



Министерство образования и науки Российской Федерации
Департамент внутренней и кадровой политики Белгородской области
Белгородский государственный технологический
университет им. В.Г. Шухова
Белгородский инженерно-экономический институт
Региональный научно-методический центр профессиональной
адаптации и трудоустройства специалистов БГТУ им. В.Г. Шухова
Ассоциация выпускников БГТУ им. В.Г. Шухова
ООО «Открытые технологии»

СОДЕЙСТВИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ СТАНОВЛЕНИЮ ЛИЧНОСТИ И ТРУДОУСТРОЙСТВУ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

**Сборник материалов
VII Международной заочной
научно-практической конференции,
посвященной 70-летию Великой Победы**

**Белгород
2015**

Министерство образования и науки Российской Федерации
Департамент внутренней и кадровой политики Белгородской области
Белгородский государственный технологический
университет им. В.Г. Шухова
Белгородский инженерно-экономический институт
Региональный научно-методический центр профессиональной
адаптации и трудоустройства специалистов БГТУ им. В.Г. Шухова
Ассоциация выпускников БГТУ им. В.Г. Шухова
ООО «Открытые технологии»

**Содействие профессиональному становлению личности
и трудоустройству молодых специалистов
в современных условиях**

Сборник материалов
VII Международной заочной научно-практической конференции,
посвященной 70-летию Великой Победы

(Белгород, 17 ноября 2015 г.)

Под редакцией С.А. Михайличенко, Ю.Ю. Буряка

Белгород
2015

УДК 331.53

ББК 65.240

С 57

С57 Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях: сборник материалов VII Международной заочной научно-практической конференции, посвященной 70-летию Великой Победы, Белгород, 17 ноября 2015 г. / под ред. С.А. Михайличенко, Ю.Ю. Буряка. – Белгород: Изд-во БГТУ им. В.Г. Шухова, 2015. – 567 с.

ISBN 978-5-361-00300-6

Сборник сформирован по материалам, представленным участниками VII Международной заочной научно-практической конференции, посвященной 70-летию Великой Победы «Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях», состоявшейся 17 ноября 2015 г. в Белгородском государственном технологическом университете им. В.Г. Шухова. В сборнике рассматриваются основные направления содействия профессиональному становлению личности, особенности трудоустройства выпускников образовательных учреждений в современных условиях, проблемы социальной и профессиональной адаптации молодых специалистов и др.

Материалы сборника представляют интерес для научных работников, преподавателей, аспирантов и студентов, а также для широкого круга читателей, интересующихся данной тематикой.

УДК 331.53

ББК 65.240

ISBN 978-5-361-00300-6

© Белгородский государственный
технологический университет
(БГТУ) им. В.Г. Шухова, 2015

Содержание

Предисловие	9
Авилова Ж.Н., Орлова И.Н. Развитие университетского регионального сектора: проблемы и перспективы	14
Алтухова Ю.Н. Социальная адаптация выпускников учреждений профессионального образования к рынку труда	19
Ануфриева О.А. Роль студенческих инициатив в содействии трудоустройству выпускников на примере проекта "студенческий центр карьеры"	24
Афанаскова Ю.А., Буряк Ю.Ю., Михайличенко С.А. Роль дополнительного профессионального образования в трудоустройстве выпускников	28
Балабон Г.А. Государственно-частное партнерство как направление деятельности в трудоустройстве выпускников колледжа культуры	32
Битюцкий К.Б., Данакин Н.С. Противоречия трудоустройства молодых специалистов и проблемы регулирования рынка труда	35
Божков Ю.Н. Роль инновационно-ориентированной среды вуза в формировании человеческого капитала	42
Бондарь Е.А., Тулинова Н.А. Психофизическая подготовка к профессиональному труду в специальном учебном отделении кафедры физического воспитания и спорта технологического университета	48
Бруева Е.П., Сивушова Е.В. Трудоустройство студентов в современном обществе	53
Булгаков С.Б., Михайличенко С.А. Инновации в образовании	58
Бурганская Т.М., Макознак Н.А. История и перспективы развития системы многоуровневого профессионального образования в области ландшафтного проектирования и садово-паркового строительства в белорусском государственном технологическом университете	63
Буряк Ю.Ю., Михайличенко С.А., Афанаскова Ю.А., Косицина М.А. Перспективы деятельности БГТУ им. В.Г. Шухова в системе независимой оценки качества подготовки кадров	68
Варданыч Г.Р., Михайличенко С.А., Булгаков С.Б. Тенденции подготовки и потребности инженерных кадров	74
Волошина И.Г. Социальное взаимодействие в системе «образовательное учреждение – работодатель»: анализ мирового опыта	80

Герасимов М.Д. «Камень преткновения» на пути молодого специалиста в профессиональной адаптации	86
Гладкова И.А., Батищева А.В. Организация управления адаптацией молодых специалистов на предприятии	89
Гладкова И.А., Музылева Е.С. Анализ готовности студентов к самостоятельному трудоустройству	94
Грачев А.С. Двигательная активность как один из основных факторов подготовки конкурентоспособных молодых специалистов	100
Гулей И.А., Шавырина И.В. Клиентоориентированность вуза как фактор взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг	106
Гумерова Г.И., Троян П.Е., Саврук Е.В., Профессиональные стандарты как инструмент формирования рынка труда в области производства изделий микро- и нанoeлектроники и совершенствования федеральных государственных образовательных стандартов в области нанoeлектроники	111
Гумерова Г.И., Сахаров Ю.В., Троян П.Е. Роль профессиональных стандартов в повышении качества подготовки специалистов в области проектирования систем в корпусе	117
Данилова Т.В., Тынчук Н.А. Фестиваль профессии и специальностей как одна из массовых форм профориентации	122
Демура Н.А. Погорелова Н.А., Оцабрик А.В. Проблемные вопросы трудоустройства молодых специалистов.	126
Доманова Д.В., Дука А.И., Таныгина Л.П., Зиборова Е.И. Особенности личноcтно-профессионального развития выпускников вуза в условиях многоуровневого образования	131
Дука А.И., Таныгина Л.П., Зайцева Т.И., Доманова Д.В., Зиборова Е.И. Современные проблемы профессионального самоопределения, пути и способы решения проблем профориентации современной молодежи	143
Жарикова В.В., Храмова М.А. Влияние опыта работы в студенческих отрядах на трудоустройство	149
Зайцева О.А., Чербачи Ю.В. Особенности профессионального становления личности в современных условиях	153
Зайцева Т.А., Власова Е.А. Управление трудовой мотивацией в казенном учреждении	159
Зайцева Т.А., Власова Е.А., Бойцова К.О. Занятость в неформальном секторе экономике	165
Зайцева Т.А., Власова Е.А., Бойцова К.О. Законодательная обусловленность коммерческого подкупа	170

Зиборова Е.И., Доманова Д.В., Дука А.И, Таныгина Л.П., Соотношение самоактуализации и манипулятивных тенденций личности студентов-психологов в процессе профессионализации	176
Казаковцева Е.Н., Сергеев Д.Г. Анализ адаптированности выпускников ВЯТГУ на рынке труда	188
Калиева К.А. Организация содействия трудоустройству выпускников техникума	193
Каракулова Л.Г. Содействие трудоустройству выпускников в Канском библиотечном колледже	199
Карнилович С.П., Гришин В.Н., Воробьева А.А., Кузнецова Т.В. Особенности организации профориентационной работы в условиях многонационального классического университета	204
Климова Е.В. Проблемы профессиональной подготовки специалистов по охране труда	212
Ковалева М.В., Груздева Н.А. Профессионально-прикладная физическая подготовка как компонент подготовки к профессиональной деятельности	216
Коваленко З.С., Ерохина Н.Г. Из опыта работы Елецкого государственного университета им. И.А. Бунина по содействию профессиональному становлению личности и трудоустройству выпускников в современных условиях	221
Копылова О.В Организация профессиональной ориентации молодежи на современном этапе развития общества	226
Корневкина Л.Б., Петрова Н.Г социологический анализ конкурентоспособности выпускников вуза	230
Корнилов А.В., Корнилова Е.А. Применение в обучении дистанционных образовательных технологий	234
Косицина М.А., Михайличенко С.А., Буряк Ю.Ю. Особенности профессионального становления личности в современных условиях	238
Костенко А.Ф. Инновационное развитие образовательного учреждения в условиях модернизации СПО	243
Костецкая Т.В. Социальное партнерство и оценка качества подготовки выпускников среднего профессионального образования	248
Кравченко Е.Ю., Карамышева С.А. Объективные и субъективные факторы оценки персонала	252
Кравченко Л.Н., Шевченко М.В. Проблемы и перспективы развития молодежного научного потенциала	257

Крамской С.И., Амельченко И.А. Научно-исследовательская деятельность в контексте профессионального становления молодых специалистов	262
Кузнецова И.А., Акимова Г.З., Халенко В.О. Проблемы развития образовательных услуг в мировой экономике	267
Кузнецова И.А., Люлюченко М.В. Развитие молодежного предпринимательства как способ трудоустройства молодых специалистов	272
Куликова Т.И., Ханина Е.Г., Ватулин А.Е. Механизмы социального партнерства	277
Лавренова Е.В., Колбасина М.Н., Ершов Е.Н. Анализ проблем трудоустройства молодых специалистов	284
Лунина О.А., Шавырина И.В. К вопросу о кризисе трудовой мотивации	290
Макридина М.Т. Современное состояние российского рынка труда и трудоустройство молодых специалистов	294
Минаева Л.А., Носов О.А. Социально-экономические проблемы оплаты труда	301
Минаева Л.А., Пархоменко Л.А. Применение активных методов обучения для развития креативных способностей будущих специалистов	307
Михайличенко С.А., Ватулин А.Е., Горшков О.В. Из опыта организации МООО «Российские студенческие отряды» в Белгородской области	312
Михалева К.Д. Гуманитарное развитие студента технического вуза	316
Павлова Л.Н. Профессиональная социализация выпускников педагогического вуза: оформление управленческой компетентности	320
Перескокова Т.А. О мотивированности студентов к избранной профессии	325
Петрова Н.Г., Корневкина Л.Б. Механизм включения выпускников вуза в региональный рынок труда	332
Пец Н.С., Горшенина Ю.С., Солдатова И.А. Проектная деятельность центра карьеры как инструмент социального партнерства с властью и бизнесом для повышения востребованности выпускников и их трудоустройства	337
Пирожкова Е.В., Шавырина И.В. Инновационные технологии управления мотивацией персонала	346

Писанка С.А., Солдатова И.А. Теоретико-прикладные аспекты реализации проекта «Кандидат в студенты ЮФУ» по направлению профориентация и планирование карьеры	355
Полищук Е.А. Политика содействия трудоустройству молодежи в Республике Крым	371
Приставка Т.А. Социокультурные истоки предпринимательства и его психологическая характеристика	375
Процик Н.И., Шамаева О.П. Типичные ошибки при подборе персонала. Как их избегать?	381
Процик Н.И., Шамаева О.П. Удержание персонала как ключевой фактор успешности компании	388
Рыжиков Е.Н. Влияние уровня образования в сфере охраны труда на уровень профессионального риска	393
Ряпухина В.Н., Ковачевич Д. Подготовка инновационно-ориентированных специалистов в государственных и частных вузах как проблема современной экономики	398
Скарга В.А., Казначеева О.К. Вуз как инструмент повышения эффективности экономики страны	407
Солдатова И.А., Затуливетрова О.В., Джаббарова Л.М. Оценка результативности трудоустройства выпускников в системе 1С: университет модуль «трудоустройство»	412
Тарасевич Н.А. Реализация компетентного подхода при обучении иностранному языку	419
Тарасенко В.Н., Черныш Н.Д., Кравцова Л.С. Компьютеризация проектной деятельности в процессе обучения бакалавров	425
Тулинова Н.А., Безлуцкий В.Н. Проблемы трудоустройства выпускников инженерных специальностей	430
Шамаева О.П., Хорошун Н.А. Оптимизация системы непрерывного профессионального образования	435
Уварова Л.М. Сотрудничество вуза с работодателями как способ профессиональной социализации выпускников	441
Чижова Е.Н., Глушнева А.С., Дранников С.А. Современное состояние российского рынка труда и трудоустройство молодых специалистов	446
Шамаева О.П., Хорошун Н.А. Регулирование трудового поведения как составная часть стратегического управления	450
Шульгина А.В., Шамаева О.П. Проблема социально - психологической адаптации молодого специалиста	459

Черныш Н.Д., Коренькова Г.В., Митякина Н.А., Кравцова Л.С. Компетентностно-ориентированный подход при подготовке бакалавров к архитектурно-строительному проектированию	465
Шульгина А.В., Шамаева О.П. Роль социально - психологического климата в коллективе	472
Шумилова Е.Ю., Курбатов В.Л. Подготовка, повышение квалификации и профессиональная переподготовка кадров в СКФ БГТУ им. В.Г. Шухова	479
Щербакова М.В., Балбекова О.А. Способы конструктивного взаимодействия вуза и реального сектора экономики	484
Щетинина Е.Д., Панченко С.О. Подготовка конкурентоспособного специалиста как инновационного корпоративного ресурса	490
Ломаченко С.Н., Ломаченко Д.В. Проблемы и перспективы подготовки конкурентоспособных инженерных кадров для развития промышленности в современных условиях	494
Матюшкина Т.П. Актуальные проблемы речевой культуры молодого специалиста	498
Шевцова Р.Г. Роль лабораторных работ по дисциплинам в профессиональном становлении студентов-бакалавров	500
Михайличенко С.А., Буряк Ю.Ю. Критерий «Трудоустройство» на первом плане в мониторинге эффективности вузов	503
Назаренко Е.И., Михайличенко С.А. Профессионально-общественная аккредитация как инструмент регулирования деятельности образовательных организаций	508
Шутенко Е.Н., Шутенко Д.А. Актуальные проблемы современной молодежи	512
Дергаусова Н.Д. Формирование профессионального самоопределения старшеклассников в образовательном пространстве «школа – дополнительное образование – вуз»	518
Уральский В.И., Михайличенко С.А., Уральская Л.С. Подготовка высококвалифицированных кадров для регионального рынка труда	528
Попова Л.Н., Фарафонова И.В., Уральская Л.С. Технология успешного построения профессиональной карьеры	534

Предисловие

**Уважаемые участники
VII Международной заочной научно-практической конференции,
посвященной 70-летию Великой Победы
«Содействие профессиональному становлению личности и
трудоустройству молодых специалистов
в современных условиях»!**



Неотъемлемой частью эффективного развития региона является успешное взаимодействие экономики и системы образования. Данное взаимодействие является основой для повышения качества образования и удовлетворения потребностей рынка труда в профессиональных кадрах. В связи с этим проблема занятости выпускников вуза приобретает особую остроту. Ныне происходят кардинальные изменения в системе трудоустройства выпускников вузов, ведь университет должен не только готовить нужных обществу специалистов, но и содействовать их трудоустройству.

Отметим, что проблем, по которым молодые специалисты остаются безработными, достаточно много. Одно из таких препятствий – отсутствие или недостаточность стажа и опыта работы, неопределенность трудовых и профессиональных интересов. Ведь в настоящее время работодатель ставит довольно высокую планку для соискателей, в том числе и для молодых специалистов. Среди требований, предъявляемых работодателями, например такие, как способность к инновациям, готовность к постоянному самообучению, коммуникативные способности, умение работать в команде и т.д.

Конечным и ключевым показателем качества образовательных услуг, предоставляемых вузом, является не только красный диплом выпускников, но и то, насколько они успешны в своей профессиональной деятельности, смогли ли найти работу по специальности, какой уровень заработной платы готовы предложить им работодатели и какие перспективы ожидают их в будущем. При этом задача вуза – не просто активно искать вакансии для студентов после получения диплома, а создать комплексную систему трудоустройства, которая поможет сформировать конкурентоспособного специалиста в течение всего срока обучения в

вузе. Не случайно показатель «Трудоустройство» является одним из ключевых в мониторинге эффективности деятельности университетов.

В Белгородском государственном технологическом университете им. В.Г. Шухова был разработан собственный вариант такой системы, который объединяет работу не только центра трудоустройства, но и всех выпускающих кафедр, Института дистанционного образования, системы практикоориентированного обучения, Центра дополнительного профессионального образования и студенческих строительных отрядов.

Сотрудники Центра развития карьеры БГТУ им. В.Г. Шухова начинают профориентационную работу еще с абитуриентами, чтобы помочь им сделать правильный выбор будущей профессии.

Таким образом, центры содействия трудоустройству выпускников вузов являются своего рода связующим звеном между рынком образовательных услуг и рынком труда.

Эти подразделения проводят широкомасштабную работу по изучению рынка труда. Совместно с управлением по труду и занятости населения разработана программа, включающая в себя мониторинг трудоустройства выпускников вуза, организацию ярмарок вакансий и презентаций компаний, обеспечение стажировок молодых специалистов и т.д. В результате согласованной работы по данным государственной службы занятости трудоустраивается более 95% выпускников нашего университета.

Для успешного трудоустройства наших выпускников разработана и запущена в эксплуатацию уникальная автоматизированная система содействия трудоустройству выпускников. Данная система – это студенческий рейтинговый банк данных, который сегодня включает более семи тысяч резюме студентов и выпускников БГТУ им. В.Г. Шухова. База данных старшекурсников вуза включает в себя не только традиционные разделы профессиональных резюме, но и сведения о научном, творческом, адаптивном потенциале студентов, накопленных ими знаниях в плане общенаучных, профессиональных и специальных компетенций.

В БГТУ им. В.Г. Шухова создана эффективная система обеспечения временной занятости студентов и содействия трудоустройству выпускников, что позволяет выпускать конкурентоспособных специалистов для предприятий и организаций Белгородчины и других регионов РФ.

С целью поддержания профессиональных связей между выпускниками БГТУ им. В.Г. Шухова и укрепления контактов с almatem создана Ассоциация выпускников, в составе которой

насчитывается более тринадцати тысяч человек. В ее сфере деятельности – интеграция методического, научного, кадрового и информационного потенциала «шуховцев», взаимодействие с государственной и муниципальными властями.

В рамках реализации концепции взаимодействия университета с предприятиями создан Координационный совет работодателей. Для решения проблемы «кадрового голода» в системе профобразования на федеральном уровне была поставлена задача организовать по разным направлениям практико-ориентированное или дуальное обучение. Такая методика подготовки специалистов позволяет студентам не только приобретать знания в учебных заведениях, но и осваивать избранную профессию непосредственно на производстве, а работодателям, в свою очередь, - возможность получить опытного молодого специалиста не тратя при этом времени на его переобучение.

Получение престижной и хорошо оплачиваемой работы после окончания учебного заведения, обеспечение условий для самореализации и карьерного роста стало фактором, определяющим рейтинг вуза среди абитуриентов и, в конечном счете, его экономическое благополучие. Поэтому для каждого вуза большое значение приобретает работа по повышению конкурентоспособности своих выпускников на рынке труда.

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 вузов, стремящихся эффективно решать комплексные задачи подготовки конкурентоспособных специалистов в современных рыночных условиях. Позвольте выразить уверенность в том, что, благодаря активной и разноплановой работе высших учебных заведений по трудоустройству и профессиональной адаптации будущих специалистов, все выпускники найдут достойную работу, где смогут реализовать себя и как высококвалифицированные профессионалы и как достойные граждане сильной России.

**Ректор БГТУ им. В.Г. Шухова,
д.э.н., проф.**

С.Н. Глаголев

Уважаемые участники

VII Международной заочной научно-практической конференции!



Конструктивные процессы модернизации отечественной экономики прогнозируют развитие и рост ряда технологических производств. Сегодня ведущие предприятия стремятся внедрять новые технологии импортозамещения, наращивать производство, комплектовать свой кадровый потенциал, и формировать кадровый резерв с учетом долгосрочного развития. Одним из решений задачи гарантированного трудоустройства выпускников является реализация траекторий дуального обучения в вузах, которое получило мировое признание. Это наиболее распространенная форма подготовки кадров за рубежом, которая комбинирует теоретическое обучение в учебном заведении и производственное обучение на предприятии. Государство ведет целенаправленную политику в области занятости населения и регулирования рынка труда. На территории Белгородской области реализуется ряд комплексных проектов, направленных на решение задачи трудоустройства выпускников образовательных учреждений.

В вузах региона созданы центры содействия трудоустройству, в рамках деятельности которых ведется мониторинг и обмен информацией о принятых на работу молодых специалистах учреждений и предприятий социально-экономической сферы области.

В целях обеспечения приоритетных отраслей экономики Белгородской области квалифицированными специалистами с высшим образованием организован целевой приём граждан. При поддержке Советов работодателей области запущен механизм по заключению договоров образовательного займа между предприятиями области и перспективными студентами.

Ежегодно в Советы работодателей направляется сборник резюме лучших выпускников вузов Белгородской области, который размещается на региональных порталах органов власти и доступен работодателям и рекрутинговым агентствам.

Ещё одним стратегическим направлением трудоустройства выпускников стало построение новой модели экономических отношений «выпускник – работник – собственник», в рамках которой при непосредственном участии Правительства области, образовательных организаций и молодых людей в регионе больше

года функционируют общества с ограниченной ответственностью «Мобильные бригады». Данная форма работы решает сразу несколько важных задач: организация всех видов студенческой производственной практики, умение работать в команде, обретение навыков создания и ведения собственного бизнеса.

Дорогие друзья! Сегодня в сложившейся непростой экономической ситуации ключом к решению задачи трудоустройства является повышение качества образования выпускников, ориентированность вузов на рыночную конъюнктуру, поиск новых эффективных форм кооперации учебных заведений с предприятиями-работодателями, привлечение к этой проблеме общественности и средств массовой информации.

Убеждена, что в ходе работы конференции будут выработаны практические предложения, способствующие профессиональному становлению и трудоустройству молодых Белгородцев!

**Первый заместитель начальника
департамента внутренней и кадровой
политики области**

О.А. Павлова

**Авилова Ж.Н., канд. социол. наук, доцент
Орлова И.Н.**

*Белгородский государственный технологический университет
им. В.Г. Шухова, г. Белгород, Россия*

РАЗВИТИЕ УНИВЕРСИТЕТСКОГО РЕГИОНАЛЬНОГО СЕКТОРА: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Инновационный путь развития России во многом зависит от эффективного решения проблем улучшения использования научно-исследовательского потенциала на уровне регионов. Несомненно, быстрый инновационный рост экономики обусловлен доступностью инновационных разработок и степенью развитости инновационной инфраструктуры, которую образуют университеты, технопарки, исследовательские центры, центры содействия предпринимателям, выпускающим инновационную продукцию и др.

Последние два десятилетия характеризуются ростом влияния науки на социально-экономическое развитие в регионах, интенсификацией процессов создания и распространения знаний, а также активизацией инновационной деятельности.

Такие изменения характера общественного развития вызвали необходимость проработки сложнейшего комплекса проблем, среди которых особое место занимает нахождение путей обеспечения новой экономики соответствующими кадрами, от формирования более совершенной кадровой стратегии государства до тактических задач кадровой политики любого хозяйствующего субъекта, нацеленного на повышение производительности работников, способных эффективно реализовывать цели организации в быстроменяющемся наукоемком мире.

Наиболее эффективным в этом случае является развитие университетского регионального сектора. Именно университеты обладают большой концентрацией научно-исследовательских кадров и требуют относительно небольших объемов инвестиций.

Между инновационным развитием экономики региона и вузовским образованием существует тесная связь. Современные инновации требуют определенного уровня знаний, обладания максимальным объемом научно-технической информации. Система высшего образования в регионе должна также иметь инновационный характер. В развитых странах большинство инноваций создаются в вузах, результаты исследований и разработок материализуются в коммерческие товары и услуги. Необходимо понимать, что инновации в нынешних условиях – это некий процесс трансформации новых идей

и знаний в новую продукцию, технологии, которые в дальнейшем приведут к определенному социально-экономическому результату [1]. В связи с этим, вузовское образование должно быть направлено на получение практического результата.

Такая направленность реализуется посредством эффективной увязки вузовских научно-исследовательских центров с финансовыми источниками (государственные, частные, венчурный капитал и пр.), а также с производственными предприятиями. В свою очередь, результативность совместных действий в регионе зависит от обеспеченности высококвалифицированными кадрами, способными к инновационной деятельности. Это позволит задействовать новые источники экономического роста региона и расширить его конкурентный потенциал.

В Стратегии социально-экономического развития Белгородской области до 2025г. одним из основных приоритетов направления экономической деятельности, обеспечивающим конкурентоспособность региона, является «формирование новой экономики – экономики знаний и высоких технологий на основе превращения инноваций в ведущий фактор экономического роста во всех секторах экономики как конкурентоспособного сектора с выходом на национальный рынок» [2]. Определенные шаги в этом направлении уже сделаны.

В целях формирования институциональной среды, индуцирующей инновационную активность и привлечение капитала в экономику и социальную сферу, в регионе осуществляется формирование интеллектуально-инновационной системы, включая развитие инновационной инфраструктуры, институтов интеллектуальной собственности, создание информационно-коммуникационной среды между разработчиками, государственными, муниципальными структурами и бизнесом.

В целях развития научной, технической, технологической и производственной базы в сфере нанотехнологий и наноматериалов началось осуществление инвестиционных проектов в рамках долгосрочной целевой программы «Развитие nanoиндустрии Белгородской области на 2010-2014 годы» и региональной целевой программы ОАО «РОСНАНО» по Белгородской области на 2010-2012 годы.

Между тем, в Белгородской области, как и в целом по России наблюдается снижение доли бюджетных средств на исследования и разработки и рост доли внебюджетных средств. Несмотря на некоторое улучшение ситуации, в Белгородской области наличествует

ряд проблем, препятствующих эффективному инновационному развитию. На наш взгляд, в первую очередь, к ним необходимо отнести следующие:

- ограниченный платежеспособный спрос на внутреннем рынке на передовые технологии и нововведения;
- неразвитость специальных финансовых механизмов поддержки отдельных элементов инновационной инфраструктуры, инновационного предпринимательства и самостоятельных инновационных проектов;
- низкая информационная прозрачность инновационной сферы;
- низкая инновационная активность ведущих предприятий области (в настоящее время НИОКР заняты всего 8 крупных предприятий области);
- недостаточный уровень развития малого инновационного предпринимательства; недостаток профессиональных инновационных менеджеров;
- недостаточный уровень развития материально-технической базы научных организаций;
- старение научных кадров.

С этой точки зрения особого внимания заслуживает характер взаимосвязи инновационной активности в экономике региона и научно-исследовательского потенциала, обусловленного качеством высшего образования.

Таким образом, для активной реализации научно-исследовательского потенциала региона необходимо:

- активное вовлечение бизнеса в сферу НИОКР, увеличение доли частного капитала в финансировании расходов на науку (инновационная активность в регионе повысится тогда, когда бизнесу будет выгодно инвестировать в инновации, получая определенные поощрения со стороны государства (например, косвенными методами – с помощью налогов);
- увеличение бюджетных расходов на приоритетные фундаментальные исследования, а также прикладные НИОКР;
- объединение усилий органов государственной власти области и местного самоуправления, бизнес-сообщества и населения.

В современных условиях основные направления институциональных преобразований в сфере кадрового обеспечения инновационной системы обусловлены реформой системы образования, превращением университетов в инновационно-образовательные центры региональных кластеров, созданием в регионах систем

непрерывного, в том числе последипломного образования, формированием систем управления региональным рынком труда. Мы наблюдаем трансформацию вузов в учебно-научно-производственные комплексы, в которых интегрируется среднее и высшее профессиональное образование, а также ведется систематическая переподготовка и повышение квалификации кадров [3].

Реализация данных направлений деятельности предусматривает применение предпринимательских идей в содержании образовательных курсов, использование проблемно-ориентированного междисциплинарного подхода к изучению наук; открытие конструкторских бюро и центров технического творчества; разработку и внедрение новых образовательных технологий и интерактивных методов обучения (комбинированных технологий, включающих в себя интерактивные технологии группового обучения; интегрированных образовательных и бизнес-технологий; нетрадиционных методик и др.).

Развитие системы дополнительного профессионального образования современных вузов должно предполагать разработку и реализацию новых программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки кадров по всему перечню основных направлений и специальностей университета, адекватных требованиям, предъявляемым к специалистам в настоящее время и в перспективе, а также выявляемых на основе постоянного мониторинга основных тенденций развития кадровых ресурсов в различных отраслях российской экономики и требований к персоналу.

В качестве приоритетных направлений повышения квалификации и профессиональной переподготовки кадров должны быть определены проблемы подготовки кадров по приоритетным направлениям развития науки, технологий и техники и критическим технологиям РФ: современные физические методы контроля в материаловедении; технологии новых материалов; нанобиотехнологии и наноматериалы в биологии, медицине, фармации; методы исследования биосистем; геоинформационные и информационно-телекоммуникационные технологии; коммерциализация инновационных разработок.

Особое место при этом должны занимать работы по организации дистанционного доступа к информационным и техническим образовательным ресурсам с применением компьютерных сетей. За счет этого значительно повысится доля учебных дисциплин, изучаемых с применением дистанционных образовательных технологий и интерактивных компьютерных моделей

изучаемых объектов; осуществится внедрение в учебный процесс инновационных образовательных технологий: сетевой, кейсовой, телекоммуникационной и др., а также разработка мультимедийных электронных образовательных ресурсов и тиражирование электронных УМКД.

В целом развитие кадровой составляющей инновационной инфраструктуры на базе современных вузов позволит сформировать благоприятные организационные, экономические, правовые и иные условия для развития научной и инновационной деятельности, эффективного использования научно-инновационного потенциала регионов для обеспечения перехода их экономики на инновационный путь развития [4, 5].

Это позволит расширить конкурентный потенциал экономики региона за счет наращивания ее сравнительных преимуществ в науке, развития образования, высоких технологий и на этой основе задействовать новые источники экономического роста, роста производительности труда и повышения благосостояния населения.

Литература:

1. Сомина И.В. Методология и методические аспекты оценки экономической эффективности в сфере инновационной деятельности / И.В. Сомина // Вестник БГТУ им. В.Г. Шухова. 2013. №4. С. 142-145.
2. Стратегия социально-экономического развития Белгородской области на период до 2025 год. Источник: Губернатор и правительство Белгородской области [Электронный ресурс] <http://www.belregion.ru/news/5277.html>
3. **Национальные инновационные системы в России и ЕС.** М.: ЦИПРАН РАН, 2006. - 280 с.
4. Авилова Ж.Н. Система кадрового обеспечения инновационного развития экономики региона. Всероссийский журнал научных публикаций. 2011. С. 49.
5. Ломовцева О.А., Герасименко О.А. Участие вузов в инновационном обновлении промышленности региона // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. - 2014. - № 1. - С. 131-133.

Алтухова Ю.Н.

ОКУ «Губкинский городской ЦЗН», г. Губкин, Россия

СОЦИАЛЬНАЯ АДАПТАЦИЯ ВЫПУСКНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ К РЫНКУ ТРУДА

В сложившихся условиях рыночной экономики залогом успешного трудоустройства выпускников учреждений профессионального образования является адаптация выпускников на рынке труда, в которую входит: формирование личностной зрелости, готовности молодежи к самореализации в профессиональной деятельности, а также способности молодых специалистов эффективно действовать на рынке труда. Современная система общего и профессионального образования не предоставляет потребителям образовательных услуг учебных программ, в достаточной степени способствующих выработке навыков компетентного поведения на рынке рабочей силы, формированию умений адекватно оценивать личностный карьерный потенциал человека и внешние обстоятельства его жизни, имеющие отношение к выбору, планированию карьеры и реализации карьерных замыслов.

Переход от обязательного распределения выпускников учебных заведений к практически полному отсутствию гарантий трудоустройства приводит молодых людей к необходимости самостоятельно решать проблемы занятости. Часть выпускников находит работу сразу, остальные – обращаются за содействием в трудоустройстве в центр занятости. Отсутствие навыков самопрезентации, незнание основных требований при трудоустройстве, растущая неуверенность в себе провоцируют проблемы у большинства молодых людей, даже успешно окончивших учебное заведение. Для того, чтобы помочь молодым людям овладеть знаниями и навыками по технологии трудоустройства в ОКУ «Губкинский городской ЦЗН» предоставляется государственная услуга по социальной адаптации безработных граждан на рынке труда.

Во многих исследованиях под адаптацией понимается приспособление к окружающим условиям. Соответственно сложной природе человека, адаптация имеет разные аспекты: биологический, психологический, социальный. Процесс приспособления индивида к условиям социальной среды называют социальной адаптацией. Социализация – усвоение индивидом определенной системы, знаний, норм, ценностей, позволяющей ему становиться личностью, способной функционировать в данном обществе. Термин «социализация» имеет множество интерпретаций. Но при всем различии подходов, как

правило, подчеркивается адаптационная функция социализации, которая позволяет людям реализовать свои возможности, способности, вступать во взаимоотношения с другими членами и обществом в целом, а также определяет стабильность самого общества.

Источником социальной адаптации является сама личность, ее внутреннее стремление к развитию, а не только влияние внешних по отношению к ней условий. Любое общественное преобразование личность оценивает с точки зрения приобретений и потерь. Социальные перемены, способствующие реализации актуальных потребностей, принимает и поддерживает, препятствующие – отвергает. Если в общем виде адаптация представляет собой соответствие между актуализированными и удовлетворенными потребностями человека, то социальная адаптация – это социальный процесс взаимодействия личности и социальной среды, в ходе которого осуществляется реализация актуальных потребностей личности в рамках институциональной среды.

Социальная адаптация безработных граждан представляет собой процесс активного приспособления индивида к условиям, сложившимся на современном рынке труда, умение гибко реагировать на его изменения и добиваться поставленной цели по трудоустройству с учетом имеющихся обстоятельств. Для выпускников учреждений профессионального образования в ОКУ «Губкинский городской ЦЗН» разработана специальная программа по социальной адаптации безработных граждан «Клуб молодых специалистов». Цели данной программы заключаются в формировании у выпускников навыков активного самостоятельного поиска работы, овладение технологией трудоустройства и методами планирования профессиональной карьеры. Достижение поставленной цели возможно путём реализации следующих задач:

1. Выработка положительной установки по отношению к проблеме трудоустройства.
2. Ориентация на рынке труда, планирование профессиональной карьеры.
3. Выработка навыков самопрезентации, грамотного поиска работы.
4. Повышение конкурентоспособности молодых специалистов на рынке труда.

Данная услуга предоставляется в соответствии с Административным регламентом управления по труду и занятости населения Белгородской области предоставления государственной услуги по социальной адаптации безработных граждан на рынке труда,

утвержденным Постановлением Правительства Белгородской области от 30.12.2013г. № 556-пп. Государственная услуга по социальной адаптации безработных граждан на рынке труда предоставляется как в групповой, так и в индивидуальной форме. Выпускник решает сам, в каких занятиях принять участие. Как правило, занятия проводятся четыре дня в течение недели. Содержание занятий может варьироваться в зависимости от пожеланий и уровня осведомлённости молодых людей.

План и тематика проведения занятий по социальной адаптации безработных граждан на рынке труда по программе «Клуб молодых специалистов»

Занятие №1

1. Знакомство с Клубом ищущих работу.
2. Тренинг знакомства «Цепочка имен».
3. Тестирование в целях определения «барьеров» в трудоустройстве, направлений социальной адаптации.
4. Определение последовательности задач в процессе трудоустройства.
5. Основные методы и способы поиска работы. «Упражнение сеть поиска работы».
6. Рынок труда: динамика спроса и предложения рабочей силы, наличие свободных рабочих мест.
7. Психологическое тестирование. Фиксация сильных профессиональных и личностных качеств. Определение скрытых возможностей личности.
8. Составление индивидуального плана самостоятельного поиска работы.
9. Рефлексия (обратная связь).

Занятие №2

1. Кейс «Моя будущая работа».
2. Технология поиска работы.
3. Основные правила написания резюме. Упражнение «Успешное резюме». Рассылка резюме работодателям.
4. Специфика настройки авторезюме на сайтах по поиску работы.
5. Знакомство с банком вакансий и работодателей.
6. Практикум «Методика заполнения анкет при трудоустройстве».
7. Профессиональные и личностные качества соискателя на вакантные должности.

8. Модель компетенций. Общие и специальные компетенции: их суть при трудоустройстве.
9. Обмен мнениями. Рефлексия.

Занятие №3

1. Испытания при приёме на работу: тестирование, анкетирование, стресс-интервью, ассесмент-центр.
2. Методика проведения переговоров с работодателем по вопросам трудоустройства с работодателем (посредством телефонной связи, скайп-связи, при личном обращении).
3. Тренинг «Собеседование с работодателем».
4. Деловые игры. Упражнение «Собери команду».
5. Позитивный имидж как залог успешного трудоустройства.
6. Искусство самопрезентации.
7. Обмен мнениями. Подведение итогов занятия.
8. Рефлексия.

Занятие №4

1. Формы установления трудовых отношений. Трудовой договор.
2. Выход на новую работу и закрепление на рабочем месте.
3. Адаптация в коллективе.
4. Возможные помехи для закрепления на новом рабочем месте.
5. Планирование карьеры. Правила управления деловой карьерой.
6. Повышение конкурентоспособности на рынке труда.
7. Тестирование (анкетирование), с целью оценки качества и полноты полученных навыков.
8. Подведение итогов работы «Клуба молодых специалистов».
9. Заполнение анкет обратной связи.

Стоит отметить, что программа «Клуб молодых специалистов» отличается большим разнообразием форм и методов обучения. В ходе занятий молодые люди под руководством квалифицированного психолога определяют цель трудоустройства, составляют индивидуальный план самостоятельного поиска работы и конкурентоспособное резюме, расширяют «сеть поиска работы», овладевают навыками успешной самопрезентации, участвуют в тренинге «Собеседование с работодателем», на примере своей малой группы учатся адаптироваться в коллективе. Методика проведения занятий основывается на принципах коучинга, основной постулат которого заключается в том, что каждый человек способен найти оптимальные для себя пути достижения целей и выбрать оптимальный темп движения. Как отмечает автор первой книги по коучингу Тимоти Голви: «Сутью коучинга является раскрытие потенциала личности для

максимизации собственной производительности и эффективности. Он больше помогает личности обучаться, нежели учит». В случае, когда человек действует в соответствии с принципами коучинга, он свободен. Свобода появляется именно тогда, когда человек полностью осознал свои желания и стремления; выяснил, где, в каком месте он находится на пути к осуществлению выбранной им цели по трудоустройству; наметил пути, с помощью которых он может эту цель достичь, выбрал из всего многообразия намеченных путей свой единственный и стал действовать в соответствии с выработанным им планом для достижения конкретного результата.

Участие в «Клубе молодых специалистов» позволяет выпускникам сформировать поведенческую компетентность на рынке труда, способствует выработке умений эффективно действовать в ситуации трудоустройства, значительно сокращает сроки поиска подходящей работы. Кроме того, молодые люди приобретают уверенность в собственных возможностях. Освоение программы социальной адаптации поможет молодому специалисту достичь пика своих способностей, максимальной профессиональной и личностной самореализации при сохранении здоровья и жизненного потенциала.

Литература:

1. Административный регламент управления по труду и занятости населения Белгородской области предоставления государственной услуги по социальной адаптации безработных граждан на рынке труда (утв. постановлением Правительства Белгородской области от 30 декабря 2013 г. N 556-пп).
2. Бендюков М. А., Соломин И. Л.. Ступени карьеры: азбука профориентации. – СПб.: Речь, 2006. – 240 с.
3. Катаева Л. И., Полозова Т. А. Проблема профессионального и личностного самоопределения в контексте профессионального развития и самосовершенствования. М.: РАГС, 2006. – 36 с.
4. Каргашов С. А., Одегов Ю.Г., Кокорев И.А. Трудоустройство. Поиск работы. – М.: Экзамен, 2002.
5. Проектирование программы подготовки выпускников к адаптации на рынке труда: <http://sandbox.openclass.ru>.
6. Работа как внутренняя игра: Фокус, обучение, удовольствие и мобильность на рабочем месте /У. Тимоти Голви. : Альпина Бизнес Букс, 2005 — 252 с.

Ануфриева О.А.

*Отдел практической подготовки и трудоустройства студентов,
ФГБОУ ВПО Горно-Алтайский государственный университет,
г. Горно-Алтайск, Республика Алтай*

**РОЛЬ СТУДЕНЧЕСКИХ ИНИЦИАТИВ В СОДЕЙСТВИИ
ТРУДОУСТРОЙСТВУ ВЫПУСКНИКОВ НА ПРИМЕРЕ
ПРОЕКТА "СТУДЕНЧЕСКИЙ ЦЕНТР КАРЬЕРЫ"**

В условиях социально-экономических трансформаций современного российского общества выпускники высших учебных заведений зачастую оказываются невостребованными на рынке труда. Либерализация системы профессионального образования и трудовых отношений, кризис промышленного производства и рост сервисного сектора привели к ситуации, когда на рынке труда появляется большое количество молодых специалистов, имеющих профессиональное образование, но не способных адаптироваться к нуждам рынка труда. Рынок труда молодежи является особым социально-демографическим сегментом российской экономики. В наши дни выбор места учебы уже не определяет жестко и однозначно дальнейшую перспективу профессиональной карьеры. Молодые люди характеризуются неустойчивостью жизненных установок, отсутствием производственного стажа и опыта работы и, как следствие, относительно низким профессиональным статусом. В результате многократно увеличилось число лиц, которые, отучившись за счет бюджетного финансирования, после окончания учреждения высшего или среднего профессионального образования работают не по специальности. Другие выпускники не могут себе найти работу вообще. Из-за перенасыщенности рынка труда более конкурентоспособными категориями населения молодежь является достаточно выраженной группой риска. [1]

Для решения сложившейся проблемы студентами ФГБОУ ВПО "Горно-Алтайский государственный университет" был разработан проект "Студенческий центр карьеры". Впервые проект был представлен авторами (О.Слесаренко, А.Старых) на Межрегиональной молодежной научно-практической конференции "Технологии управления карьерой" г. Архангельск в июне 2012г., где успешно прошел общественную экспертизу. В декабре 2013г. Горно-Алтайский государственный университет становится победителем конкурса программ развития деятельности студенческих объединений, организованного Министерством образования и науки РФ, с программой "Развитие студенческих объединений как условие

формирования профессионально компетентного специалиста", включающую в себя проект "Студенческий центр карьеры". [2]

Цель проекта: создание условий для успешного трудоустройства студентов.

Задачи:

1. Проанализировать рынок труда РА
2. Сформировать единое информационное пространство (Работодатель-выпускник)
3. Разработать и апробировать систему мероприятий, содействующих эффективному трудоустройству и карьерному продвижению выпускников университета.

Описание проекта:

Каким образом мы работаем?

Деятельность Студенческого центра карьеры ГАГУ имеет двойную направленность. С одной стороны, осуществление постоянного поиска компаний, нуждающихся в молодых специалистах. Таким образом, в актив службы непрерывно поступают новые вакансии, направленные непосредственно на студентов. С другой стороны – осуществление поиска студентов, желающих работать.

Студент, который хочет работать, заполняет резюме и автоматически попадает в базу данных. В своем резюме он указывает свои требования к будущей работе, такие как желаемая позиция, график работы, уровень заработной платы и т. д. Таким образом, нам остается лишь соединить требования, предъявляемые студентами и компаниями.

Что мы предлагаем студентам?

Заполняя наше резюме, студент автоматически запускает механизм поиска работы, удовлетворяющей его требованиям. Как только в нашем активе появляется подходящая вакансия, мы немедленно уведомляем об этом соискателя. Кроме того, студент может сам принимать активное участие в поиске работы, получая нашей рассылкой полную информацию о существующих на данный момент вакансиях.

Еще одной важнейшей функцией студенческого центра карьеры является поддержка и консультации студентов, претендующих на ту или иную должность.

План мероприятий:

1. Мониторинг сложившейся ситуации на рынке труда в Республике Алтай;
2. Создание базы данных, как вакансий, так и соискателей;

3. Консультирование по вопросам: оформления набора документов, регламентирующих трудовые отношения; составления резюме.

4. Организация ярмарок вакансий; круглых столов и встреч с привлечением потенциальных работодателей и успешных людей региона.

5. Предоставление студентам дополнительных образовательных программ с целью повышения уровня их востребованности на рынке труда.

6. Привлечение организаций для сотрудничества, деятельность которых направлена на трудоустройство населения (студенческое кадровое агентство, центром занятости населения).

Студенческий центр карьеры призван стать дополнительным каналом связи между студентами и работодателями.

Партнеры студенческого центра карьеры:

- ▶ Администрация ГАГУ;
- ▶ Отдел практической подготовки и трудоустройства студентов ГАГУ;
- ▶ Отдел качества и дополнительного образования ГАГУ;
- ▶ Центр социально-психологической помощи ГАГУ;
- ▶ Центр занятости населения г.Горно-Алтайска.

Период реализации: 01.09.2014 - 29.05.2015 г.

Количество участников: 11

Количество акций, событий, ед: 18

За период реализации проекта «Студенческий центр карьеры» сотрудниками выполнено следующее.:

- провели мониторинг выпускников ГАГУ 2014 г. – 443 чел.;
- провели мониторинг выпускников АК 2012 г., 2013 г., 2014 г. – 261 чел.
- сформировали базы данных выпускников ГАГУ 2014г. – 704 чел.
- организовали и провели мероприятие «День: 1С Карьера»;
- создали группу «Студенческий центр карьеры» в социальной сети «ВКОНТАКТЕ»; сформирована аудитория группы 1075 человек;
- еженедельно обновляют информацию об имеющихся вакансиях;
- ежедневно консультируют студентов по вопросам трудоустройства

За 2014-2015 уч.год в отдел обратился 401 студент и выпускник для поиска временного трудоустройства и постоянной работы.

В рамках проекта «Студенческий центр карьеры» совместно с ОКиДО проведены курсы повышения квалификации:

- Гид-экскурсовод (10 чел. ЭЮФ, июль 2014 г.)
- Технология и организация оздоровительного туризма (10 чел. ЭЮФ, 2014 г.)
- Инструктор водного туризма (10 чел. ФАТиВМ, ППФ, ЕГФ, ноябрь, 2014г.)
- 1С Бухгалтерия (ноябрь 2014г., 12 чел.)
- ИС в бухгалтерии: 1С Бухгалтерия (декабрь 2014г. 12 чел.)
- Контрактная система в сфере закупок товаров, работ и услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд" с последующей выдачей удостоверений (март 2015г., 39 чел.);
- Профессиональный стандарт педагога в школе (апрель 2015г., 41 чел.);
- Перспективы развития школьной службы медиации (май 2015г., 15 чел.);
- Альтернативные источники энергии в электроснабжении сельских поселений и промышленных предприятий (июнь 2015г., 10 чел.);
- Гид - проводник (июнь 2015г., 30 чел.);
- Воспитательный компонент в профессиональном стандарте педагога в школе (июнь 2015г., 12 чел.)

Также сотрудники центра приняли участие во Всероссийском молодежном форуме «Селигер» в смене «Студенческие организации» направление «Карьера и трудоустройство». Наш университет представляли Виктория Цищевская (студентка ЭЮФ) и Ольга Ануфриева (начальник отдела практической подготовки и трудоустройства студентов).

Таким образом, можно сделать следующие выводы:

- реализация данного проекта способствовала развитию информационного поля "студент-выпускник-работодатель";
- благодаря проводимым в рамках проекта мероприятиям повысился интерес со стороны будущих молодых специалистов к формированию своей будущей профессиональной траектории;
- в целом, благодаря реализации данного проекта уровень подготовки и конкурентоспособность выпускников ГАГУ возрос.

Литература:

1. **Екшембева, Е.Р.** Актуальные проблемы подготовки выпускников гуманитарных вузов к трудоустройству / Е.Р.Екшембева // Успехи современного естествознания: Журнал. - М.: "Академия современного естествознания" - ISSN 1681-7494. - 2012 г., №4. - с.67

2. Программы развития студенческих объединений
[Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://xn--90afbdrb2bbd5amn5hwd.xn--plai/> (дата обращения 02.11.2015).

Афанаскова Ю. А., Буряк Ю.Ю., Михайличенко С.А.
*Белгородский государственный технологический университет
им. В.Г. Шухова, г. Белгород, Россия*

РОЛЬ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В ТРУДОУСТРОЙСТВЕ ВЫПУСКНИКОВ.

Наша страна всегда славилась своими великими открытиями, изобретениями и разработками, сделанными советскими учеными. Россия – родина огромного количества первооткрывателей. Именно благодаря сильной высшей школе страна наша не раз добивалась успехов, выигрывала в глобальной конкуренции на самых сложных поворотах истории.

В настоящее время к высшим учебным заведениям предъявлены высокие требования по подготовке высококвалифицированных специалистов. Современное, качественное образование – это залог устойчивого развития страны, стратегический ресурс России, который должен быть использован в полной мере. Качество высшего образования зависит от профессоров, коллективов высших учебных заведений, которые должны понимать свою ответственность за будущее нашей страны.

В последние годы, на Российском рынке труда востребованы профессионалы в области информационных технологий, инженеры-проектировщики, специалисты строительной отрасли, маркетологи, специалисты по персоналу, экологи и т.д.

Ребята после школ, техникумов, колледжей, училищ поступают в ВУЗ с разными мыслями. На главном месте мотив «найти работу, которая соответствует интересам», «самореализация», а другие поступают на определенное направление, потому что это «престижно». Приходят дети с желанием учиться, а профессию выбирают далеко не все. Поэтому профориентацию необходимо проводить в школах. Проводить групповое консультирование школьников, рассказывать о значимости профессионального самоопределения для реализации индивидуального потенциала личности, о законах и требованиях современного рынка труда. Можно школьникам предложить пройти компьютерную экспресс-диагностику с целью самооценки своих профессиональных склонностей и способностей к определенным видам деятельности.

Вопросами профориентации занимаются и вузы. Они через систему олимпиад, конкурсов начали работать с талантливыми школьниками.

Результаты приёма в высшие учебные заведения показали, что растёт интерес к инженерно-техническим специальностям.

Поступив в институты и университеты, студенты надеются на то, что их знания и профессия будут востребованы. Большой плюс, когда студенты проходят преддипломную практику в организациях, на предприятиях. Это даёт им возможность увидеть и оценить свой выбор специальности, сделанный при поступлении. Они уже абсолютно точно понимают суть профессии, устраивает она их или нет. Далее более осмысленно ими уже выбирается магистратура. Это, может быть магистратура не по прямой специальности, но по сути дела, это даёт шанс быть конкурентно способным - у них есть больше возможностей. Стажировка во время учебы способствует тому, чтобы человек пошёл работать по специальности.

Нельзя не заметить, довольно высокий уровень конкуренции выпускников, особенно если рассматривать экономические, финансовые направления и так далее. Меньше всего конкуренция в сфере ИТ, информационных технологий, инженеры, рабочие специальности.

После получения высшего образования выпускник сталкивается с реальностью. Не всегда удаётся устроиться на работу по той специальности, по которой учился в вузе, и не всегда устраивает оплата труда. Тогда все ожидания оказываются неоправданными... И вопрос в том как он будет с этим справляться. Одни могут воспринять это как некий вызов и будут двигаться вперёд, другие – искать себе другое применение.

Так или иначе, окончив высшую школу, человек получил социализацию. Рынок образовательных услуг широк, а базу, которую дает высшее образование, можно применять в разных местах. Не обязательно работать всю жизнь менеджером, можно выбрать и иную сферу деятельности.

По большому счету, выпускники, которые не устроились по каким-либо причинам работать по выбранному в институте направлению, ищут себя в других отраслях.

Рыночная экономика требует от сотрудников гибкости и универсальности. Например, уже в настоящее время имеет место спрос на производственных специалистов, особенно в сочетании со знанием иностранного языка, владением экономическими и юридическими знаниями.

В связи с этим существенно возрастает роль дополнительного профессионального образования, как системы, позволяющей гражданину быть непрерывно адаптированным к изменениям в технологической и социально-экономической сферах.

Дополнительное профессиональное образование - это система непрерывного образования, включающая в себя совокупность взаимодействующих, преемственных образовательных программ и государственных образовательных стандартов, государственных требований к минимуму содержания и уровню подготовки обучающихся по отдельным дополнительным профессиональным программам и направлениям. Система включает следующие виды подготовки:

- профессиональную переподготовку специалистов
- повышение квалификации специалистов
- стажировку специалистов
- профессиональную подготовку рабочих

Целью профессиональной переподготовки специалистов является получение ими дополнительных знаний, умений и навыков по образовательным программам, предусматривающим изучение отдельных дисциплин, разделов науки, техники и технологии, необходимых для выполнения нового вида профессиональной деятельности. По результатам прохождения профессиональной переподготовки специалисты получают диплом государственного образца, удостоверяющих их право (квалификацию) вести профессиональную деятельность в определенной сфере. Профессиональная переподготовка осуществляется для расширения квалификации специалистов в целях их адаптации к новым экономическим и социальным условиям и ведения новой профессиональной деятельности, в том числе с учетом международных требований и стандартов.

Целью повышения квалификации является обновление теоретических и практических знаний специалистов в связи с повышением требований к уровню квалификации и необходимостью освоения современных методов решения профессиональных задач. Повышение квалификации включает в себя следующие виды обучения:

- краткосрочное тематическое обучение по вопросам конкретного производства;
- тематические и проблемные семинары по научно-техническим, технологическим, социально-

экономическим и другим проблемам, возникающим на уровне отрасли, региона, предприятия, организации или учреждения;

➤ длительное обучение специалистов для углубленного изучения актуальных проблем науки, техники, технологии, социально-экономических и других проблем по профилю профессиональной деятельности

Основной целью стажировки является формирование и закрепление на практике профессиональных знаний, умений и навыков, полученных в результате теоретической подготовки. Стажировка осуществляется в целях изучения передового опыта, приобретения профессиональных и организационных навыков для выполнения обязанностей по занимаемой или более высокой должности.

Профессиональная подготовка рабочих является видом начального профессионального образования по получению рабочей профессии, относящейся к первой ступени квалификации. В целом система дополнительного профессионального образования ориентирована на тесную связь с изменениями в реальном секторе экономики, производством, непромышленной сферой и удовлетворением потребностей личности общества и государства в непрерывном образовании. Учитывая актуальность дополнительного профессионального образования, и заинтересованность широких слоев общества в подготовке квалифицированных кадров руководителей, специалистов, рабочих и обучении безработных граждан.

Таким образом, высшее и дополнительное профессиональное образования являются основами для самореализации и расширения социальных и экономических возможностей всех граждан страны.

Литература:

1. Е. Ю. Костина, Н. А. Орлова «Рынок труда и построение профессиональной карьеры студентами» //Высшее образование в России 2015 №11 с. 28-35.

2. А. А. Московская «Должно ли высшее образование соответствовать спросу на рынке труда?» //Высшее образование в России 2015 №10 с. 75-35.

3. И. С. Болотин, А. А. Дорофеева, Н. Д. Сорокина «О компетенциях преподавателя и вузовской системе повышения квалификации» //Высшее образование в России 2015 №10 с. 151-155.

Балабон Г.А.

*ГБОУ СПО КК «Краснодарский краевой колледж культуры»
ст. Северская Краснодарский край, Россия*

ГОСУДАРСТВЕННО-ЧАСТНОЕ ПАРТНЕРСТВО КАК НАПРАВЛЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ТРУДОУСТРОЙСТВЕ ВЫПУСКНИКОВ КОЛЛЕДЖА КУЛЬТУРЫ

Культурная политика современной России – явление сложное и неоднозначное. Административная реформа последних лет не только не помогла, а скорее ухудшила положение. Расходы на культуру вновь сократились. И из этого следует, что государству необходимо стимулировать и поощрять любые проявления предпринимательской деятельности в культуре, оказывая ее организациям определенную финансовую поддержку, создавая условия и общественное мнение.

Несмотря на все трудности, малый бизнес в России должен развиваться, а содействовать в этом вопросе будет появление в сфере хорошо подготовленных специалистов, которые смогут успешно решать задачи развития малого бизнеса.

В условиях переориентации Российской экономики в сторону рыночных отношений, одной из важных задач учебных заведений является развитие связей и поддержка малого и среднего предпринимательства, подготовка молодежи к осознанному выбору деятельности в сфере бизнеса.

Педагогический коллектив ГБОУ СПО КК «Краснодарский краевой колледж культуры» всегда старается шагать в ногу со временем, отвечать современным запросам общества. Сегодня учебное заведение проводит активную работу в направлении развития государственно-частного партнерства в сфере культуры.

Подготовка компетентных специалистов во многом зависит от сотрудничества колледжа с профильными учреждениями и организациями социально-культурной сферы. Сотрудничество осуществляется по следующим направлениям:

- организация практической подготовки студентов,
- участие специалистов-практиков в круглых столах, конференциях, семинарах,
- взаимодействие в организации мероприятий,
- временное и постоянное трудоустройство выпускников.

Специалисты организаций культуры принимают участие в разработке программ производственной практики. Наши партнеры предлагают нам места для прохождения всех видов практики,

закрепляя наставников за нашими студентами. По результатам практики специалисты вносят предложения по организации практики, по корректировке рабочих программ практики.

Наиболее удачный опыт взаимодействия в практической подготовке студентов колледжа сложился с такими организациями как ООО «Сокол» станица Староминская. Студенты, обучающиеся по виду «Фотовидеотворчество», получают неоценимый практический опыт по приобретению умений и навыков в фотоискусстве под руководством Соколова В.В. Посещая частный дом-музей Б.Ф. Куприянова в хуторе Копанском, студенты специальности «Декоративно-прикладное искусство и народные промыслы» знакомятся и осваивают редкий вид декоративно-прикладного творчества – работа по бересте. Студенты по виду «Хореографическое творчество» проходят производственную практику, как правило, с последующим трудоустройством в ИП «Элегия» город-курорт Анапа, ООО «Парк-экстрим» поселок Сукко город-курорт Анапа, КГОО ДЮТСК «Мечта» город Краснодар, гостевой дом «Мечта» ИП Малышев Т.В. город-курорт Анапа.

Для изучения рынка труда и востребованности специалистов в колледже организуются деловые встречи с руководителями организаций культуры, конференции, круглые столы. Большой интерес вызывает День карьеры, проводимый в учебном заведении ежегодно.

Представители организаций культуры принимают участие в мероприятиях, проводимых в колледже. Студенты в летний период оказывают большую помощь в организации Российского фестиваля «Казачок», организуемый педагогическим центром «Каникулы», руководитель Лопатина Н.Г., город Краснодар.

Анализ особенностей рыночных отношений к культуре показал, что в настоящее время различные организации культуры по-разному вошли в рынок. В некоторых отраслях культуры неуклонно растет число коммерческих организаций в первую очередь в шоу-бизнесе, продюсерских агентствах, издательствах, телерадиокомпаниях и прочих.

В последние годы между ГБОУ СПО КК «Краснодарский краевой колледж культуры» и учреждениями культуры разных организационно-правовых форм края выстроена система социального партнерства, конечной целью которого является успешное трудоустройство выпускников.

Для решения вопросов содействия трудоустройству выпускников в 2010 году в колледже культуры создан Центр содействия трудоустройству.

Центр проводит большую работу по подготовке выпускников к трудоустройству в таких учреждениях как ООО «Оживляж» город Краснодар (Володкина А. – специальность «Декоративно-прикладное искусство и народные промыслы»), Школа танцев «One2Step» город Обнинск (Макухина А. – вид «Хореографическое творчество»), Компания современного танца «Boroditsky Dennis Dance Company» город Москва (Пупынина К. – вид «Хореографическое творчество»), ИП «Семенова Е.Г.» город Краснодар (Праневич Е. – вид «Хореографическое творчество»), ЧОУ СОШ «Личность» город Новороссийск (Изюмова В. – специальность «Декоративно-прикладное искусство и народные промыслы»).

В современной ситуации частный бизнес явление очень динамичное, быстро реагирующее на события, происходящие в реальной жизни, и, конечно, ему необходимы специалисты, которые смогут работать в условиях рыночной экономики, применяя современные технологии управления.

Отдельные выпускники после окончания колледжа создали собственное дело. Индивидуальными предпринимателями стали выпускники: Гариева Т., открыла в селе Львовском Северского района частную хореографическую студию. Здесь же в Северском районе поселке Черноморском Степанова Т. зарегистрировалась в качестве индивидуального предпринимателя. Занимается индивидуальным предпринимательством Попова М., организовав свое агентство праздников. Выпускница специализации «Постановка театрализованных представлений» Фурман Р. зарегистрирована в качестве индивидуального предпринимателя в Гиагинском районе республики Адыгея, занимаясь там организацией досуга населения, подготовкой мероприятий и праздников.

Краснодарский краевой колледж культуры активно взаимодействует с организациями и учреждениями культуры Краснодарского края и республики Адыгея. Направлениями взаимодействия является оказание методической и практической помощи учреждениями культуры, участие преподавателей в работе жюри конкурсов, фестивалей, а также трудоустройство выпускников в те учреждения, где они смогут творчески реализовать себя, совершенствоваться и развиваться в профессии.

Профессиональное образование является неотъемлемой частью экономической системы государства... целевым ориентиром выступает подготовка квалифицированных специалистов соответствующего уровня и профиля, конкурентноспособных на рынке труда, компетентных, ответственных, свободно владеющих

своей профессией и ориентированных в смежных областях деятельности, способных к эффективной работе по специальности, готовых к постоянному профессиональному росту, социальной и профессиональной мобильности.

Работа Центра содействия трудоустройству по подготовке выпускников колледжа культуры к индивидуальной предпринимательской деятельности, трудоустройству и адаптации на современном рынке труда продолжается.

Литература:

1. Барская М.А. Опыт взаимодействия с предприятиями и организациями в ходе реализации ФГОС СПО нового поколения [Текст] /М.А. Барская // Среднее профессиональное образование. – 2014. - № 8. – с. 22 - 25.
2. Бухольцева Н.С. Инклюзия в контексте стандарта среднего профессионального образования [Текст] /Н.С. Бухольцева // Среднее профессиональное образование. – 2014. - № 10. – с. 13 - 17.
3. Ильин П.В. Современные технологии содействия трудоустройству выпускников профессиональных образовательных учреждений [Текст] /П.В. Ильин // Среднее профессиональное образование. – 2015. - № 3. – с. 97 - 106.

**Битюцкий К.Б.,
Данакин Н.С.**

*Белгородский государственный технологический университет
им. В.Г. Шухова, г. Белгород, Россия*

ПРОТИВОРЕЧИЯ ТРУДОУСТРОЙСТВА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ И ПРОБЛЕМЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА

Одна из важных особенностей современного рынка труда – переплетение разных форм взаимодействия работника и работодателя – рыночных и нерыночных, экономических и неэкономических (политических, социальных, социокультурных и т.п.).¹ Рынок труда – это, во-первых, множество экономических отношений между спросом и предложением рабочей силы, во-вторых, место пересечения различных интересов, в-третьих, поле взаимоотношений предприятия и его работников.

В данной статье предлагается рассмотрение противоречий, возникающих между образовательными учреждениями и

¹ Синицына Т.В. Современный российский рынок graduate-рекрутмента // Высшее образование в России. 2009. № 1. С. 132-137.

работодателями (рынком образовательных услуг и рынком труда). Эти противоречия сводятся, в конечном счете, к тому, что образовательные услуги не соответствуют потребностям и требованиям работодателей. Это несоответствие имеет многочисленные проявления, которые попытаемся выделить и вкратце описать.

Нарушение баланса межуровневой подготовки. За последнее время усиливается дисбаланс между подготовкой рабочих и специалистов с высшим профессиональным образованием, так как все больший процент молодежи стремится получить высшее образование, а это не укладывается в рамки запросов нашего еще не перестроившегося производства². Структура профессионального образования смещена в сторону высшей школы. В то же время спрос на квалифицированных рабочих и специалистов остается неудовлетворенным и продолжает возрастать³. Так, на региональном рынке труда Омска наиболее востребованы выпускники начального и среднего профессионального образования – более 70% устойчивого спроса работодателей приходится на рабочие места в промышленности, жилищно-коммунальном, строительном секторе экономики города.⁴ Однако молодежь сориентирована, в основном, на сферу высшего образования, при отсутствии должного интереса, либо негативном отношении большей части молодых людей и их родителей к начальному и среднему профессиональному образованию.

Мнения относительно путей устранения межуровневого дисбаланса расходятся. Так, представитель Правительства Российской Федерации в полемике с заместителем председателя Комитета по образованию и науке Государственной Думы РФ утверждал, что в России слишком много студентов, и необходимо изменить ситуацию таким образом, чтобы из семи выпускников школы четыре шли в ПТУ, два – в ссузы и только один – в вуз. В свою очередь, сенатору пришлось объяснять, что такое соотношение действительно считалось оптимальным, но только в 60-х годах прошлого века. С тех пор абсолютное большинство стран, которые обычно называют «цивилизованными», ушли далеко вперед: Япония и Бельгия переходят к общедоступному высшему образованию, Южная Корея ставит такую задачу на перспективу, а футурологи дружно

² Пилипишин Д.В. Высшее образование: кого лучше формировать в вузах – профессионала или эффективного человека? // *Alma Mater*. 2010. № 5. С. 53-56.

³ Концепция действий на рынке труда на 2008-2010 годы // *Собрание законодательства Российской Федерации*. 25.08.2008. № 34].

⁴ Лазарева И.И. Социальное управление процессами профессионального образования (региональный аспект): дис. ... канд. социол. наук. Орел, 2005.

утверждают, что среди работников будущего «информационного общества» люди с высшим образованием должны составлять не менее 60%⁵.

Несоответствие профиля образовательных услуг (вузовских специальностей) реальным потребностям. Для иллюстрации этого несоответствия воспользуемся следующим примером. В настоящее время на рынке труда наблюдается повышенный спрос на специалистов в области продаж, поскольку в условиях затянувшегося кризиса поддержание продаж на докризисном уровне является для многих компаний шансом успешно пережить кризис и продолжать развиваться. Высокого уровня продаж можно добиться только за счет активного продвижения на рынок своих товаров и услуг. Однако учебные заведения практически не готовят специалистов в области продаж и антикризисного управления. Зато наблюдается переизбыток других профессий, например, экономистов, юристов, PR-менеджеров. Более того, рубрикатор профессий, по которым готовят вузы и средние профессиональные учебные заведения, значительно расходится с экономическо-промышленной базой в стране. Данное несоответствие приводит к тому, что значительная часть выпускников не может найти себе работу по специальности. По данным средств массовой информации, уверены в трудоустройстве своих выпускников только 60% вузов, но и не по всем специальностям.⁶

Несоответствие объема образовательных услуг реальным потребностям. Речь идет в данном случае или о недостатке, или, напротив, о переизбытке специалистов нужного профиля. Так, экономисты или юристы выпускаются в ряде регионов с переизбытком (например, по данным службы занятости г. Новосибирска, на одну вакансию экономиста приходится более 400 соискателей).⁷

Несоответствие качества подготовки специалистов предъявляемым требованиям. В концепции целевой программы развития образования на 2000-2010 гг., которая предшествовала национальному проекту «Образование», можно выделить

⁵ Смолин О.Н. Законодательство о дистанционных образовательных технологиях: перспективы и новые проблемы // Экономика образования. 2004. №1. С. 23.

⁶ Попова Е.А. Проблемы подготовки востребованных специалистов на рынке труда // Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях: Сб. материалов II Всероссийской научно-практической конференции. Белгород: ИП Остащенко А.А., 2009. С. 231-235.

⁷ Цой М.Е. Формирование системы взаимодействия с рынком труда в крупном вузе // Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях: Сб. материалов II Всероссийской научно-практической конференции. Белгород: ИП Остащенко А.А., 2010. С. 366.

исключительно важные слова – «образование, которое не сказывается на успешности граждан, эффективности экономики, не приводит к усилению позиций государства на мировой арене, не может считаться качественным».

Вместе с тем, согласно результатам исследований⁸, работодателей не устраивает, прежде всего, низкое качество подготовки кадров в образовательных учреждениях. Очень часто выпускники приходят на рабочее место «подкованными» теоретическими знаниями, которые они не могут применить в практической деятельности. Качество профессионального образования всегда было проблемой для образовательных учреждений, но в нынешних условиях она приобрела особую остроту в связи, во-первых, с большей доступностью высшего образования и ростом числа студентов; во-вторых, ростом числа студентов, обучающихся на платной основе. Количественный рост почти всегда сопровождается ухудшением качества, и нужны специальные меры, чтобы успешно противодействовать этой негативной тенденции. Что касается платности обучения, то ее смысл извращается из-за сохраняющихся патерналистско-иждивенческих стереотипов. Здравый смысл говорит: раз платишь за обучение, то нужно учиться. В сознании же наших студентов срабатывает противоположный стереотип: раз учеба оплачена, то можно и не учиться. В первом случае платность играет роль стимула учебы, во втором случае – роль социально-нравственной индульгенции, т.е. обоснования и оправдания бездеятельности, лени.

Проблема качества образования стоит особенно остро перед негосударственными вузами⁹. Эксперты отмечают, что многие коммерческие вузы не отвечают современным требованиям¹⁰. Многим из них даже было отказано в аккредитации.

Слабая роль работодателей в повышении качества профессиональной подготовки. Работодатели заинтересованы в высоком качестве профессиональной подготовки и, соответственно, становится все более востребованной их активная роль в его обеспечении, но их реальная роль в этом процессе остается несоразмерно низкой. Нормативно не регулируются способы участия

⁸ Жилинкова А.П., Серпуховитина Т.Ю. Управление качеством высшего образования в условиях модернизации профессиональной школы / под ред. Н.С. Данакина. Белгород: Изд-во БГТУ им. В.Г. Шухова, 2009.

⁹ Руденко Ю.С. Качество обучения в негосударственных вузах и функции вузовских управленцев // Инновации в образовании. 2004. № 1.

¹⁰ Вифлеемский А.Б. Тайные причины Гипо-физации высшего образования // Экономика образования. 2004. № 1. С. 44.

работодателей в подготовке кадров. Недостаточно эффективно работает система аудита образовательных программ, оценки качества подготовки специалистов со стороны работодателей.

Отсутствие единства требований к подготовке специалистов со стороны образовательных учреждений и работодателей. В настоящее время основной задачей системы профессионального образования является подготовка конкурентоспособного специалиста, владеющего комплексом компетенций, которые отвечают требованиям современного рынка труда. В то же время анализ литературы и нормативных документов системы профессионального образования выявляет противоречие между существующими требованиями к обеспечению конкурентоспособности выпускников и отсутствием согласованных критериев оценки конкурентоспособности¹¹.

Временная несогласованность подготовки специалистов. В последнее время наблюдается явное повышение интереса работодателей к студентам и выпускникам высших учебных заведений. Это явление, прежде всего, объясняется ожиданием критического снижения числа работоспособного населения в ближайшие годы, что заставляет предприятия обращаться к тем специалистам, которые только выходят на рынок труда. Вместе с тем, договорные отношения с предприятиями, на которые сейчас пытаются ориентироваться многие учебные заведения, на сегодняшний день не всегда эффективны: образовательные учреждения нуждаются в долгосрочных договорах, а предприятию кадры нужны сегодня, в лучшем случае – через год-два. На пять-шесть лет вперед прогнозировать потребность в кадрах может лишь незначительное число предприятий, как правило, тех, которые не представляют большого интереса для будущих выпускников в силу низкой перспективности работы и низкой заработной платы.

Эпизодические контакты образовательных учреждений с работодателями. В высших и средних профессиональных учебных заведениях по-прежнему является проблемой налаживание контактов с потенциальными работодателями, практически не заключаются договора о взаимном сотрудничестве, мало открывается курсов повышения квалификации работников. При этом студенты узнают о возможности работать на предприятии, с которым заключен

¹¹ Каганкевич Е.В., Белякова Т.В. Основные подходы к оценке конкурентоспособности выпускников профессиональных учебных заведений // Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях: Сб. материалов II Всероссийской научно-практической конференции. Белгород: ИП Остащенко А.А., 2010. С. 115.

соответствующий договор, лишь в момент преддипломной практики от сотрудников предприятия. В большинстве учебных заведений отсутствуют студенческие центры занятости, которые должны способствовать студентам в поисках работы и тесно сотрудничать с работодателями. Лишь 40% компаний предоставляют оплачиваемую производственную практику, большинство же работодателей неохотно идет на это.¹²

Основным инструментом влияния вуза на качество практической подготовки являются производственная и преддипломная практики. Поэтому необходима выработка единой политики вуза в отношении трудоустройства и практики (как первой ступени трудоустройства), в соответствии с которой должна строиться работа всех вузовских подразделений, имеющих непосредственное отношение к практике и трудоустройству, а также отделов, обеспечивающих их деятельность.

Таким образом, противоречия между образовательными учреждениями и работодателями (рынком образовательных услуг и рынком труда) проявляются в 1) нарушении баланса межуровневой подготовки, 2) несоответствии профиля образовательных услуг реальным потребностям, 3) несоответствии объема образовательных услуг реальным потребностям, 4) низким качестве подготовки специалистов, 5) слабой роли работодателей в повышении качества подготовки специалистов, 6) отсутствии единства требований к подготовке специалистов, 7) временной несогласованности подготовки специалистов, 8) эпизодических контактах образовательных учреждений с работодателями.

Литература:

1. Взаимодействие работодателей и образовательных учреждений // Материалы II Всероссийской конференции руководителей образовательных учреждений. 20-21 октября 2006 г. – М., 2006.
2. Вифлеемский, А.Б. Тайные причины гипо-физации высшего образования / А.Б. Вифлеемский // Экономика образования. – 2004. – № 1.
3. Жилинкова, А.П. Управление качеством высшего образования в условиях модернизации профессиональной школы / А.П. Жилинкова, Т.Ю. Серпуховитина / под ред. Н.С. Данакина. – Белгород: Изд-во БГТУ им. В.Г. Шухова, 2009. – 224 с.

¹² Взаимодействие работодателей и образовательных учреждений // Материалы II Всероссийской конференции руководителей образовательных учреждений. 20-21 октября 2006 г. М., 2006.

4. Каганкевич, Е.В. Основные подходы к оценке конкурентоспособности выпускников профессиональных учебных заведений / Е.В. Каганкевич, Т.В. Белякова // Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях: Сб. материалов II Всероссийской научно-практической конференции. – Белгород: ИП Остащенко А.А., 2010.
5. Концепция действий на рынке труда на 2008-2010 годы // Собрание законодательства Российской Федерации. – 25.08.2008. – № 34.
6. Лазарева, И.И. Социальное управление процессами профессионального образования (региональный аспект): дис. ... канд. социол. наук: 22.00.08 / Лазарева Инна Игоревна. – Орел, 2005.
7. Пилипишин, Д.В. Высшее образование: кого лучше формировать в вузах – профессионала или эффективного человека? / Д.В. Пилипишин // Alma Mater. – 2010. – № 5. – С. 53-56.
8. Попова, Е.А. Проблемы подготовки востребованных специалистов на рынке труда / Е.А. Попова // Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях: Сб. материалов II Всероссийской научно-практической конференции. – Белгород: ИП Остащенко А.А., 2009. – С. 231-235.
9. Руденко, Ю.С. Качество обучения в негосударственных вузах и функции вузовских управленцев / Ю.С. Руденко // Инновации в образовании. – 2004. – № 1.
10. Сеницына, Т.В. Современный российский рынок graduate-рекрутмента // Высшее образование в России / Т.В. Сеницына. – 2009. – № 1. – С. 132-137.
11. Смолин, О.Н. Законодательство о дистанционных образовательных технологиях: перспективы и новые проблемы / О.Н. Смолин // Экономика образования. – 2004. – №1.
12. Цой, М.Е. Формирование системы взаимодействия с рынком труда в крупном вузе / М.Е. Цой // Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях: Сб. материалов II Всероссийской научно-практической конференции. – Белгород: ИП Остащенко А.А., 2010.

Божков Ю.Н.

*Белгородский государственный технологический университет
им. В.Г. Шухова, г. Белгород, Россия*

РОЛЬ ИННОВАЦИОННО-ОРИЕНТИРОВАННОЙ СРЕДЫ ВУЗА В ФОРМИРОВАНИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

Глубокие изменения социально-экономического пространства, происходящие в течение последних десятилетий, актуализировали научный интерес к проблематике инноваций и способностей индивида к инновационной деятельности. Развитие инновационных процессов тесно связано с осознанием того, что конкурентоспособность человеческого ресурса является основным фактором научно-технических нововведений, определяющим условием стабильной, непрерывной и эффективной работы большинства предприятий.

Уровень инновационного развития любой страны определяет конкурентоспособность ее экономики в мировой экономической системе. Место России в большинстве глобальных рейтингов все еще не соответствуют ее реальным и потенциальным возможностям. Однако по целому ряду показателей в течение последних нескольких лет наблюдается положительная динамика. Главная особенность инновационной экономики состоит в том, что она всегда и везде строится от человека как носителя определенных компетенций, творческой и деловой энергии. Именно качество человеческого капитала, а не одно лишь наличие «поддерживающей» инновации инфраструктуры и финансовых ресурсов, определяет успех в построении экономики знаний [1].

Представление о том, что именно человеческий капитал является основной движущей силой экономического роста и инновационного развития, подтверждается международными практическими исследованиями. Так, по результатам отчета Deutsche Bank «Актуальные вопросы: глобальные центры роста на перспективу 2020 года» решающее значение для достижения роста ВВП имеет человеческий капитал: инвестиции в образование, обучение и здравоохранение [8].

Экономика наиболее развитых стран, в большей степени ориентированная на инновации, формирует такую систему взаимоотношений между наукой, промышленностью и обществом, при которой инновации служат основой развития промышленности и общества, а те, в свою очередь, стимулируют развитие инноваций и определяют их направления и тем самым – важнейшие направления научной деятельности. Следовательно, общими усилиями государства,

предпринимательской и научно-образовательной среды и общества в целом возможно построить эффективный механизм развития инновационного потенциала страны [8].

Формирование человеческого капитала посредством образования и профессиональной подготовки способствует росту инвестиционной активности, стимулирует разработку и внедрение новых технологий и повышает производственную отдачу в расчете на одного работника. Однако взаимосвязи между образованием, проблемой неравенства, созданием человеческого капитала и экономическим развитием и ростом носят весьма сложный характер и зачастую являются уникальными для условий той или иной страны [5].

В реализации государственной стратегии инновационного развития именно система высшего образования выступает носителем идеологии инновационного обновления, и в нем должны создаваться необходимые для инновационных процессов условия в виде развитой среды генерации знаний, аккумуляции интеллектуальных и творческих потенциалов общества. Согласно имеющимся экспертным данным, наши соотечественники по ключевым для инновационного общества качествам личности – мобильность, желание обучаться в течение всей жизни, склонность к предпринимательству, риску и другим – существенно уступают представителям стран с высокой инновационной активностью, таким как Германия, Франция, Швеция [1].

Инновационное развитие всех сторон жизни российского общества, в том числе образования, выдвигает задачи достижения такого уровня его качества, которое отвечало бы новой социально-экономической и социокультурной ситуации. При этом одной из главных целей национальной системы образования становится подготовка личности, способной организовывать и реализовывать профессиональные инновационные проекты в широком смысле этого слова, то есть обладающей высоким инновационным потенциалом [3].

Для современной отечественной системы высшего образования главной проблемой остается качественная подготовка специалистов, востребованных по специальности на рынке труда. Такое положение неслучайно, поскольку в современных условиях определяющими требованиями к квалификации специалистов нового типа являются: сочетание профессиональной подготовки с навыками управленческой работы, высокий уровень ответственности и компетентности. Но главным требованием экономики знаний к современной системе высшего профессионального образования является формирование и развитие у выпускников вузов так называемых компетенций

инновационной деятельности, ключевыми из которых являются следующие:

- готовность и способность к непрерывному образованию, постоянному совершенствованию, профессиональной мобильности;
- восприимчивость и стремление к новому;
- предрасположенность к критическому мышлению;
- готовность и способность к разумному риску;
- креативность и предприимчивость;
- умение работать самостоятельно и в команде;
- готовность трудиться в высококонкурентной среде;
- владение иностранными языками как коммуникативным инструментом эффективного участия в глобализации [1].

Формирование человеческого капитала – это непрерывный постоянный процесс, с помощью которого личность, по мнению К. Носковой, достигает своего наивысшего потенциала и стремления к интеграции и оптимизации сочетания текущих процессов, таких как образование, поиск работы, трудоустройство, формирование навыков и развитие личности. Таким образом, формирование человеческого капитала связано с инвестициями в человека и его развитие как творческого и продуктивного ресурса [5].

В сложившейся ситуации для стимулирования инновационной активности, развития инновационного потенциала и формирования инновационных компетенций студентов и молодых ученых необходимо создание в вузе определенной инновационно-ориентированной среды.

Формирование в вузе инновационно-ориентированной среды может осуществляться по двум основным взаимосвязанным направлениям:

1) поиск и реализация принципиально новых (инновационных), более эффективных форм обучения. В первую очередь, это системная методологизация образовательного процесса, реальное введение в практику инновационных принципов и методов обучения, развитие интегрированных курсов и т.п.;

2) создание атмосферы инновационно-образовательной деятельности студентов (вуз должен рассматриваться как инкубатор субъектов инновационного развития).

Иначе говоря, предполагаются качественно иными как собственно педагогическая деятельность, так и процессы развития субъектов инновационной деятельности.

Отличительной сущностной характеристикой инновационно-ориентированной среды вуза является синтез основополагающих

факторов развития личности – среды жизнедеятельности, воспитания, самообразования и самовоспитания, направленных на реализацию творческого потенциала и инновационного типа мышления каждого студента. Такая среда представляет собой комплексную форму функционирования и реализации основополагающих принципов инновационной педагогики и является единым образовательным пространством учебного заведения, позволяющим объединять усилия всех заинтересованных субъектов и объектов в качественной подготовке будущих бакалавров, специалистов, магистров. Существенным условием инновационно-ориентированной среды является то, что она должна иметь личностный и социальный смысл для студентов. Личностный смысл состоит в создании условий для активизации внутренних ресурсов и развития творческого потенциала студента и построении на этой основе базиса для успешной профессиональной подготовки и карьеры. Социальный смысл инновационно-ориентированной образовательной среды состоит в подготовке востребованного экономикой знаний конкурентоспособного специалиста [7].

В инновационно-ориентированной образовательной среде важное место в формировании инновационных компетенций будущего специалиста принадлежит разработке, распространению и внедрению в учебный процесс инновационных образовательных технологий – современных личностно ориентированных технологий активизации познавательной деятельности и интенсификации учебного процесса, соответствующих потребностям заказчиков образовательных услуг и нацеленных на подготовку конкурентоспособного специалиста. В первую очередь, это связано с усилением практической готовности обучающихся, их умения использовать полученные знания в реальной профессиональной ситуации, в условиях инновационной бизнес-среды. На наш взгляд, достижение баланса между академической и практической подготовкой специалиста возможно благодаря сочетанию отечественных традиций с современными практико-ориентированными методами и технологиями обучения. Одним из таких методов обучения, отвечающих инновационным требованиям современного высшего образования, является так называемый кейс-стади (case-study) метод.

По данным ряда исследований, студенчество в целом склонно рассматривать образование не только как способ достижения высокого положения, но и как средство самореализации и самосовершенствования, как прочный фундамент индивидуального человеческого капитала, что, несомненно, является признаком

перехода к глобальному информационному обществу и инновационному развитию [2].

Таким образом, инновационно-ориентированная среда вуза и включение студента в приоритетные для него виды деятельности являются наиболее значимыми условиями формирования инновационных компетенций студентов, так как позволяют каждому студенту быть включенными во взаимодействие через создание, внедрение и восприятие новшеств, осознавать себя как творческую индивидуальность в общественной, учебной и профессиональной деятельности [7].

Инновационно-ориентированная среда вуза органически дополняется и сочетается с его инновационной инфраструктурой, под которой можно понимать совокупность взаимосвязанных и отчасти взаимозависимых структурных элементов его инновационной деятельности, имеющих общей целью доведение инновационных, организационных и информационных процессов до успешной реализации и освоения. Очевидно, что каждый вуз стремится к активизации инновационной деятельности и в современных условиях, как никогда раньше, заинтересован в создании инновационной инфраструктуры. Именно она, посредством эффективного функционирования инфраструктурных элементов, способна создать такие условия развития вуза, при которых в ближайшей перспективе он сможет стать конкурентоспособным, финансово независимым, эффективным, с развитой сетью партнеров, а его проекты – привлекательными для частных инвестиций. Вследствие этого вуз сможет добиться качественно нового, инновационного уровня подготовки специалистов, улучшения качества предоставляемых образовательных услуг, обеспечить высокий рейтинг среди других вузов [4].

Касательно специфики инновационно-ориентированной среды вуза следует также отметить, что ключевую роль в ней, наряду с традиционными функциями генерации научных знаний и образования, должна играть функция трансфера знаний. Система трансфера знаний призвана обеспечить передачу знаний, включая технологии, опыт и навыки от университета к внешним заказчикам – предприятиям, общественным и государственным структурам, приводя к инновациям в экономике и общественной жизни. Трансфер знаний в вузе имеет два основных направления реализации: 1) коммерциализацию результатов научных исследований и 2) реализацию рыночно-ориентированных образовательных программ. В первом случае речь идет о «трансфере технологий», под которым понимается организационный процесс

передачи научно-технического «know-how» из научной лаборатории в производство. Это направление деятельности включает в себя проведение научных исследований в рамках договоров с предприятиями и организациями, использование прав интеллектуальной собственности на результаты научных разработок вуза, участие в национальных и региональных программах развития, работу бизнес-инкубаторов и научно-технологических парков. Второе направление трансфера знаний связано с разработкой и реализацией востребованных на рынке образовательных услуг учебных программ, позволяющих заказчику получить необходимый экономический эффект. Соответственно, важным представляется умение персонала вуза (и прежде всего его научно-педагогических кадров) грамотно и эффективно взаимодействовать с инновационной бизнес-средой [6].

В современных условиях одной из важнейших задач инновационного развития экономики России становится необходимость изменить людей, повысить их восприимчивость к инновациям, расширить класс инновационных предпринимателей, создать в обществе атмосферу терпимости к риску. Развитие человеческого потенциала и формирование так называемого «инновационного ядра», т.е. людей, обладающих инновационными компетенциями, предприимчивых, склонных к командной работе и непрерывному обучению, является ключевым фактором создания наукоемкой экономики. Поэтому именно вуз с его постоянно развивающейся инновационно-ориентированной средой, способствуя формированию востребованного экономикой знаний человеческого капитала, должен стать основой развития инновационного поведения людей и платформой для воспитания «инновационного человека» будущего.

Литература:

1. Россия: курс на инновации. Выпуск II. Открытый экспертно-аналитический отчет о ходе реализации «Стратегии инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года» [Электронный ресурс]. Москва, 2014. URL: <http://www.rusventure.ru/ru/programm/analytics/docs/RUS%20Report-2014%20July22.pdf>.

2. Божков Ю.Н. Особенности формирования «инновационного человека» в современных условиях // Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях: сб. материалов VI Междунар. заоч. науч.-практ. конф., посвящённой 60-летию БГТУ им. В.Г.Шухова, Белгород, 20 декабря 2014 г.: в 2 ч. Ч.1. Белгород: Изд-во БГТУ, 2014. С.103–110.

3. Глаголев С.Н., Фоменко Ю.В., Деменко В.В. К вопросу об интенсификации научно-исследовательской деятельности молодых ученых и её влиянии на становление востребованного специалиста // Вестник Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова. 2012. № 1. С.197–199.

4. Дорошенко Ю.А., Малыхина И.О. Сущность и механизм формирования инновационной инфраструктуры высшего учебного заведения // Вестник Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова. 2014. № 1. С. 86–91.

5. Носкова К.А. Формирование, накопление и развитие человеческого капитала [Электронный ресурс] // Гуманитарные научные исследования. 2013. № 5. URL: <http://human.snauka.ru/2013/05/3033>.

6. Петрова О.В., Ефимова И.Н. Новые управленческие подходы в формировании организационной культуры университета в условиях развития инновационно-ориентированной экономической системы региона [Электронный ресурс]. URL: <http://psibook.com/sociology/novye-upravlencheskie-podhody-v-formirovanii-organizatsionnoy-kultury-universiteta-v-usloviyah-razvitiya-innovatsionno.html>.

7. Прияткина Н.Ю. Условия формирования инновационных компетенций студентов в вузе [Электронный ресурс] // Современные проблемы науки и образования. 2012. № 4. URL: www.science-education.ru/104-6843.

8. Хмелева Г.А. Человеческий капитал как условие формирования инновационной экономики региона: монография. Самара: САГМУ, 2012. 168 с.

Бондарь Е.А., Тулинова Н.А.

*Белгородский государственный
технологический университет им. В.Г. Шухова, г. Белгород, Россия*

**ПСИХОФИЗИЧЕСКАЯ ПОДГОТОВКА К
ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ ТРУДУ В СПЕЦИАЛЬНОМ
УЧЕБНОМ ОТДЕЛЕНИИ КАФЕДРЫ ФИЗИЧЕСКОГО
ВОСПИТАНИЯ И СПОРТА ТЕХНОЛОГИЧЕСКОГО
УНИВЕРСИТЕТА**

Физическое воспитание как часть физической культуры включает в себя: физическое образование и психофизическую подготовку. Физическое образование осуществляется с первого по третий курсы по дисциплине “Физическая культура”. Психофизическая подготовка является процессом формирования

определенных физических и психических качеств, умений и навыков, полученных человеком во всех формах занятий физической культурой и направленных на решение конкретных жизненных и профессиональных задач [1].

В современной высшей школе на кафедрах физического воспитания и спорта основными типологическими составляющими физической культуры являются:

- базовая физическая культура;
- спорт;
- профессионально-прикладная физическая подготовка;
- оздоровительно-реабилитационная физическая культура;
- фоновые виды физической культуры.

Приведенные типологические составляющие показывают, что процесс по дисциплине “Физическая культура” осуществляется комплексно. На наш взгляд, невозможно ограничивать преподавание этой дисциплины только базовой физической культурой и спортом. Важны все составляющие, которые будут востребованы в той или иной степени в профессиональной деятельности инженера-технолога.

На первом курсе наиболее актуальной составляющей физической культуры (ФК) в специальном учебном отделении является оздоровительно-реабилитационная ФК. Это связано с тем, что студенты, имеющие специальную медицинскую группу (СМГ), ослаблены различными хроническими заболеваниями, отягощенными непосещением в средней школе, занятий по физической культуре. Такие дети, как правило, освобождались врачами от физкультуры в течение почти всего периода обучения в средней школе. Программно-нормативные требования по физической культуре, разработанные на основном отделении, включая физкультурно-спортивный комплекс ГТО, практически не доступны для студентов специального учебного отделения. Поэтому с первого курса обучения на методико-практических и практических занятиях студенты обучаются оздоровительно – реабилитационной физической культуре. При этом учебные занятия по физической культуре со студентами, отнесенными по состоянию здоровья к специальному учебному отделению, рассматриваются как основная часть единой системы физического воспитания в вузе.

Основные задачи учебных занятий в специальном учебном отделении:

- ликвидация остаточных явлений после заболеваний;
- устранение функциональных отклонений в состоянии здоровья и физическом развитии;
- восстановление и укрепление здоровья по мере закаливания и укрепления организма;
- повышение физической работоспособности студентов;
- приобретение студентами необходимых профессионально-прикладных умений и навыков для избранной профессии.

В программу практических занятий для студентов специального учебного отделения входят следующие виды упражнений:

- общеразвивающие упражнения;
- гимнастика (дыхательная, ритмическая, релаксационная), аэробика;
- корригирующая гимнастика (применительно к имеющимся заболеваниям);
- современные оздоровительные системы (скандинавская ходьба и др.);
- элементы различных видов спорта (спортивные игры, легкая атлетика, лыжный спорт, плавание, подвижные игры, эстафеты и др.);
- профессионально-прикладная физическая подготовка (психофизическая подготовка);
- массаж и самомассаж (применение массажа и самомассажа при различных заболеваниях);
- мониторинг в процессе занятий функционального состояния и физической подготовленности студентов.

Образовательная сторона обучения основана на учебниках по физической культуре и лечебной физической культуре для высших школ [1, 3], а также учебном пособии, разработанном на нашей кафедре [2].

Мониторинг функционального состояния и физической подготовленности студентов СМГ проводится дважды в год – осенью и весной. Специально подобранные тесты позволяют объективно определить динамику функционального состояния и физической подготовленности студентов. Как правило, весной наблюдается их положительная динамика.

На втором и третьем курсах в программу включена профессионально-прикладная физическая подготовка студентов. Ее актуальность связана с тем, что современный труд требует значительного напряжения умственных, психических и физических сил. Каждая конкретная профессия диктует свой уровень развития

психофизических качеств, свой перечень профессионально-прикладных умений и навыков. Психофизическая подготовка к профессиональной деятельности способствует:

- ускорению профессионального обучения;
- достижению высокопроизводительного труда в избранной профессии;
- предупреждению профессиональных заболеваний и травматизма, обеспечению профессионального долголетия;
- использованию средств физической культуры и спорта для активного отдыха и восстановления общей и профессиональной работоспособности в рабочее и свободное время;
- выполнению служебных и общественных функций по внедрению физической культуры в профессиональном коллективе.

Социально-экономическая необходимость в специальной психофизической подготовке студентов технологического университета очевидна. Работа современного инженера-технолога предъявляет высокие требования к будущему специалисту не только по специальности, но и к его психофизической надежности. Каждый специалист для сохранения здоровья и работоспособности на долгие годы должен владеть достаточно широким кругом средств и методов физического воспитания. Это связано с тем, что у занимающихся физической культурой уровень функциональных возможностей, физическая и эмоциональная устойчивость, координация движений значительно выше, чем у не занимающихся людей. Кроме того, они обладают быстрой вработываемостью, способностью к длительному сохранению оптимального темпа, скорости и экономичности рабочих двигательных действий.

Профессионально направленная физическая подготовка помогает повысить уровень общей и прикладной психофизической подготовки студентов. Если студент до поступления в вуз не имел необходимой физической подготовленности, страдал хроническими заболеваниями, то он может улучшить свою психофизическую подготовку с помощью различных форм занятий ФК: на учебных, внеучебных и самостоятельных занятиях. Ведь не секрет, что из-за слабой физической подготовленности могут возникнуть неблагоприятные ситуации в период учебных и производственных практик. Это также может проявляться и в недостаточной профессиональной отдаче или вынужденной неоправданной смене профессии в будущем. Все это ведет к экономическим и моральным издержкам в подготовке специалистов.

Необходимость проведения профессионально направленной психофизической подготовки в специальном учебном отделении диктуется именно слабой физической подготовленностью студентов. Подготовку таких студентов следует вести заблаговременно. При этом следует учитывать характер конкретной трудовой деятельности. Для разработки содержания психофизической подготовки необходимо использовать профессиограммы и стандарты подготовки. В профессиограммах указаны основные требования к каждой конкретной специальности. Безусловно, психо-физические качества профессионала следует рассматривать косвенно. Например, концентрация внимания или распределенное внимание, быстрота переключения внимания, оперативная и долговременная память, физические качества (выносливость, сила, ловкость, быстрота и др.). Все приведенные психо-физические качества развиваются с помощью средств физической культуры.

Использование специальной литературы, особенно работ по физиологии и психологии труда, профессиональным заболеваниям и травматизму, поможет определить конкретный перечень необходимых специалисту прикладных умений и навыков, которые могут быть реализованы на занятиях по дисциплине “Физическая культура” и в процессе самостоятельных занятий. К особенностям физической и психической нагрузки относятся заблаговременное акцентированное развитие прикладных психофизических и специальных качеств.

На содержание психофизической подготовки влияют также: пол, возраст, типичные профессиональные заболевания, географо-климатические условия, национальные традиции в регионе обучения и месте работы выпускников. По каждой отдельной специальности важно определить:

- общий объем теоретических занятий и его специфическое содержание;
- общий объем и принципиальное содержание практического раздела (включая и методико-практические занятия);
- контрольные упражнения по отдельным разделам, а также зачетные нормативы и требования к каждому семестру или учебному году.

В заключении следует отметить, что психофизическая подготовка в специальном учебном отделении должна учитывать возможности каждого студента. Улучшения состояния здоровья, функциональной и физической подготовленности можно добиться только при высокой мотивации самих студентов. Алгоритм

возвращения здоровья студентов с помощью средств физической культуры состоит из следующих направлений:

- изучение истории собственного заболевания;
- более глубокое изучение анатомии и физиологии заболевшего органа или системы;
- освоение средств и методов ФК благотворно влияющих на состояние здоровья с учетом особенностей конкретного заболевания;
- самоконтроль занятий по ФК;
- снятие психического напряжения, полученного в течение дня с помощью методов релаксации.

Литература:

1. Ильинич В.И. Физическая культура студента и жизнь. Учебник /В.И. Ильинич. – М.: Гардарики, 2005. – 366 с.
2. Крамской С.И. Физическая культура студентов в специальном отделении технического вуза. Учеб. пособие / С.И. Крамской, Е.А. Бондарь, И.А.Амельченко, И.В. Куликова. – Белгород: БГТУ им. В.Г. Шухова. 2013. – 172 с.
3. Попов С.Н. Лечебная физическая культура: Учебник /С.Н. Попов, Н.М. Валеев, Т.С. Гарасева: под редакцией С.Н. Попова. – М.: Академия, 2009. – 416 с.

Бруева Е.П., Сивушова Е.В.

*Белгородский инженерно-экономический институт,
г. Белгород, Россия*

ТРУДОУСТРОЙСТВО СТУДЕНТОВ В СОВРЕМЕННОМ ОБЩЕСТВЕ

На сегодняшний день актуальной проблемой является несоответствие качества подготовки специалистов в вузах с требованиями работодателя. В условиях жесткой конкуренции и трудоизбыточной конъюнктуры рынка работодатель ведет избирательную политику при наборе кадров.

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 учебных заведений [1, с. 62-63].

Среди требований, предъявляемых к молодым специалистам, выделяются не только фундаментализация их знаний, но и способность к инновациям, расширению сферы деятельности, готовность к постоянному самообучению. Новые повышенные

требования предъявляются работодателями к управленческому персоналу:

- обладание знаниями о новых технологиях;
- способность пользоваться сложными процедурами принятия решений;
- готовность к риску;
- коммуникативные способности;
- высокая степень гибкости;
- умение работать с различными системами мотивации;
- знание людей для выбора сотрудников;
- умение руководить людьми и т.д.

Кроме того, во многих случаях найм молодежи более привлекателен с точки зрения минимизации расходов на приобретение и потребление рабочей силы, хотя в некоторых областях, например, на управленческих позициях, просто необходим определенный опыт работы, и выпускники, не обладающие им, не могут занять соответствующее место в компании. Но вместе с позитивными факторами, влияющими на конкурентоспособность молодых специалистов, имеется ряд объективных характеристик, предопределяющих настороженное отношение к ним со стороны работодателей. К их числу можно отнести:

- недостаточность или отсутствие профессионального опыта в сочетании с завышенными требованиями к условиям и оплате труда;
- неопределенность трудовых и профессиональных интересов;
- социальная и психологическая нестабильность и другие.

Рассмотренные выше факторы в значительной степени определяют особенности поведения молодежи в сфере занятости: высокую мобильность и динамичность, специфическую структуру ее занятости (предпочтение частного сектора экономики). Многие работодатели, в свою очередь, используют выпускников не в соответствии с полученным образованием и квалификацией, а исходя из потребностей компании.

В последние годы заметно и резкое изменение профессиональных предпочтений молодежи при выборе отрасли. Так, если раньше молодые люди не считали привлекательной занятость в торговле и общественном питании, то сегодня названные сферы деятельности, а также бытовое обслуживание предпочитают производству и науке. Наиболее престижными выпускникам школ

представляются профессии банковского служащего, менеджера, экономиста, юриста, коммерсанта. Ведущими мотивами профессионального выбора по-прежнему являются высокий уровень оплаты труда и престижность компании [2].

В связи с этим молодые специалисты должны развивать в себе гибкие механизмы приспособления к соответствующим изменениям на рынке труда.

Стоит обратиться к истории и посмотреть, как решался данный вопрос, и, возможно, позаимствовать, приобщив к современным реалиям, удачные механизмы и способы его решения. Ранее, когда существовал Советский Союз, повсеместно была внедрена практика так называемой «работы по распределению» – практика обязательного трудоустройства выпускника высшего учебного заведения на определённый срок [3].

В современных условиях можно было бы осуществлять подобную процедуру, но не на три года, как было до того, а например, на один год. Лучше предлагать распределение по желанию, то есть по собственному обращению молодого специалиста. При таком распределении необходимо учитывать успеваемость, творческие достижения. Данная мера будет призвана гарантированно обеспечить пусть небольшой, но все-таки нужный и полезный срок работы по специальности.

Работодателям же стоит отказаться от стереотипа, что «вчерашний» студент – это не самый лучший работник. Да, у него нет опыта и его придется в первое время обучать, как может показаться, простым вещам в той или иной области. Но наряду с этим существует большое количество молодых дипломированных специалистов, «вчерашних студентов», которые действительно хотят работать и готовы «учиться» работать. Многие студенты еще во время учебы активно проявляют себя в исследовательских проектах, проводимых своими университетами, разрабатывают научные идеи и внедряют инновации. Более того, не следует забывать, что молодое поколение – это потенциал, который ни в коем случае нельзя бросать на произвол судьбы или же игнорировать в силу его малого опыта или отсутствия такового. Нужно дать шанс приобрести профессию и в дальнейшем найти работу по специальности.

И, конечно же, следует проявлять активность и самим студентам. Не нужно надеяться на то, что после получения диплома сразу же выстроится очередь из работодателей, желающих взять на работу свежеепеченного специалиста. Следует проявлять себя и во время учебы, стараться успевать по предметам, по возможности искать

подработку во время учебы, но не в ущерб ей. Нужно осознать, что залог получения любой работы – это, прежде всего, наличие ответственности, способности принимать решения и компетентности в той или иной области.

С учетом процессов, происходящих в сфере занятости, следовало бы ускорить подготовку на федеральном уровне нормативной правовой базы по целому ряду назревших вопросов. Речь идет о введении государственного заказа на подготовку специалистов вузах, об узаконивании контрактной формы закрепления специалистов, подготовленных в рамках целевых программ (с соответствующими обязательствами сторон по срокам закрепления и объемам возмещения затрат). Представляется целесообразным поощрять (посредством льготного налогообложения, кредитования) предприятия, создающие рабочие места для молодежи, разрабатывать и ввести образовательные стандарты, учитывающие требования международных норм.

На региональном уровне было бы оправданным применять квотирование рабочих мест для молодежи, планировать создание новых рабочих мест для выпускников учебных заведений, стимулировать молодежную самозанятость и развитие малого бизнеса [4, с.5].

Для снижения уровня безработицы среди молодежи необходимо помнить, что получение образования выступает только первым, но не основным этапом взрослой жизни. После окончания высшего учебного заведения для дальнейшего трудоустройства необходимо руководствоваться определенными правилами для поиска работы. Так, лучше, если работа студентом будет найдена еще во время учебы в высшем учебном заведении, если такая возможность имеется. Это позволит студенту получить необходимый для начала успешной работы опыт.

Однако, если такой возможности нет, необходимо готовиться к дальнейшей работе. Вначале такая подготовка включает в себя изучение основных рабочих сайтов, каких на самом деле не очень много. Особенно нужно обратить внимание на сайты, которые специально созданы для выпускников высших учебных заведений.

После нахождения таких сайтов и их просмотр, нужно освоить функционал на сайте, определиться с размещением резюме, поиском вакансии, подпиской на новости и т.д.

Каждому, кто ищет работу, необходимо провести анализ потребности собственной профессии на рынке труда, ее стоимости, чтобы определить, на что реально претендовать после окончания

высшего учебного заведения. Кроме того, нужно изучить различные предложения, взвесить свои силы, определить плюсы и минусы как личностные, так и предлагаемых должностей, а затем составить резюме.

Сегодня имеет большую популярность «ярмарка вакансий». Это мероприятия, которые проводятся на базе университетов. На них приглашаются работодатели, кадровые службы предприятий и организаций, представители кадровых агентств, студенты и сотрудники университета[5].

Чтобы выйти на рынок труда после окончания учебного заведения молодому специалисту необходимо знать основные требования. Отметим общие требования работодателей к кандидатам на предлагаемую должность:

- умение работать на компьютере, и знание иностранного языка;
- общий уровень развития и базовые знания;
- способность системно мыслить, умение перерабатывать большие объемы информации и вычленять главное;
- умение применять на практике полученные знания, навыки командной работы, умение и желание постоянно учиться;
- нацеленность на карьеру, целеустремленность, адекватность самооценки.

Теперь у каждого желающего устроиться на работу есть выбор, как решить проблему отсутствия необходимых навыков:

- попытаться решить проблему до трудоустройства, заранее зная о ней: пройти курсы, на которых дают необходимые знания и практику;
- устроиться на работу и за счет компании приобрести необходимые знания и навыки;
- ничего не делать и надеяться на то, что специалисту не придется делать то, что вы не умеете.

Так же сегодня имеет место дискриминация женщин при приеме на работу. Как правило, молодых девушек, которые замужем или нет, не хотят брать на работу, предполагая скорый отпуск по беременности, или работодатель не уверен в женской профессиональной состоятельности. Тут можно решить вопрос, убедив работодателя в том, что специалист настроен на карьерный рост и не собирается уходить в декрет. Тут можно еще не придя на собеседование, во время телефонного звонка изменить обманчивое мнение работодателя и настоять на личной встрече с ним.

Не надо забывать о том, что при выборе той или иной профессии не стоит упираться только на ту, которая у есть у специалиста в дипломе. Часто наличие специальности подразумевает возможность переквалификации. Высшее образование позволяет быть универсальным начинающим профессионалом, а затем стоит специалисту необходимо самому развивать в себе то, чем бы он хотел и мог заниматься.

Литература:

1.Чернышева Н. И. Проблема трудоустройства выпускников учебных заведений и поиск путей ее решения / Н.И.Чернышева //Наука и экономика. 2014. - № 1-5.

2.Екомасов В.В. Проблемы трудоустройства молодых специалистов / В.В.Екомасов //Кадры предприятия [Режим доступа] <http://dis.ru/library/detail.php?ID=22404>

3. Работа по распределению. [Режим доступа] URL: http://ru.wikipedia.org/wiki/Работа_по_распределению

4.Зарплата на занятость [Выпускникам вузов дадут поработать] // Поиск: газета. - 2013. - № 16.

5.Официальный сайт БГТУ им. В.Г.Шухова: [Режим доступа] http://www.bstu.ru/about/press_center/news/2869/yarmarka-vakansiy-rabochih-mest

Булгаков С.Б., Михайличенко С.А.

*Белгородский государственный технологический университет
им. В.Г. Шухова, г. Белгород, Россия*

ИННОВАЦИИ В ОБРАЗОВАНИИ.

Образование средство развития личности человека в социальном и культурном плане, должно шагать в ногу со временем, т.е. подвергаться изменениям и инновациям, которые отвечают запросам общества в данный момент времени. Но учитывая то отсутствие строгих ориентиров и параметров, которыми отличается современная педагогическая наука вообще, для понимания эффективности тех или иных инноваций необходимо время. Однако и придерживаться в образовании устаревших схем и методов сегодня уже нельзя. Учитывая всё это, говорить об инновациях в сфере образования мы можем только в комплексе с традициями.

Используя слово «инновации» нельзя говорить о том, что раньше все было постоянно, а туту вдруг нужны срочные перемены. Речь о преобразованиях в системе получения знаний и развития умений и навыков шла уже давно.

Инновации сопровождают всю историю человечества, однако в значительной степени они характеризуют цивилизационный период истории.

Термин «инновации», относительно образования, подразумевает обновление образовательной системы и внедрение новых технологий.

Безусловно, всё, что разрабатывает цивилизация для этого, нацелено на повышение эффективности и результативности обучения. А это, в свою очередь, говорит нам о том, что сегодняшние образовательные стандарты являются устаревшими, и к обучению нового поколения нужно разрабатывать всё новые подходы. Основной же причиной появления вопроса о том, что пора внедрять инновации в систему образования, является кризис этой самой системы, и все создающиеся нововведения нацелены на решение её многочисленных проблем.

На данный момент есть несколько противоречий в образовательной системе, которые требуют скорейшего разрешения:

- Несоответствие стандартов обучения учеников их личностным характеристикам, таким как интересы, способности и т.п.;
- Несоответствие темпов развития науки действительным познавательным возможностям учащихся;
- Несоответствие стремления к обучению по одному профилю педагогическим задачам многостороннего развития личности.

Эти противоречия обуславливают затруднения в процессе внедрения в образовательную систему инноваций.

Интересно то, что проблемы инноваций в сфере образования наблюдаются уже на стадии их разработки. Никто из специалистов не в состоянии дать 100% гарантию, что именно его новый педагогический подход будет успешным и наберёт единомышленников. Причём, нововведения всегда связаны с большим риском, и нет никакой уверенности в том, что он будет оправдан.

Но, несмотря на это, попытки внедрения инноваций в сферу образования предпринимаются постоянно. Кроме того, специалисты стараются привести все возможные инновации к какой-то классификации. И одна из самых современных классификаций инноваций выглядит следующим образом:

- **Сущностные инновации** – подразумевают внедрение в образовательную систему нововведений,

влияющих на саму суть образования, но которые не могли быть применены ранее;

- **Ретроинновации** – подразумевают внедрение в педагогическую деятельность тех подходов, которые были забыты в течение времени;

- **Комбинированные инновации** – подразумевают объединение некоторого количества образовательных методов, в результате чего появляется один новый;

- **Аналоговые инновации** – подразумевают присоединение к уже известному методу обучения частного нововведения.

Вся суть инноваций в образовательной системе вообще заключается в том, что предпринимаются попытки найти и успешно применить новые подходы к образованию молодого поколения. И любые инновации непременно должны учитывать требования современного социума и развитие информационных технологий. Ко всему прочему, нововведения должны быть применены ещё и в четырёх направлениях:

- Воспитание
- Обучение
- Управление
- Переподготовка кадров

Несложно заметить, что внедрение инноваций является очень серьезным процессом, сопряжённым с рядом трудностей теоретического и практического характера, а также существенной долей риска. Однако это не должно останавливать людей на их пути к улучшению образовательной системы, иначе она может надолго погрязнуть в неактуальных и устаревших образовательных методах, что грозит тем, что снизится не только желание молодёжи обучаться в учебных заведениях, но и уровень её морального, психологического, этического, социального и культурного развития.

Одним из примеров можно привести центр «Сириус». В июне 2015 года в г. Сочи на базе олимпийской инфраструктуры Фондом «Талант и успех», созданном по инициативе Президента Российской Федерации В.В. Путина, открыт Образовательный центр «Сириус». В Центре реализуются образовательные программы по трем направлениям: «Наука» (математика, физика, химия, биология), «Спорт» (фигурное катание, хоккей), «Искусство» (академическая музыка, хореография).

Ежемесячно в «Сириус» приезжают 600 детей в возрасте 10-17 лет из нескольких десятков регионов России. Их сопровождают более 100 преподавателей и тренеров, повышающих в Центре свою квалификацию. Обучение проводят ведущие педагоги спортивных, физико-математических, химико-биологических школ, а также выдающиеся деятели российского искусства в сфере академической музыки, классического балета и изобразительного искусства. Образовательная программа рассчитана на 24 дня и включает в себя как занятия по специальности, так и развивающий досуг, мастер-классы, творческие встречи с признанными в своих областях профессионалами, комплекс оздоровительных процедур, а в течение учебного года общеобразовательные занятия.

Инновации в сфере высшего образования традиционно играли большую роль в развитии национальной экономики. Образовательные услуги создаются в процессе научно - педагогического труда, являющегося, в свою очередь, разновидностью научного труда. В условиях рыночной экономики сущность образовательной услуги имеет двойственный характер и раскрывается в двух равнозначных формах: как общественное, включающее публичное и социальное, и как частное благо. Такое деление определено различием моделей поведения потребителя, выбирающего ту или иную форму образовательной услуги в зависимости от уровня благополучия, будущих ожиданий в профессиональной деятельности и других факторов.

В российских образовательных системах инновационные процессы реализуются в следующих направлениях: – формирование нового содержания образования (Приказ Минобразования от 29.07.2005 № 215 « Об инновационной деятельности высших учебных заведений по переходу на систему за - четных единиц»); – создание новых экономических механизмов в сфере образования – экономических инноваций; – создание новых организационных структур и институциональных форм в области образования – организационных инноваций; разработка и внедрение новых образовательных и педагогических технологий (технологических и педагогических инноваций), основанных на современных компьютерных и теле - коммуникационных технологиях. Важной особенностью менеджмента современного образования является то, что применение образовательных и педагогических технологий сопровождается радикальными изменениями в педагогических методах и приемах, в организации труда преподавателей и студентов.

Современное состояние системы образования в вузе характеризуется информационной революцией и ростом объема знаний, усложнением и расширением учебного материала. Традиционные методики постепенно утрачивают свою эффективность, поэтому необходимо внедрять в учебный процесс современные педагогические технологии. Их преимущество состоит в повышении познавательной активности обучаемых, выработке интереса к знаниям, развития творческой инициативы. Под современными педагогическими технологиями понимают те, которые построены на новых подходах к обучению и развитию подростков и новых философских, педагогических и психологических концепциях (обучение в сотрудничестве, проектная методика и т.д.). Они помогают реализовать личностно - ориентированный подход в обучении, обеспечивают индивидуализацию и дифференциацию обучения с учетом способностей студентов, их уровня обученности, склонностей и т.д.

В качестве основных типов технологий, которые используются в инновационном образовании в настоящее время, можно выделить следующие: печатные материалы; аудио - и видеокассеты, видеодиски; телефон; радио и телевидение; электронная почта; компьютерные обучающие программы (в том числе гипертекстовые, мультимедийные, интеллектуальные и др.). Прорыв в телекоммуникационных и компьютерных технологиях обработки, передачи, хранения и воспроизводства информации привел к возникновению международного сетевого информационного пространства. Современные информационные технологии обеспечивают живущим вдали от библиотек и университетов уникальные возможности по доступу к мировым хранилищам знаний. Как следствие, меняется характер и динамика взаимодействия обучаемого и преподавателя.

Следует подчеркнуть, что в условиях модернизации образования при условии применения современных технологий процесс обучения становится более эффективным и личностно - ориентированным. Однако не следует терять из виду те проблемы, которые сопровождают инновации в сфере образования.

Бурганская Т.М., Макознак Н.А.

*Белорусский государственный технологический университет,
г. Минск, Беларусь*

**ИСТОРИЯ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ
МНОГОУРОВНЕВОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ В ОБЛАСТИ ЛАНДШАФТНОГО
ПРОЕКТИРОВАНИЯ И САДОВО-ПАРКОВОГО
СТРОИТЕЛЬСТВА В БЕЛОРУССКОМ ГОСУДАРСТВЕННОМ
ТЕХНОЛОГИЧЕСКОМ УНИВЕРСИТЕТЕ**

Начало профессиональной подготовки белорусских специалистов с высшим образованием в области садово-паркового строительства относится к 1968 г., когда на лесохозяйственном факультете технологического института им. С. М. Кирова (в настоящее время Белорусский государственный технологический университет – БГТУ) в рамках специальности «Лесное хозяйство» была открыта специализация «Озеленение населенных мест». Первый учебный план специализации предусматривал изучение ряда профессиональных дисциплин, таких, как цветоводство, декоративное древоводство, озеленение населенных мест, садово-парковое и ландшафтное искусство, садово-парковое строительство. Были налажены связи с ведущими специалистами Москвы и Ленинграда, осуществляющими подготовку специалистов в области ландшафтного проектирования и садово-паркового строительства – И. О. Боговой, В. С. Теодоронским, Л. М. Фурсовой и др. В 1988 г. вышеуказанная специализация в рамках специальности «Лесное и садово-парковое хозяйство» получила новое название – «Садово-парковое строительство».

С учетом потребности страны в специалистах данного профиля и с целью улучшения качества их подготовки к 1994 г. была завершена работа по формированию учебно-программной документации и аккредитации новой специальности – «Садово-парковое строительство» с двумя специализациями («Ландшафтное проектирование» и «Строительство и эксплуатация объектов ландшафтной архитектуры») и осуществлен первый набор студентов на эту специальность (квалификация инженер садово-паркового строительства).

К этому времени была создана необходимая материально-техническая база для качественной профессиональной подготовки специалистов по данному направлению образования. Были оборудованы специализированные кабинеты, на базе которых началась работа по сбору коллекций и формированию гербарного фонда

декоративных растений, организации методического фонда графических и проектных работ. В ботаническом саду университета при Негорельском учебно-опытном лесхозе с 1991–1992 гг. проводилась работа по созданию обширных коллекций декоративных растений открытого грунта, с 1996 г. началось формирование композиций партерной части ботанического сада университета, на базе которого для студентов специальности «Садово-парковое строительство» организовывались учебные практики по цветоводству, декоративной дендрологии, древоводству, строительству и эксплуатации объектов ландшафтной архитектуры и др. В 2002–2015 гг. в ботаническом саду БГТУ активизировалась работа по интродукции и посадкам новых видов, форм и сортов декоративных древесных растений и цветочных культур, были организованы участки рокария, модульного сада, декоративного водоема, зоны отдыха ботанического сада.

В эти годы укрепились и связи с предприятиями зеленого строительства и хозяйства г. Минска и областных центров республики, проектными организациями, Центральным ботаническим садом НАН Беларуси. Совместно с Центральным ботаническим садом НАН Беларуси и службой по устройству и содержанию объектов зеленого хозяйства ПКУП «Минскзеленстрой» в 2009 г. был создан учебно-научно-производственный центр «Зеленое строительство» для организации научно-исследовательской работы, учебных и производственных практик студентов и магистрантов. Тогда же на лесохозяйственном факультете Белорусского государственного технологического университета была организована специализированная кафедра ландшафтного проектирования и садово-паркового строительства.

В 2012 г. с целью активизации практической направленности, научно-исследовательской и проектной деятельности в области ландшафтной архитектуры и дизайна, а также повышения эффективности использования научного и творческого потенциала сотрудников кафедры ландшафтного проектирования и садово-паркового строительства на лесохозяйственном факультете университета была создана Мастерская ландшафтного дизайна, в деятельности которой наряду с преподавателями принимают участие студенты и магистранты.

С целью совершенствования научно-методологических основ подготовки конкурентоспособных специалистов были разработаны Образовательные стандарты первой ступени получения высшего

образования по специальности «Садово-парковое строительство» первого (2000 г.), второго (2007 г.) и третьего (2013 г.) поколений.

Формирование системы многоуровневого высшего образования в области ландшафтного проектирования и садово-паркового строительства было продолжено в 2006 г. разработкой Образовательного стандарта и осуществлением первого набора магистрантов для обучения по специальности «Озеленение населенных пунктов» (научная магистратура, степень магистр сельскохозяйственных наук). В 2012–2013 гг. сотрудниками кафедры ландшафтного проектирования и садово-паркового строительства были разработаны Образовательные стандарты по специальностям второй ступени получения высшего образования «Озеленение населенных мест» (второе поколение) и «Ландшафтное проектирование и строительство» (первое поколение). С 2013 г. на кафедре начала осуществляться подготовка специалистов по второй ступени высшего образования по специальности «Ландшафтное проектирование и строительство» (практико-ориентированная магистратура, степень магистр ландшафтного проектирования и строительства) [1–3].

Система непрерывного образования в области ландшафтного проектирования и садово-паркового строительства в 2013 г. была дополнена организацией подготовки в БГТУ выпускников ряда колледжей по сокращенной форме обучения на базе среднего специального образования по специальности «Садово-парковое строительство» (квалификация техник по озеленению). Были разработаны учебные планы подготовки инженеров садово-паркового строительства с учетом специфики обучения в каждом из колледжей (УО «Полоцкий государственный лесной колледж», УО «Минский колледж пищевой промышленности», УО «Витебский государственный колледж сельскохозяйственного производства»). Первый набор студентов на сокращенную заочную форму обучения состоялся в 2014 г.

В настоящее время кафедра ландшафтного проектирования и садово-паркового строительства БГТУ является выпускающей по специальности первой ступени получения высшего образования «Садово-парковое строительство» и специальностям второй ступени получения высшего образования «Озеленение населенных пунктов» и «Ландшафтное проектирование и строительство».

За кафедрой закреплены 26 учебных дисциплин, из них 15 дисциплин первой ступени получения высшего образования и 11 дисциплин по обеим специальностям второй ступени получения

высшего образования, разработаны типовые и учебные программы, а также учебно-методические комплексы. Кафедра располагает современными учебными и научными лабораториями. Для проведения занятий со студентами и магистрантами используются специализированные учебные помещения, оснащенные современной компьютерной техникой, имеется специализированное программное обеспечение для проведения учебных занятий в области ландшафтной архитектуры, декоративного растениеводства и садово-паркового строительства. На кафедре собран богатый гербарный фонд цветочно-декоративных растений, видов и декоративных форм хвойных и лиственных пород, перспективных для использования в ландшафтном строительстве на территории Республики Беларусь. В учебном процессе также используется разработанный на кафедре электронный гербарий декоративных растений, организуются просмотры тематических подборок цифровых фотографий, учебных фильмов, компьютерных презентаций.

Перспективы совершенствования системы непрерывного образования в сфере ландшафтного проектирования и садово-паркового строительства определяются потребностями отрасли на современном этапе. Практико-ориентированная направленность процесса обучения обусловила необходимость согласования учебно-программной документации и содержания преподаваемых дисциплин на первой и второй ступенях получения высшего образования с заказчиками кадров – ведущими предприятиями, учреждениями и организациями Республики Беларусь в сфере профессиональной деятельности. На их базе осуществляется проведение учебных и производственных технологической и преддипломной практик, с учетом их интересов и потребностей формируется тематика курсового и дипломного проектирования, научно-исследовательской работы студентов и магистрантов.

Приоритет профессионального практико-ориентированного образования в настоящее время обуславливает подготовку выпускников с учетом потребности в следующих основных видах деятельности в области ландшафтной архитектуры и садово-паркового строительства и хозяйства:

- мониторинг состояния зеленых насаждений на объектах ландшафтной архитектуры и дизайна, осуществление паспортизации зеленых насаждений;

- разработка перспективного ассортимента декоративных травянистых и древесных растений для оформления ботанических

коллекционных участков, дендрариев и тематических растительных экспозиций, объектов озеленения города;

– разработка проектов и дизайн-проектов ландшафтной организации и реконструкции исторических и современных объектов озеленения, территорий общественных и административных центров населенных мест, учреждений образования и здравоохранения, промышленных предприятий, объектов агропромышленного комплекса, участков индивидуальной коттеджной застройки, участков садоводческих товариществ, фрагментарного озеленения открытых пространств и интерьеров зданий, экспозиций, элементов цветочного оформления, озеленения и декоративного оформления водоемов и малых форм архитектуры, вертикального озеленения и др.;

– разработка дизайн-концепций и проектов внутреннего озеленения и флористического оформления жилых и общественных зданий и сооружений, зимних садов и др. с учетом современных тенденций фитодизайна;

– применение инновационных технологий в области ландшафтного проектирования и строительства, выращивания и ухода за растениями в условиях открытого и защищенного грунта, защиты декоративных растений от болезней и вредителей, неблагоприятных факторов урбанизированной внешней среды.

Высокий профессионализм и конкурентоспособность выпускников кафедры обеспечиваются также их активным участием в научно-исследовательской деятельности, профессиональных творческих конкурсах и выставках республиканского и международного уровней [4].

Выраженная практическая ориентированность системы многоуровневого профессионального образования будет способствовать уверенному профессиональному становлению выпускников специальностей «Садово-парковое строительство», «Озеленение населенных пунктов», «Ландшафтное проектирование и строительство» Белорусского государственного технологического университета и их успешной производственной и исследовательской деятельности в будущем.

Литература:

1. Образовательный стандарт высшего образования. Высшее образование. Первая ступень. Специальность 1-75 02 01 Садово-парковое строительство: ОСВО 1-75 02 01-2013. – Введ. 30.08.13. – Минск: Министерство образования Республики Беларусь, 2013. – 34 с.

2. Образовательный стандарт высшего образования. Высшее образование. Вторая ступень (магистратура). Специальность 1-75 80 05

Озеленение населенных пунктов: ОСВО 1-75 80 05-2013. – Введ. 24.08.12. – Минск: Министерство образования Республики Беларусь, 2012. – 16 с.

3. Образовательный стандарт высшего образования. Высшее образование. Вторая ступень (магистратура). Специальность 1-75 81 01 Ландшафтное проектирование и садово-парковое строительство: ОСВО 1-75 81 01-2013. – Введ. 30.08.13. – Минск: Министерство образования Республики Беларусь, 2013. –18 с.

4. Научно-исследовательская работа студентов: кафедра ландшафтного проектирования и садово-паркового строительства [Электронный ресурс] / Белорусский государственный технологический университет. – Режим доступа: <https://www.belstu.by/faculties/lh/lpisps/nirs.html>. – Дата доступа: 29.10.2015.

Буряк Ю.Ю., Михайличенко С.А., Афанасова Ю.А.

*Белгородский государственный технологический университет
им. В.Г. Шухова, г. Белгород, Россия*

**ПЕРСПЕКТИВЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ БГТУ
ИМ. В.Г. ШУХОВА В СИСТЕМЕ НЕЗАВИСИМОЙ ОЦЕНКИ
КАЧЕСТВА ПОДГОТОВКИ КАДРОВ**

За последние четверть века в России произошли кардинальные изменения в социально-экономической сфере – сменились строй, политическая система, модель экономики, произошли сдвиги в мировоззрении общества. Вместе с тем, в национальной системе подготовки кадров осталось много пережитков предшествующей системы общественного и экономического уклада.

Решение целого спектра вопросов по подготовке кадров, которые бы отвечали потребностям экономики и работодателей, крайне назрело в последнее десятилетие.

29 – 30 октября 2015 г. в Белгороде прошли межрегиональные межотраслевые семинар и конференция, посвященные формированию системы независимой оценки качества подготовки кадров на основе профессиональных стандартов. Вышеуказанные мероприятия проводились соответственно в здании Правительства Белгородской области и НИУ БелГУ.

На открытии семинара-совещания первый заместитель Губернатора Белгородской области В.А. Сергачев отметил: «Вопрос региональной системы качественной подготовки кадров для правительства Белгородской области является одним из ключевых!».

Ныне наш регион активно участвует в процессе реформирования данной системы. Не случайно вышеуказанные семинар и конференция (впервые в Российской Федерации) были проведены именно на Белгородчине.

За последние 20 – 25 лет в образовательной сфере России было принято много формальных, в большей степени декларативных, положений о системе подготовки квалифицированных специалистов. Это в свою очередь негативно повлияло на уровень профессиональной подготовки студентов в учреждениях среднего профессионального образования страны. В итоге образовался разрыв в системе «образование – работодатель», сейчас выпускники образовательных учреждений зачастую не отвечают требованиям работодателя – их уровень квалификации не в состоянии удовлетворить потребности экономики государства. Данный вопрос особо обострился в последние годы, так как назрела необходимость обновления кадров на предприятиях в силу ряда причин (выход на пенсию работников старших поколений, внедрение на производстве достижений научно-технического прогресса и необходимости привлечения специалистов в новые отрасли деятельности и т.д.). Также за 1990 – 2000-е годы в РФ образовался дефицит в среде рабочих специальностей.

Для ликвидации вышеуказанных проблем, противоречий и дефицита кадров Министерство труда и социальной защиты, национальный совет при Президенте РФ по профессиональным квалификациям, Российский союз промышленников и предпринимателей, Национальное агентство развития квалификаций РСПП при содействии Минобрнауки РФ подготовили программу по формированию системы независимой оценки качества подготовки кадров на основе профессиональных стандартов.

Итак, базовым в данном вопросе стала проблема разработки национальной системы профессиональных стандартов. Генеральный директор НАРК РСПП А.Н. Лейбович в ходе семинара отметил, что Россия в данном вопросе оказалась в числе догоняющих стран, ведь все развитые страны давно создали собственные системы профессиональных квалификаций, в соответствии с требованиями которых образовательные учреждения готовят специалистов для отраслей экономики своих государств. При этом вышеуказанные стандарты должны соответствовать международному уровню, чтобы специалист был востребован на рынке труда в любой точке земного шара.

В РФ при формировании национальной системы профессиональных стандартов в определенной мере учитывается опыт

других государств, но при этом ключевое внимание уделяется подготовке специалистов, которые в первую очередь должны удовлетворять потребности национальной экономики и требованиям российских работодателей. Таким образом, наша страна изначально отказалась от слепого копирования зарубежных аналогичных систем профессиональных квалификаций в силу экономических, социальных, и в определенной мере культурных и цивилизационных особенностей развития Российской Федерации. В последние годы государство активно проводит политику, направленную на вовлечение работодателей в формирование образовательных программ и требований к выпускникам учебных заведений, широко внедряется дуальная система обучения¹³. Все эти мероприятия направлены на ликвидацию пропасти в системе «образование – работодатель», чтобы выпускники российских образовательных учреждений не испытывали проблем при трудоустройстве.

В ходе конференции было отмечено, что несколько лет назад Минобрнауки РФ отменил квалификационные экзамены в учреждениях среднего профессионального образования. Ныне по всей России формируются под эгидой НАРК РСПП центры оценки и сертификации квалификаций (ЦОСК), которые призваны проводить независимую оценку качества подготовки кадров в образовательных организациях СПО. ЦОСК включают в себя экспертов определенного профиля и, таким образом, имеют отраслевую направленность. Например, на семинаре были представлены соответствующие организации всероссийского либо регионального масштаба: СПО НП «Национальное Агентство Контроля Сварки (НАКС), СПО НП «СОПКОР» по противокоррозийной защите, соответствующие организации в области строительства «НОСТРОЙ», а также при Государственной корпорации по атомной энергии «Росатом», ООО «Центр оценки, обучения и сертификации персонала «Эксперт» (г. Екатеринбург). Необходимо сразу добавить, что вышеуказанные организации проводят экспертизы по уровню подготовки кадров на предприятиях соответствующих отраслей экономики. При этом финансирование оказания услуг осуществляется за счет работодателя. Ныне именно владельцы предприятий формируют заказы на проведение таких мероприятий с целью выявления недостатков в уровне квалификации собственных сотрудников и при необходимости отправлять их на курсы повышения квалификации и т.д. Работодатели

¹³ Глаголев С.Н., Михайличенко С.А., Ломаченко С.Н. Востребованные выпускники для современной экономики// Содействие профессиональному становлению личности... С. 150.

заинтересованы в том, чтобы производительность труда была высокой. А это напрямую связано с уровнем компетенций сотрудников предприятия.

В Белгородской области под эгидой правительства региона действует Региональное агентство развития квалификаций (РАРК), которое взаимодействует с местными работодателями, руководством региона, НАРК РСПП и местными образовательными учреждениями. На базе профильных учреждений СПО области действуют Центры ОСК.

Отметим, что для БГТУ им. В.Г. Шухова возможным является открытие ЦОСК, ведь вуз является флагманским образовательным учреждением региона в области подготовки специалистов для строительной отрасли, электроэнергетики и других сфер промышленности. В университете работают преподаватели – высококлассные специалисты в своей области знаний, которые могут претендовать на должности экспертов центра. Также в университете есть все необходимое оборудование для проведения контроля по уровню квалификации кадров, выпускающихся из профильных образовательных учреждений СПО по отраслям экономики, на которых специализируется вуз.

В БГТУ им. В.Г. Шухова многие годы успешно функционирует ЦДПО, в котором производится подготовка специалистов рабочих профессий (в частности реализуется принцип «Каждому инженеру – рабочую профессию»), переподготовка и повышение квалификации кадров. Опыт и возможности ЦДПО могут способствовать открытию ЦОСК в университете. В свою очередь эксперты центра могут проводить оценку качества подготовки в ЦДПО с выдачей квалификационных свидетельств слушателям курсов ЦДПО. Помимо этого эксперты ЦОСК могут проводить оценку уровня подготовки выпускников учреждений СПО, сотрудников предприятий с последующей выдачей квалификационных свидетельств. В отличие от техникумов и колледжей региона, имеющих более узкую направленность деятельности по сравнению с университетом, ЦОСК БГТУ им. В.Г. Шухова может проводить оценку уровня квалификации специалистов по широкому спектру направлений подготовки. При этом издержки на содержание административного аппарата ЦОСК существенно сокращаются.

Практическим результатом деятельности ЦОСК при университете станет возможность повысить уровень квалификации выпускников курсов ЦДПО, интенсифицировать и расширить связи вуза с образовательными учреждениями СПО Белгородской области

(тем самым расширить базу для приема абитуриентов в вуз, производить параллельный мониторинг качества подготовки специалистов в техникумах и колледжах региона), а также работодателями региона (с возможным проведением курсов по повышению квалификации сотрудников в ЦДПО университета), администрацией области в сфере подготовки специалистов (департамент кадровой и внутренней политики, АНО «РАРК»), соответствующими федеральными организациями (НАРК РСПП и т.д.).

Рынок экспертных услуг в сфере качества образования только начинает формироваться. Наш университет не должен оставаться в стороне в этом процессе. Поэтому следующим шагом в развитии деятельности ЦОСК БГТУ им. В.Г. Шухова станет проведение экспертных оценок качества подготовки специалистов в городах, где располагаются РИМЦ ИДО. Сотрудники ЦОСК могут присваивать квалификационные свидетельства выпускникам сузов, сотрудникам предприятий (в том числе и разряды). Таким образом, ЦОСК БГТУ им. В.Г. Шухова может предоставлять полный спектр услуг в дальних регионах аналогично Белгородской области. Третьим этапом в развитии деятельности ЦОСК университета будет становление федерального центра по оценке и сертификации квалификаций по примеру СРО НП «СОПКОР» и т.д. Сейчас сертификация проводится на добровольной основе в соответствии с требованиями профессиональных стандартов по профессиям Общероссийского классификатора профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОК 016-94). Перечень сертифицируемых профессий ежегодно определяют соответствующие структуры в правительствах субъектов РФ (в Белгородской области – департамент внутренней и кадровой политики региона)¹⁴. В связи с вышесказанным, ЦОСК БГТУ им. В.Г. Шухова может занять соответствующее место среди аналогичных центров на федеральном уровне в условиях конкуренции.

Итак, белгородские ЦОСК осуществляет деятельность по оценке и сертификации выпускников образовательных учреждений профессионального образования области, других категорий граждан, прошедших профессиональное обучение в различных формах. Таким образом, спектр деятельности ЦОСК довольно обширен.

¹⁴ Примерное положение о Центре оценки и сертификации квалификаций// Формирование системы независимой оценки качества подготовки кадров: материалы из опыта Белгородской области. Белгород: Изд-во ООО «ГиК», 2015. С. 16.

О.А. Павлова отметила во время семинара, что ЦОСК должен быть отдельным юридическим лицом и арендовать помещения в образовательных учреждениях. Таким образом, университет не будет нести финансовые затраты по содержанию центра и даже сможет получить доход от сдачи помещений в аренду.

Финансирование ЦОСК осуществляется за счет доходов от возмездного оказания услуг гражданам и организациям по реализации и сертификации квалификаций и других поступлений, не запрещенных законодательством РФ. Услуги по оценке и сертификации квалификаций предоставляются на договорной основе в соответствии с установленными тарифами. Оплата услуг производится независимо от полученных результатов и возврату не подлежит. Стоимость услуг устанавливается в соответствии с нормативными правовыми актами области¹⁵.

Полезной деятельностью ЦОСК будет и для оценки качества подготовки специалистов в университете. Ныне формируется формула для получения востребованного на рынке труда выпускника:

Бакалавриат (с доминированием теоретической подготовки студента) + **ДПО** (с доминированием практических занятий) = **востребованный квалифицированный специалист**.

Стоит конкретизировать практическую деятельность центра. ЦОСК должны принимать выпускные квалификационные экзамены (ВКЭ). В основу таких экзаменов должны быть заложены базовые требования со стороны экономики и работодателей к специалистам. Соответственно тематика вопросов ВКЭ должна быть динамичной – гибко и быстро реагировать на запросы рынка труда региона и государства в целом. Все это заложено в общих требованиях к современным специалистам:

- 1) Владение современными инструментами управления;
- 2) Гибкость мышления;
- 3) Настрой на инновации;
- 4) Быстрая реакция на изменения;
- 5) Осознание и создание ценностей.

Сейчас правительство Белгородской области, ввиду нестабильной ситуации на рынке труда, ориентирует вузы региона на то, чтобы выпускники имели по 2 рабочие профессии.

Таким образом, создание ЦОСК при БГТУ им. В.Г. Шухова может быть полезно для ЦДПО, ИДО в сфере привлечения

¹⁵ Примерное положение о Центре оценки и сертификации квалификаций//
Формирование системы независимой оценки качества подготовки кадров... С. 19.

дополнительных слушателей и студентов соответственно, расширением сотрудничества с работодателями (формирование требований к выпускникам и содействие трудоустройству выпускников БГТУ им. В.Г. Шухова). В свою очередь ЦОСК сможет использовать научно-производственный и кадровый потенциал вуза для проведения экспертной оценки уровня квалификации студентов и рабочих региона.

Литература:

1. Глаголев С.Н., Михайличенко С.А., Ломаченко С.Н. Востребованные выпускники для современной экономики// Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству специалистов в современных условиях: сборник материалов VI Международной заочной научно-практической конференции, посвященной 60-летию БГТУ им. В.Г. Шухова, Белгород, 20 декабря 2014 г.: в 2 ч. Ч. 1/ Под ред. С.А. Михайличенко, С.Н. Ломаченко. Белгород: Изд-во БГТУ им. В.Г. Шухова, 2014. 430 с.
2. Примерное положение о Центре оценки и сертификации квалификаций// Формирование системы независимой оценки качества подготовки кадров: материалы из опыта Белгородской области. Белгород: Изд-во ООО «ГиК», 2015. 98 с.
3. Нормативные и организационно-методические материалы по формированию системы независимой оценки квалификаций и профессионально-общественной аккредитации образовательных программ. Белгород: ГиК, 2015. 62 с.
4. Региональное агентство развития квалификаций. Электронный ресурс: www.rark31.ru

Варданян Г.Р., Михайличенко С.А., Булгаков С.Б.

*Белгородский государственный технологический университет
им. В.Г. Шухова, г. Белгород, Россия*

ТЕНДЕНЦИИ ПОДГОТОВКИ И ПОТРЕБНОСТИ ИНЖЕНЕРНЫХ КАДРОВ

Образование в современных условиях становится важнейшим фактором общественно-политической жизни страны, устойчивого социально-экономического развития общества, условием национальной безопасности государства и личной безопасности его граждан. Различные формы хозяйствования, конкуренция на рынках труда и товаров, демассовость производства, профессиональная мобильность предъявляют новые требования к структуре и содержанию профессиональной подготовки. Именно

профессиональная культура персонала организации вместе с материально-технической базой и менеджментом определяют в конечном итоге качество и эффективность производственной деятельности.

Однако по-прежнему сохраняется оппозиция двух тенденций развития высшего профессионального образования: с одной стороны, современному специалисту необходимы фундаментальные и широкие знания, предполагающие активный поиск, отбор, продуктивное использование самостоятельно полученной информации, с другой – прикладные, узкоспециальные знания, ориентированные на выполнение стандартных унифицированных действий в условиях производства.

Одна из главных целей профессионального образования заключается в становлении субъекта профессиональной деятельности. Но проблема в том, что содержание и формы учебно-познавательной деятельности студента в вузе не адекватны современному содержанию и формам профессиональной деятельности специалиста, компетентность которого проявляется в анализе производственной ситуации, в профессиональном поиске, постановке и решении производственных задач.

На протяжении ряда лет исследователи проблем высшей школы и руководители производства отмечают неудовлетворительное качество подготовки выпускников высшей школы и необходимость вложения значительных затрат в их адаптацию к производственным условиям. Молодые специалисты, особенно бакалавры, оказываются некомпетентными в самостоятельном использовании полученных знаний, умений, навыков в конкретных условиях производства, не обладают достаточной мобильностью при переходе в смежные области деятельности. Одна из основных причин такого положения в том, что профессиональная подготовка не соответствует тем действительным ситуациям, с которыми столкнется будущий выпускник в своей практической деятельности, так как ориентирована, главным образом, на решение учебных и квазипроизводственных задач по образцу.

В реальном же производственном процессе задачи даны, но не заданы. Их необходимо извлекать из производственной ситуации, в которой оказывается работник. На занятиях, однако, студенты ставятся в идеальные условия, так как им предъявляются, как правило, задания, уже представляющие модели реальных ситуаций. Сам же поиск производственной задачи, обнаружение предмета собственной деятельности, моделирование как универсальный способ освоения действительности – эти базовые качества современного специалиста

любой профессии оказываются вынесенными за рамки его подготовки. Не ставится эта проблема и в стандартах высшего профессионального образования.

Все более остро этот вопрос стоит при подготовке инженерных кадров, который складывается из трех групп проблем: кого мы учим, как мы учим и чему мы учим.

Рассматривая основу подготовки инженерных кадров, необходимо выделить два типа инженеров: *проектировщики* - те, кто придумывает новый продукт и технологии его изготовления; и *технологи* - те, кто следит за соблюдением технологий и обеспечивает серийный выпуск продукции.

Инженеры-проектировщики - это "штучные" специалисты. Их подготовка и сегодня ведется на основе точного взаимодействия компании и вуза. Компания буквально с первого курса ведет студента, привлекает его к работе в своих проектах, специалисты компании участвуют в педагогическом процессе. Необходимо институализировать эту работу, чтобы все эти процедуры были "не на уровне самостоятельности", а являлись нормальным учебным процессом, позволяющим компании тратить на это деньги, в т.ч. и не из прибыли, а за счет себестоимости.

Инженеры-технологи - это массовые специалисты, которых точечной работой не подготовишь. Это должна быть большая, системная работа. В части отраслей эту проблему пытаются решить на местах. Создаются базовые подшефный вузы, который ориентированы на внутренние корпоративные стандарты и подготовку отраслевых специалистов с учетом потребностей конкретного предприятия.

Рассматривая группы проблем, давайте ответим: Чему учить будущих инженеров? (хотя бы массовых специалистов – инженеров-технологов).

Ключевой проблемой учебного механизма является стыковка образовательных программ с потребностями работодателей. Минобрнауки России проводит целый комплекс мероприятий по *сближению вузов и предприятий*. Реализуется ряд совместных программ по субсидированию предприятий, которые приходят в вузы, развивают исследовательскую компоненту. Большая работа ведется с госкомпаниями по совместным программам инновационного развития компаний и вовлечению в эти программы вузов.

Продолжится *разработка профессиональных стандартов*. Предприятия будут участвовать в общественно-профессиональной *аккредитации учебных программ*. В дальнейшем будет проводиться *сертификация инженеров* - тех, кто прошел эти аккредитованные

учебные программы. Разрабатываются новые профессиональные стандарты третьего поколения, с повышенными *требования к качеству программ* вузов.

А как учить будущих инженеров?

Во многих вузах устарела материальная база, не лучшим образом обстоят дела с преподавательскими кадрами. Источник обновления стоит искать, прежде всего, в передовых высокотехнологичных компаниях. Для развития вузов необходима *интеграция не только с компаниями, в т.ч. и зарубежными, но и с зарубежными вузами*, привлечение зарубежных преподавателей и участие в программах международных стажировок, причем не только в вузах, но и на зарубежных предприятиях. Необходимо вернуть систему обязательной производственной практики.

А сколько тогда должен стоить инженер?

Необходимо сконцентрировать ресурсы на инженерных специальностях. Подготовка инженеров стоит значительно дороже, чем гуманитариев, в 2009 году на подготовку одного инженера тратилось 60-70 тыс. руб. в год. В 2010 г. эта цифра увеличилась до 78 тыс. руб., к 2012 г. этот показатель повысился до 112 тыс. руб. в год.

Тем не менее, специалисты в данном направлении считают, что стоимость подготовки инженеров надо увеличить в 1,5-2 раза, тогда можно будет привлечь серьезных преподавателей и улучшить качество преподавания. Увеличить финансирование подготовки инженеров планируется за счет сокращения средств, выделяемых на образование экономистов и юристов - поскольку специалистов этих специальностей готовиться будет меньше, особенно в технических вузах.

Сколько нужно инженеров?

Инженеров сейчас нет, есть специалисты по разным направлениям, и выпускается их очень много - гораздо больше, чем существующий спрос на этих специалистов. Однако есть спрос на реальных инженеров, которые способны выполнять конкретные задачи. Этих инженеров как раз и не хватает. Вся существующая система подготовки - вузы и система повышения квалификации - таких инженеров не выпускает. По мнению Помощника Президента, общая потребность в инженерных кадрах исчисляется десятками тысяч человек.

Сколько инженеров выпускается сегодня?

Сегодня на инженерные специальности в вузы поступают, в общей сложности, чуть больше 200 тыс. чел. Выпускаются, в общей сложности, порядка 180-190 тыс. человек. По оценкам Минобрнауки,

примерно треть выпускников по инженерным специальностям могут найти достойную работу - соответствующую их квалификации и с достойной оплатой.

Как повысить престиж инженеров?

Не секрет, что за последние 20 лет престиж инженерных специальностей упал, сегодня только 4% медалистов идут на инженерные специальности, поэтому первую проблему, которую необходимо решить, - это повышение престижа инженерного труда и обучения по инженерным специальностям. Часть этой проблемы необходимо решать работодателям, часть - высшим учебным заведениям.

Для этого предлагается несколько мер:

- *повысить стипендии* на приоритетных инженерных специальностях, разработав специальные стипендиальные программы для студентов, обучающихся на инженерных специальностях. Аналогично действующей уже с 2004 г. специальной стипендиальной программе для молодых специалистов в оборонно-промышленном комплексе.

- *изменить условия обучения;*

- уделять большее внимание *раннему профессиональному ориентированию*, начиная со старших классов школы;

- *заинтересовать инженеров масштабными проектами;*

- *повысить зарплаты инженеров.* Решению этой задачи помогут, в т.ч., реализация приоритетных программ и увеличение спроса на продукцию предприятий. В ближайшее время этому будут способствовать федеральные целевые программы, ориентация госзакупок на инновационную и высокотехнологичную продукцию, увеличение гособоронзаказа. Спрос со стороны государства составляет очень большую долю в этих сферах. Кроме того росту зарплат инженеров будут способствовать также господдержка высокотехнологичных предприятий за счет госгарантий, длинных кредитов для тех частных проектов, которые входят в орбиту приоритетных. В любом проекте, который финансируется Банком Развития, огромный спрос на специалистов, и как раз за счет этих денег специалисты привлекаются. После того как будет запущен новый Фонд прямых инвестиций, о котором недавно говорил Президент, число проектов, где будут востребованы квалифицированные кадры, в течение ближайших 3-4 лет должен возрасти в разы.

- *обеспечить инженеров жильем.* Пока это возможно только в рамках программы по поддержке молодой семьи (она предполагает

значительное софинансирование по первоначальному взносу по ипотечному кредиту, и это позволяет снизить требования к зарплате). Объемы финансирования данной программы по этому направлению предполагается серьезно увеличить. Другие решения по обеспечению инженеров жильем (покупка квартир или предоставление служебного жилья) могут принимать сами предприятия, если им позволяет это бюджет. Важным шагом в этом направлении стало бы удешевление для предприятий финансирования по строительству корпоративного жилья. Механизмы такого удешевления могут быть разными: госгарантии, субсидирование процентной ставки по кредитам и т.д. Корпоративное жилье позволило бы обеспечить мобильность кадров - что становится особенно важным с ростом диверсификации бизнеса по территориям.

Как видите меры принимаемые в данном вопросе имеют федеральный уровень.

Работу регионов по активизации данной работы затрудняет федеральная подчиненность вузов, ведь в вузы призваны осуществлять подготовку специалистов не по территориальному признаку как учреждения НПО и СПО, а работать на кадровую политику нескольких регионов. При этом данные регионы могут быть ни соседними, а теми которые нуждаются в тех или иных кадрах. Поэтому и существовал до 2008 года только ведомственный учет в подготовке и распределению квалифицированных кадров, без учета регионального аспекта территории, на которой находится сам вуз.

В веденный Минобрнаукой России с 2009 года мониторинг трудоустройства выпускников вузов дополнительно по территориальному признаку позволил сформировать «картинку» сложившейся ситуации.

Теперь для того, что региональная исполнительная власть, смогла регулировать все вышеперечисленные тенденции работы вузов, необходимо осуществить процесс передачи управления вузами с федерального на региональный бюджет.

Однако при этом возникает ряд законодательных вопросов связанных с обучением «иногородних» студентов за счет бюджета региона, где находится вуз, а не того, от куда приехал студент для обучения с результатами ЕГЭ. Между регионами возникнут коммерческие отношения с фактическим исключением подобных бюджетных мест или их взаимозачетом между территориями страны. Это может породить новый виток коррупции в органах региональной исполнительной власти, а так же привести к уменьшению количества бюджетных мест в «региональных» вузах.

Литература:

1. Холопов И.С. Проблемы перехода технических вузов на двухуровневую систему обучения / И.С. Холопов, А.В. Соловьев // *Фундам. исслед.* – 2008. – №5 – С. 126–128.
2. Варданян Г.Р. Профессия «Инженер» // *Воспитание и формирование личности студента. Сборник научных трудов / Материалы регион. научно-практич. конференции.* – Рязань, 2009. – С. 81-85.
3. Корнилов И.К. Методологические основы инженерной деятельности / И.К. Корнилов – М.: Высш. шк.; 1999 – 152.

Волошина И.Г.

*Белгородский государственный национальный
исследовательский университет, г. Белгород, Россия*

**СОЦИАЛЬНОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ В СИСТЕМЕ
«ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ – РАБОТОДАТЕЛЬ»:
АНАЛИЗ МИРОВОГО ОПЫТА**

По многим направлениям модернизации отечественного профессионального образования в качестве основы сегодня апробируется опыт развитых, прежде всего европейских стран. Утверждается невозможность их прямого копирования, но одновременно признается, что сравнительный анализ зарубежной и отечественной практики создает предпосылки внедрения в России наиболее эффективных элементов системы профессионального образования.

Переориентация деятельности учебных заведений профессионального образования вносит качественные изменения не только в содержание и формы обучения, но и требует, в свою очередь, усиления внимания к социальному партнерству как механизму удовлетворения требований потребителя образовательных услуг.

В развитии образовательного менеджмента учреждений среднего и высшего профессионального образования первоочередное внимание должно уделяться социальному партнерству с различными социально-экономическими институтами. Под ним понимается такая система совместной деятельности, которая обеспечивает выпуск высококвалифицированных специалистов, являющихся конкурентоспособными и мобильными на современном рынке труда. Участниками социального партнерства являются педагоги, студенты и их родители, работодатели, органы управления образованием,

общественные организации, федеральные и муниципальные органы власти.

В отечественной литературе имеются попытки анализа структур социального партнерства в профессиональном образовании по странам ЕС. Так, выделены основные типы и модели социального партнерства в образовании, однако из их описания совершенно не следует возможность прямого применения того или иного образца иностранного опыта. Такой информации оказывается явно недостаточно прежде всего потому, что зарубежный опыт не является универсальным, и необходим его более глубокий социальный и историко-сравнительный анализ. Кроме того при обсуждении данной проблемы часто не учитывается зависимость имеющихся форм социального партнерства от достигнутого в развитых странах уровня социальной интеграции.

В странах Западной Европы организационные структуры социального партнерства были сформированы в основном в послевоенный период, и сейчас функционируют в целом комплексе учреждений, межведомственных организаций, серии документов и нормативных актов. Главную ответственность в таких структурах играет так называемое социальное государство, хотя, система социального партнерства основывается на гораздо более сложных, глубоких, часто неформальных социально-идеологических структурах. Социальное партнерство в профессиональном образовании получает свое развитие по мере возрастания социальной интеграции, прежде всего на национальном уровне.

Экономическим условием усиления социальной интеграции большинства европейских обществ оказывается специфическая функция государства. Здесь имеется в виду масштабное перераспределение общественного продукта через сложившуюся систему налогообложения в огромные по объемам финансирования социальные программы поддержания занятости, мер социальной защищенности, пенсионного обеспечения, а также активно финансируются программы в сфере образования. Демократическое перераспределение финансовых ресурсов вовсе не означает, что в западноевропейских экономиках не существуют очень высокие доходы топ-менеджеров или частных собственников, однако при этом децильный коэффициент неравенства в развитых странах составляет 5, тогда как в России он достигает 14, а по экспертным оценкам – 25 [4]. При этом, проводимые исследования показывают глубокое экономическое расслоение российского общества, при котором большинство ощущает себя «низами» [1,25]. Обстоятельством,

частично смягчающим экономическое и социальное расслоение, является достаточно высокий уровень квалификации (в том числе образовательной) в общей массе взрослого населения. Это может являться предпосылкой эффективного взаимодействия потенциальных внешних социальных партнеров с системой профессионального образования в будущем.

В странах Европейского Союза организация общего и профессионального образования и выработка образовательной политики все больше опираются на динамичное и гибкое социальное партнерство [2,115].

Характерным и традиционным принципом для Европейских стран является социальное партнерство государства и бизнеса. Привлечение работодателей к профессиональному обучению молодежи особенно активно проявляется в организации мониторинга рынков труда и образовательных услуг. Это позволяет согласовать потребности, структуру профессий и корректировать содержание труда с учетом требований развивающейся экономики.

В результате распространения и внедрения социального взаимодействия с учетом специфики каждого субъекта в европейских странах сформировались три управленческие модели, разница между которыми в основном определяется спецификой социального партнерства в образовательном процессе.

1. Модель ограниченной роли государства.

Ярким примером данной модели является Великобритания, где большое влияние на государственную образовательную политику в области НПО и СПО оказывает бизнес, которому лучше всего известны потребности рынка труда. Кроме того, велика роль местных органов в определении содержания образовательных программ, прежде всего посредством обозначения уровня квалификационных стандартов.

В рамках существования данной модели могут создаваться совместные органы, объединяющие профсоюзы и работодателей в форме «профессиональных комитетов» и «отраслевых комитетов», «комитетов по профессиональному обучению» с равным представительством обеих сторон.

На настоящий момент в Великобритании создано и лицензировано более 20 советов, в ведении которых находится около двух третей всей трудовой сферы Великобритании [2,118].

2. Модель активного участия государства в планировании и реализации программ начального и среднего профессионального образования.

Типичный пример применения данной модели – практика управления образовательными программами во Франции. В этой стране государственный контроль наиболее ярко проявляется в административном управлении начальным профессиональным образованием. В нем участие бизнеса и организаций гражданского общества ограничивается работой в трехсторонних консультативных органах, действующих при национальных, региональных и местных органах власти. Однако в последнее время наблюдается активизация социального партнерства, что, в частности, нашло отражение в возрождении программы «Ученичество», представляющей собой пример сложной системы, координирующей деятельность государственных институтов регулирования образовательной сферы и структур бизнеса. Смысл данной программы заключается в разделении процесса образования на традиционное обучение в профессиональных школах и практически ориентированную подготовку на промышленных предприятиях. Содержание образовательной программы является итогом совместных решений государственных, профессиональных и бизнес-организаций, а ее реализацией занимаются рыночные институты, например, промышленные предприятия.

3. Модель государственного регулирования в деятельности частных компаний и организаций, занимающихся профессиональным образованием и обучением.

Наиболее характерные примеры данной модели – это профессиональные образования в Германии, Нидерландах и Дании. Так, в Германии социальное партнерство является одним из важнейших элементов двухсторонней системы профессионального образования и переквалификации в рамках федерального государства, предполагающего четкое и законодательно закрепленное распределение обязанностей между федеральным правительством и землями. За развитие профессионального обучения традиционно отвечает целый ряд структур и институтов федерального и регионального уровней:

- «ответственные организации» (государственные структуры, отвечающие за обучение на предприятиях), представленные промышленными, торговыми и отраслевыми палатами и различными федеральными и земельными органами управления государственного сектора;
- комитеты вышеуказанных организаций по профессиональному обучению;
- земельные комитеты по профессиональному обучению;

- земельные министерства (министерства труда, финансов и реже культуры), которые осуществляют контроль над «компетентными организациями» и принимают решения о предоставлении финансовой поддержки обучения на предприятии;
- федеральный институт профессионального образования и обучения;
- федеральная служба по вопросам труда [2,119].

Общим для всех Европейских национальных систем является возрастающее внимание к реализации принципа непрерывности профессионального образования. Из-за динамичных изменений производства и технологий навыки и умения, получаемые в процессе профессионального обучения, вскоре оказываются недостаточными и требуют повышения квалификации, либо профессиональной переподготовки. Изменение характера профессиональной деятельности и структуры специальностей вынуждает многих работников менять специальность в течение своей трудовой жизни. Концепция непрерывного профессионального образования в настоящее время воспринята и реализуется российской профессиональной школой.

В западноевропейских странах организационные структуры социального партнерства в образовании формировались в основном в послевоенный период (с 1950-х гг.) [3]. Важнейшую роль в них играет государство. Хотя, строго говоря, социальное партнерство базируется на гораздо более сложных, часто – неформальных (но не менее влиятельных), социально-идеологических структурах, присущих гражданскому обществу, корни которых лежат в более ранних периодах социально-исторического развития стран ЕС. В них партнерство развивается при нарастании социальной интеграции.

Работодателям и их организациям принадлежит значительная роль в развитии социального партнерства в сфере профессионального образования. Они выполняют следующие функции:

- 1) лоббирование собственных интересов в рамках классической модели плюрализма интересов;
- 2) участие в разработке квалификационных требований и профессиональных стандартов;
- 3) формирование приоритетов обучения на рабочем месте;
- 4) участие в формировании государственной политики и принятии решений в области профессионального образования;
- 5) участие в разработке образовательных программ;
- 6) определение требований к содержанию обучения и к итоговой оценке [2,117].

Необходимо подчеркнуть, что ключевая роль работодателей не означает, что они всегда являются инициаторами социального диалога, степень их инициативности определяется традициями, производственными отношениями, региональной спецификой, социально-экономическим развитием. И в тех случаях, когда предприниматели предоставляют финансовые ресурсы и контролируют их использование, они включаются в попечительские советы, могут определять содержание обучения и предъявлять требования к его результатам.

Таким образом, можно говорить о том, что социальное партнерство выступает способом достижения баланса интересов всех участвующих на рынке образовательных услуг субъектов на принципах равноправия и справедливости. Студенты заинтересованы в социальных гарантиях и престижном, конкурентоспособном образовании; государство – в гарантированном формировании и исполнении заказа на подготовку профессиональных кадров; бизнес-сообщество – в притоке образованных и хорошо подготовленных к жизни и работе специалистов.

Анализ моделей социального партнерства в европейских странах дает основания полагать, что для отечественной системы профессионального образования наиболее адекватна французская модель, характерной чертой которой является значительное регулятивное воздействие центральных и региональных властных структур на содержание и оценку обучающих программ. Вместе с тем образовательные инициативы (новые обучающие программы и требования к выпускникам) являются скорее прерогативой бизнеса, чем государства.

Безусловно, очевидна необходимость более глубокого освоения теоретических наработок зарубежных ученых и практического опыта по проблеме формирования системы социального партнерства в профессиональном образовании. С другой стороны, разнообразие местных условий в современной России требует соотнесения любой научно-практической разработки со сложившимися типичными ситуациями в региональных и муниципальных сообществах.

Литература:

1. Доклады Всероссийского социологического конгресса «Глобализация и социальные изменения в современной России». – М. – 2007. – С. 25.
2. Олейникова, О., Муравьева, А. Социальное партнерство в сфере профессионального образования в странах Европейского

Союза / О. Олейникова, А. Муравьева // Высшее образование в России. 2006. – № 6. – С. 111-120.

3. Осипов, А.М., Карстанье, П., Тумалев, В.В., Зарубин, В.Г. О социальном партнерстве в сфере образования / А.М. Осипов, П. Карстанье, В.В. Тумалев, В.Г. Зарубин. – Электронный ресурс: Режим доступа: www.isras.ru.

4. Руткевич, М.Н. Социальная структура / М.Н. Руткевич. – М. – 2004. – С. 6.

Герасимов М.Д. к.т.н., проф.

*Белгородский государственный технологический университет
им. В.Г. Шухова, г. Белгород, Россия*

«КАМЕНЬ ПРЕТКНОВЕНИЯ» НА ПУТИ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ

Безусловным требованием любого производства к молодому специалисту является знание фундаментальных основ своей специальности, умения пользоваться профессиональными инструментами и навыками применения полученных знаний на уровне учебного процесса. Не соответствие этим требованиям нельзя ничем компенсировать. Однако, для профессионального становления личности молодому специалисту этого недостаточно.

Другим условием профессионального становления и роста молодого специалиста является овладение **технологией** психологической адаптации в коллективе предприятия. Можно сказать, что существует базовый набор технологических и психологических приёмов, которые гарантированно позволяют практически безболезненно пройти процесс адаптации на предприятии.

При переходе выпускника из статуса студента в статус руководителя звена нижнего или первого уровня, ему приходится пережить определённое психологическое перерождение. Если не знать некоторых технологических психологических приёмов адаптации, то она может проходить достаточно болезненно.

Первым «камнем преткновения» на пути становления молодого специалиста на предприятии является осознание того, что не все **действия** подчинённых соответствуют их **знаниям**, закреплённым в технологических картах, инструкциях, руководящих документах, ГОСТах и пр. Это относится не только к подчинённым. Это относится практически ко всем людям, если есть возможность отклоняться от производственных требований.

То, что **действия** людей не всегда соответствуют **знаниям**, мы можем наблюдать довольно часто. Многие курят табак, хотя прекрасно знают, что это вредит здоровью, другие превышают разрешённую скорость движения управляемого ими автомобиля, но ... превышают, а также третьи, четвёртые и т.д.

Таким образом, между **действиями** и **знаниями** образуется разрыв, а попросту – **провал**, который необходимо чем-то заполнять, чтобы наши **действия** соответствовали нашим **знаниям**.

За многовековую свою историю, человечество нашло такие инструменты, которые позволяют заставить исполнителя выполнять работу так, как от него требуют. И первым инструментом в достижении исполнительности является **страх**.

С незапамятных времён страх является мотивом для выполнения работ в соответствии с требованиями. Нет необходимости перечислять и приводить примеры использования страха в выполнении тех или иных действий.

Однако, **страх** порождает низко производительный труд. Под давлением страха человек может делать вид, что выполняет работу. Может вредить. Для выполнения таких работ требуется огромные силы на охрану, её содержание. Это делает труд под страхом не эффективным.

Для более производительного труда, для обеспечения **действий** человека в соответствии с вложенными в него **знаниями** существует другой инструмент, который носит название – **надежда**. Когда человеку даётся **надежда**, то нет такой необходимости следить за качеством труда. Существовали различные формы надежды: отпустить из рабства, дать вольную крепостному, поставить на очередь, на квартиру, повысить оплату труда и прочее, прочее. Производительность и эффективность труда на основе мотива **надежды** выше, чем под влиянием страха. И, если надежда реализуется, то создаётся бесконфликтная ситуация.

Фактор надежды имеет, однако, существенный недостаток – это фактор времени. В случае окончания срока, определённого надеждой, повторный договор не сможет иметь той же силы, что и первый, если **надежда** не оправдалась.

Наконец, человечество изобрело универсальный инструмент, который позволяет привести в баланс соотношение «**знание - действие**». Такой инструмент носит название – **деньги**. С помощью этого инструмента и происходит обеспечение качества и количества труда работников работодателями. Умение пользоваться таким инструментом позволяет странам и фирмам становиться

конкурентоспособными и лидерами на рынке. И напротив, не умение – повергает их в стагнацию, разорение и упадок.

Есть ли люди, которые всегда свои действия строго и непременно выполняют в соответствии с заложенными знаниями? Да, есть. Их можно назвать фанатиками своего дела. Эта категория работников не позволяет, не при каких условиях, снижать качество своего труда. Часто такие работники являются не удобными, потому что вокруг себя требуют такого же отношения к делу. И, если речь идёт о имидже фирмы или коллектива сотрудников, то таким работникам следует создавать соответствующие условия труда.

Молодой специалист, приступая к работе после окончания университета, должен понимать, что в его арсенале практически нет ни одного инструмента, чтобы обеспечить **действия** своих подчинённых, **залаженным** знаниям. Он не может использовать аргумент страха, у него нет сколь-нибудь стоящих надежд, он не вправе стимулировать оплату труда.

Молодой специалисту в таком случае может рассчитывать на профессиональный инструмент, который можно назвать – **убедительность**. **Убедительность**, в этом случае, выступает как дополнительный инструмент. Это единственный мостик и инструмент, которым можно воздействовать на подчинённых и руководителей.

Естественно, что в этом случае встаёт вопрос из базового набора технологических и психологических приёмов профессиональной адаптации: «Как стать убедительным?». Ответ на этот вопрос выходит за рамки настоящей статьи.

Вывод. Профессиональное становление молодого специалиста начинается с того момента, когда он переходит из статуса исполнителя в статус управляющего. На этапе исполнителя он сам не раз и не два старался действовать в нарушение закладываемых знаний. Много зависит от того, как часто его действия не соответствовали знаниям. Не переросло ли это в привычку? На втором этапе, когда он становится управляющим, он должен обеспечить действия своих подчинённых технологическим знаниям и требованиям. Очень часто можно наблюдать, когда молодой руководитель с большим пониманием относится к нарушениям технологической дисциплины со стороны подчинённых. Он может стать заложником ранее сформировавшихся психологических ориентиров. На этом этапе профессиональной адаптации закладывается вектор карьерного роста и успеха молодого специалиста.

*Данная статья является фрагментом авторского курса «Проблемы и реализация карьерного роста», читаемая для студентов бакалавриата и специалитета.

Гладкова И.А., Батищева А.В.

*Белгородский государственный технологический университет
им. В.Г. Шухова, г. Белгород, Россия*

ОРГАНИЗАЦИЯ УПРАВЛЕНИЯ АДАПТАЦИЕЙ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ НА ПРЕДПРИЯТИИ

Адаптация персонала в организации является необходимым звеном кадрового менеджмента. Действительно, становясь работником конкретного предприятия, новичок оказывается перед необходимостью принять организационные требования: режим труда и отдыха, положения, должностные инструкции, приказы, распоряжения администрации и т. д. Он принимает также совокупность социально-экономических условий, предоставляемых ему предприятием. Новый сотрудник вынужден по-новому оценить свои взгляды, привычки, соотнести их с принятыми в коллективе нормами и правилами поведения, закрепленными традициями, выработать соответствующую линию поведения.

К сожалению, важность мероприятий по адаптации работников не всегда осознается кадровыми службами организаций. До сих пор многие государственные предприятия и коммерческие организации не имеют даже базовых программ адаптации. Между тем, в условиях введения нового механизма хозяйствования, самофинансирования и самоокупаемости, что сопровождается значительным высвобождением и, следовательно, перераспределением рабочей силы, увеличением числа работников, вынужденных либо осваивать новые профессии, либо менять свое рабочее место и коллектив, актуальность проблемы адаптации еще больше возрастает.

Трудовая (профессиональная) адаптация – это социальный процесс освоения человеком новой для себя трудовой ситуации, в которой и он сам и окружающая его трудовая среда оказывают активное влияние друг на друга и являются адаптивно-адаптирующими системами, т.е. одновременно и воздействующими и подвергающимися воздействию друг друга. Несмотря на терминологические различия, все авторы отмечают, что такая адаптация является многоуровневым, функционально детерминированным процессом приноравливания, привыкания, приобщения к труду с включением в него физиологических,

личностно-психологических, поведенческих и социальных компонентов.

Но процесс трудовой адаптации, хоть и носит цельный характер, далеко не однороден и однообразен. Существует значительное количество его частных проявлений.

Профессионально-деловая адаптация заключается в освоении профессиональных навыков и умений, уяснении специфики работы, развитии профессионально необходимых качеств, устойчивого положительного отношения к профессии, установлению деловых отношений. Каждый новичок проходит как бы стадию ученичества, форма которого зависит от характера организации и предыдущего опыта работы.

Социально-психологическая адаптация предполагает установление межличностных и деловых отношений с сослуживцами, освоение ценностей и групповых норм поведения. Новичок знакомится с расстановкой сил в подразделении, выясняет значимость того или иного сотрудника, включается в состав формальных и неформальных групп и т.д.

Организационно-административная адаптация предполагает ознакомление со структурой организации, определение в ней собственной роли, усвоение правил внутреннего распорядка, понимание иерархии управления и правил обращения к должностным лицам, следование установленному регламенту производственных совещаний, освоение навыков делового администрирования, подготовки организационной документации и т.д.

Ценностно-нравственная адаптация – процесс и результат принятия работником норм и ценностей корпоративной культуры организации (отношение к труду, к сотрудникам, к руководству; следование традициям коллектива, воспроизводство ожидаемого стиля поведения и одежды, удовлетворение культурных ожиданий со стороны окружающих и др.). Иногда ее рассматривают в составе социально-психологического плана общей адаптации.

Финансово-экономическая адаптация представляет собой степень удовлетворенности работника размером зарплаты, премий, бонусов, других материальных и финансовых средств, передаваемых работодателем, уровню притязаний работника. Для успешной адаптации сотруднику необходима адекватная оценка труда в форме зарплаты и премий; социальная защищенность (оплачиваемые отпуска, больничные листы и т. д.); гарантии роста и развития; оговоренный участок работы с определенными правами и обязанностями;

комфортные условия труда; творческое взаимодействие с другими сотрудниками¹⁶.

Психофизиологическая адаптация – приспособление сотрудника к условиям труда и отдыха. Данная форма адаптации наиболее важна для производственных предприятий и организаций, где используется сложная технология и существует опасность получения производственных травм. Психофизиологическая адаптация определяется, главным образом, состоянием здоровья и правильной организацией режима труда и отдыха. В процессе такой адаптации происходит освоение совокупности всех условий, оказывающих различное психофизиологическое воздействие на работника во время труда. К этим условиям относятся: физические и психические нагрузки, уровень монотонности и ритм труда, его стрессогенность, санитарно-гигиенические нормы производственной обстановки и др.

Санитарно-гигиеническая адаптация предполагает: соответствие рабочего места санитарно-гигиеническим нормам, его удобство; знание сотрудником мест расположения буфетов, столовой, гардероба, душа, туалета, здравпункта, а так же порядка уборки рабочих помещений, ремонта мебели, замков, дверей, окон; умение пользоваться лифтами, вентиляторами, кондиционерами, обогревательными и осветительными приборами, жалюзи на окнах, сатуратором, кулером, средствами оргтехники и т.д. Работник должен быть знаком с требованиями эргономики к оснащению рабочего места по освещенности, уровню шума, вибрации, запыленности и т.д.

Внедрение системы управления адаптацией на предприятии представляет собой достаточно сложную задачу. Вместе с тем управление процессом адаптации сотрудников позволяет решить ряд проблем.

Во-первых, позволяет снизить стартовые издержки и в более короткий срок достигнуть рабочих показателей, приемлемых для организации. Очевидно, что новый сотрудник не всегда знает все тонкости работы и то, как функционирует предприятие. Ему требуется значительно больше времени на выполнение возложенных на него обязанностей. До тех пор, пока он трудится менее эффективно, чем опытные специалисты, его работа требует от организации более высоких затрат. Эффективная система адаптации позволяет снизить временные и материальные издержки организации.

Во-вторых, введение системы адаптации позволяет сформировать позитивное отношение новых сотрудников к работе, повысить

¹⁶ Адаптация работника: задачи, средства, проблемы // электрон. изд., режим доступа к изд.: http://www.uralweb.ru/articles/job/page_1/000/091/article_91.html.

удовлетворенность ею. В случае использования предприятием программ адаптации успешнее осуществляется вхождение сотрудника в неформальную структуру коллектива, снижаются тревожность и неуверенность адаптанта. Как правило, негативные эмоциональные переживания, возникающие у сотрудников на стадии адаптации, связаны с боязнью провалов в работе, а также неполной ориентацией в рабочей ситуации. Если работники не смогли своевременно освоиться в организации, то они могут отреагировать на это увольнением. Адаптационные мероприятия позволяют решить данные проблемы, а также способствуют усвоению новичком требований организационной культуры и следованию правилам поведения, принятым в компании.

Как отмечают исследователи, процесс адаптации протекает в несколько этапов.

На первом этапе происходит соотнесение профессиональных знаний, умений и компетенций нового сотрудника с требованиями должности. Если сотрудник имеет не только специальную подготовку, но и опыт работы в аналогичных подразделениях других компаний, период его адаптации будет минимальным. Однако даже в этих случаях в компании возможны непривычные для него варианты решения уже известных ему задач. Поэтому на данном этапе важно провести анализ ожиданий поступающих работников, а также составить прогноз возможных трудностей в процессе работы и вариантов их преодоления.

На втором этапе осуществляется практическое знакомство нового работника со своими обязанностями и требованиями, которые к нему предъявляются со стороны организации. На данном этапе важно предоставить сотруднику максимально полную информацию о принятых в компании технологиях работы.

На третьем этапе происходит так называемая действенная адаптация. Здесь необходимо предоставить новичку возможность активно действовать в различных сферах, проверяя и апробируя полученные знания в организации. Кроме того, новый сотрудник адаптируется к своему новому статусу, что в значительной степени обуславливается его включением в межличностные отношения с коллегами. Поэтому на данном этапе необходимо уделять внимание и социально-психологической адаптации новичка.

На завершающем этапе адаптации постепенно преодолеваются производственные и межличностные проблемы, и осуществляется переход к стабильной работе. Здесь важна своевременная ликвидация причин конфликтных ситуаций или неудовлетворенности решением проблем адаптантов. Возможно принятие санкций в отношении тех

должностных лиц, которые были обязаны предотвратить возникновение конфликтных ситуаций.

Основу процесса управления адаптацией, предполагающего определенную технологию, составляют конкретизация подхода к каждому работнику, определение значимости той или иной стороны адаптации для конкретных условий производственной среды, разработка соответствующих мероприятий для облегчения ее прохождения.

Ярким примером эффективной системы организации управления адаптацией специалистов является программа, разработанная в компании ОАО «Росгосстрах». Программа предполагает введение единой процедуры адаптации во всех структурных подразделениях компании, и направлена на решение следующих задач:

- обеспечение быстрого вхождения в должность нового сотрудника, уменьшение количества возможных ошибок, связанных с новыми условиями труда;

- оценку уровня квалификации и потенциала сотрудника во время прохождения им испытательного срока;

- снижение текучести кадров и, как следствие, снижение экономических потерь, связанных с подбором и обучением персонала;

- создание у сотрудника позитивного отношения к работе, уменьшение дискомфорта и снижение уровня тревожности (быстрая подготовка в срок лояльного сотрудника с акцентом на необходимых для успешной работы знаниях и навыках, эффективное вовлечение нового члена команды во все процедуры, происходящие в компании).

Данную программу должны знать и использовать в своей работе:

- руководители структурных подразделений;

- наставники;

- сотрудники Управления по работе с персоналом.

Программа по адаптации новых сотрудников включает ряд лекций, проводимых специалистами структурных подразделений, а также специалистами Управления по работе с персоналом. Компания применяет разнообразные методы коммуникации для ознакомления новых сотрудников с компанией: видеофильмы, мультимедийные презентации, специально подготовленные для этой цели брошюры, видеозаписи выступлений руководителей компании и подразделений и т.д. Необходимым условием успешной интеграции является наличие обратной связи – предоставление новому сотруднику возможности задать возникшие у него вопросы и получить на них ответы.

При разработке и оптимизации системы адаптации следует исходить из имеющихся возможностей компании и самого сотрудника;

необходимо также учитывать различия на новом и прежнем местах работы, особенности новой и прежней профессии, так как существенные различия могут стать серьезным барьером для профессиональной мобильности и проведения результативной кадровой политики.

В заключении следует отметить, что успешное решение проблемы адаптации новых работников требует серьезной методической и организационной работы. Одного лишь понимания ее важности недостаточно. Успех возможен лишь при планировании, направлении и координации этой работы в масштабах всей организации.

Литература:

1. Бозман, К. Основы управления персоналом [Текст] / К.Бозман. - М.: ИНФРА, 2009. - 107 с.
2. Гладкова, И.А. Адаптация выпускников вуза к рынку и сфере труда [Текст] / И.А. Гладкова, Н.Н. Реутов, В.Н. Фомин. – Белгород: Издательство БГТУ. – 2010. – 253 с.
3. Виханский, О.И. Управление персоналом современной организации [Текст] / О.И.Виханский - М.: 2011. – 528 с.
4. Давыдова, Л.А. Экономика и управление предприятием. [Текст] / Л.А.Давыдова, В.К. Фальцман. – М.: Финансы и статистика, 2010. – 149 с.
5. Пихало, В.П. Управление персоналом организации [Текст] / В.П.Пихало. – М.: ИНФРА, 2010. – 389 с.

Гладкова И.А., Музылева Е.С.

*Белгородский государственный технологический университет
им. В.Г. Шухова, г. Белгород, Россия*

АНАЛИЗ ГОТОВНОСТИ СТУДЕНТОВ К САМОСТОЯТЕЛЬНОМУ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

Проблема трудоустройства выпускников вузов становится все более острой. По данным Росстата, численность безработных на начало 2015 года составила 4,2 млн. человек, по сравнению с 2014 годом, она возросла на 3%[1]. Рост данного показателя, в большей степени, связан с неудовлетворительной экономической обстановкой в стране. Если говорить о структуре безработных, то в ней преобладает молодежь, в том числе, количество неработающих молодых людей в возрасте до 26 лет составляет 28,2%. В структуре безработных, 24,6% составляют лица, не имеющие опыта трудовой деятельности. В основном это выпускники высших и средних образовательных

учебных заведений в возрасте от 20 до 24 лет (48,4%) и от 25 до 29 лет (22,3%).

Несмотря на помощь выпускникам в трудоустройстве со стороны вузов и службы занятости населения, главным действующим лицом при решении отмеченной проблемы остается сам молодой специалист: от информированности, мотивированности, активности, правильно избранной стратегии поведения на рынке труда зависит результативность поиска работы и его профессиональная карьера.

Поэтому важно оценить готовность студентов старших курсов БГТУ им. В.Г. Шухова к самостоятельному трудоустройству, а также рассмотреть различные варианты содействия выпускникам вуза в поисках достойной работы. С этой целью нами было проведено социологическое исследование, в котором приняли участие 102 студента старших курсов университета разных направлений подготовки.

По субъективной оценке студентов, полностью готовы к самостоятельному трудоустройству только 37 % респондентов, готовы в какой-то мере – 56 % и совершенно не готовы – 7 %. Распределение по гендерному признаку показало, что юноши в большей степени ощущают себя не готовыми к решению проблемы трудоустройства (в группе девушек 6 % оценивают себя не готовыми, в группе юношей – 9 %).

Анализ жизненных и профессиональных планов студенческой молодежи показал, что у 7 % не имеется таковых, у 21 % планы на будущее не вполне определены и 71 % респондентов имеют определенные жизненные и профессиональные планы.

При этом отчетливо выделяются различные стратегии молодежи: намерены посвятить себя дому, семье 3 % старшекурсников, планируют продолжить образование 18 % студентов, намерены искать работу по специальности 62 % выпускников, искать любую работу – 20 % респондентов, планируют остаться на уже найденной работе 8 % старшекурсников, планируют открыть собственный бизнес 18 % опрошенных студентов¹⁷. Обращает на себя внимание значительная доля выпускников, планирующих устроиться на работу по специальности. В то же время, по данным Интернет-портала Career.ru, молодым специалистам становится все труднее найти работу по специальности. Данный факт доказывает и индекс сложности поиска работы, резко снизившийся на 0,19 пунктов, по сравнению с 2014

¹⁷ Ответы респондентов не нормировались на 100 %, так как можно было выбрать несколько вариантов.

годом, и составивший 0,39 пункта¹⁸[2]. И это вполне логично в условиях экономического спада, учитывая введение ограничений по найму во многих компаниях и рост конкуренции среди молодых специалистов.

Среди факторов выбора места работы лидирующее положение занимает перспективная работа с большим будущим (72 %), высокая заработная плата (68 %) и соответствие работы способностям (35,3%). Между тем амбициозность, неподкрепленная реальными профессиональными навыками, и завышенные зарплатные ожидания молодых специалистов являются одной из основных причин отказа в трудоустройстве. Работодатели отдают предпочтение тем выпускникам, которые готовы начать свою профессиональную деятельность с невысокой заработной платы, открыты новому опыту и для которых наиболее важным фактором выбора является содержание работы. Вместе тем, согласно результатам нашего исследования содержательные аспекты работы не имеют определяющего значения при ее выборе для подавляющего большинства старшекурсников. Так, интересный творческий характер работы является значимым фактором выбора только для 6 % респондентов, а возможность работы с современной техникой и технологиями – только для 5 % старшекурсников. А такие «внешние» факторы, как близость к дому, гибкий график работы оказались более значимыми: на них указали 16 % и 21 % респондентов соответственно. Корреляционный анализ показал, что для девушек определяющими факторами выбора места работы являются престижность работы и высокая заработная плата, а для юношей, напротив, главную роль играют работа с современной техникой, технологией и гибкий график. Что касается готовности к обучению, которую работодатели считают одним из конкурентных преимуществ молодых специалистов, то и здесь ситуация далека от идеальной: с принципом непрерывного образования на протяжении всей трудовой жизни согласны лишь 44 % опрошенных студентов.

Многие авторы, исследующие проблему трудоустройства молодых специалистов, отмечают, что большое значение для ее успешного решения имеет наличие опыта работы. С ними солидарны работодатели, для которых опыт работы по специальности самое важное и необходимое требование к выпускникам вуза. По результатам проведенного исследования опыт работы имеется у 44 % старшекурсников БГТУ им. В.Г. Шухова. Но что касается опыта работы по специальности, здесь ситуация оказалась намного хуже –

¹⁸ Идеальный показатель индекса сложности поиска работы равен 1

только 16 % респондентов утвердительно ответили на этот вопрос. При этом основными каналами приобретения трудового опыта оказались работа во время учебы (35 %), случайные подработки (28 %), добросовестная работа в период практики (19 %), участие в деятельности кафедры (14 %), а также работа в стройотряде (13%). Юноши, в большинстве своем, предпочитают приобретать опыт работы с помощью случайных работ, а девушки настроены на получение дополнительного образования.

Хотелось бы более подробно остановиться на роли производственной практики. Тот факт, что она оказывает существенное влияние на профессиональное становление молодого специалиста, не вызывает сомнений. Между тем 21 % опрошенных старшекурсников отметили, что производственной практики у них фактически не было, а 35 % респондентов оценили практику как «слабую». Эти данные заставляют задуматься о вопросах организации производственной практики.

Как уже отмечалось выше, наличие опыта работы повышает конкурентоспособность молодого специалиста на рынке труда. Вместе с тем совмещение работы и учебы вызывает неоднозначную реакцию, как у самих студентов, так и у преподавателей. Прилежные студенты, ответственно относящиеся к учебе, крайне редко решаются на трудоустройство в период обучения. Так, 55 % опрошенных нами старшекурсников ответили, что не работают по причине того, что трудно совмещать работу и учебу. Тем более, что многие преподаватели негативно относятся к пропускам занятий, справедливо полагая что работа во время учебы приводит к снижению качества академических знаний. С другой стороны, старшекурсники, работающие по специальности, отличаются более глубокими и предметными знаниями по профессии, владеют современными технологиями, и, что самое главное, имеют не только знания, но и практические навыки. Более того результаты исследований показывают, что у студентов, имеющих опыт работы, более успешно протекает не только профессионально-деловая, но и социально-психологическая адаптация в коллективе.

Что же заставляет старшекурсников совмещать работу и учебу? Как показало проведенное исследование, в группе работающих старшекурсников 48 % работают, чтобы быть независимыми от помощи родителей, 27 % нуждаются в зарплате как в источнике средств существования и 25 % работают, чтобы получить опыт работы по специальности.

В группе неработающих студентов, как отмечалось выше, подавляющее большинство испытывают трудности в совмещении учебы и работы (55 %), 16 % отметили, что им не удалось найти работу, 11 % и не пытались найти работу, так как в этом нет материальной необходимости, и только 1 % респондентов считает, что свободное время важнее работы и заработка.

В настоящее время найти работу объективно сложно, тем более что на рынке труда сейчас много квалифицированных специалистов с опытом работы. В таких условиях выпускникам вуза необходимо хорошо владеть не только своей специальностью, но и технологией поиска работы. Наряду с профессиональными особое значение приобретают так называемые «рыночные» компетенции, позволяющие успешно выдержать конкуренцию на рынке труда. Наше исследование позволило оценить, какие способы поиска работы и насколько эффективно используют старшекурсники¹⁹. Многие студенты (48 %) намерены искать работу путем личного посещения работодателей. Отметим, что по оценкам специалистов кадровых и рекрутинговых агентств, это один из самых эффективных способов поиска работы. Весьма популярной среди студентов является рассылка своего резюме, которую используют 43 % респондентов. На третьем месте оказался поиск работы с помощью родственников и знакомых (39 % респондентов). Остальные каналы поиска используются значительно реже. Так, на помощь кафедры и научного руководителя при трудоустройстве рассчитывает 10 % старшекурсников, столько же респондентов намерены обратиться в кадровые агентства.

По результатам исследования договоренность с работодателем о трудоустройстве имеют всего лишь 12 % респондентов, что лишний раз свидетельствует о сложности ситуации с трудоустройством молодых специалистов в современных условиях. При этом на вопрос о том, что Вы считаете более предпочтительным – свободное трудоустройство или распределение в вузе, ответы респондентов распределились примерно поровну (48 % и 52 % соответственно). Что неудивительно, ведь сейчас мы наблюдаем трансформацию взглядов на трудоустройство, связанную с переходом к рыночным отношениям в экономике. Хотя, согласно нашему исследованию, перевес все еще остается на стороне распределения в вузе, многие считают его пережитком прошлого и, по большей степени, опираются на американский и западноевропейский опыт, когда молодой человек не ограничен в поиске работы, а ключевым фактором, учитываемымся

¹⁹ Ответы респондентов не нормировались на 100 %, так как можно было выбрать несколько вариантов.

при приеме на работу, является наличие необходимых знаний и навыков.

Вместе с тем старшекурсники нуждаются в содействии вуза в трудоустройстве, на что указали 86 % опрошенных студентов. Среди форм содействия со стороны вуза студенческая молодежь предлагает различные варианты: предложение работы перспективным студентам, организацию собеседований студентов с работодателями, рекомендацию молодых специалистов работодателям, проведение ярмарок вакансий, направление на работу в другие города, трудоустройство по специальности после завершения обучения и др.

Одним из перспективных способов помощи выпускникам в трудоустройстве являются градуэйт–программы, которые представляют собой технологии рекрутмента, включающие выявление среди студентов и выпускников, наиболее талантливых и перспективных, их отбор, оценку, а также подготовку многоступенчатой программы развития внутри компании-работодателя. В западных странах давно сложилась и успешно осуществляется данная практика. В нашей стране, же она не получила широкого распространения. Большинство компаний, использующих Graduate Recruitment – это представительства иностранных корпораций.

Кроме того, целесообразно использовать методы Event-рекрутинга, который представляет собой проведение различных мероприятий для привлечения новых сотрудников. Одним из его элементов являются специализированные рекрутинг-ярмарки в вузах. В отличие от стандартных встреч с работодателями в вузах, этот тип ярмарок характеризуется тем, что кандидаты тщательно отбираются, в соответствии с профессиональными требованиями, предоставленными фирмами-участниками. Далее организаторы согласуют сроки проведения ярмарки и устраивают собеседования кандидатов и представителей фирм-участников.

Таким образом, наше исследование еще раз доказало наличие проблем в трудоустройстве выпускников вузов. К сожалению, полностью готовы к самостоятельному поиску работы лишь треть респондентов, чуть больше половины опрошенных надеется на помощь вуза в этом вопросе. Представляется, что одним из приоритетных направлений деятельности высших учебных заведений должно стать использование современных методов взаимодействия с работодателями в вопросах трудоустройства студентов и выпускников вузов.

Литература:

1. Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс] – Режим доступа URL.: <http://www.gks.ru/>
2. Интернет-портал по содействию в трудоустройстве молодым специалистам Career.ru [Электронный ресурс] – Режим доступа URL.: <http://career.ru/>
3. Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях: сборник материалов VI Международной заочной научно-практической конференции, посвященной 60-летию БГТУ им. В.Г. Шухова, Белгород, 20 декабря 2014 г.: в 2 ч. Ч.2. Белгород, 2014. С. 88 - 91
4. Ананьева, Т. Молодой специалист, но с опытом работы. Как способствует этому Graduate-рекрутмент ? // Рекрутинг для кадровика. – 2012. – № 9. – С. 20 – 29.

Грачев Александр Сергеевич

*Белгородский государственный технологический университет
им. В.Г. Шухова, г. Белгород, Россия*

ДВИГАТЕЛЬНАЯ АКТИВНОСТЬ КАК ОДИН ИЗ ОСНОВНЫХ ФАКТОРОВ ПОДГОТОВКИ КОНКУРЕНТОСПОСОБНЫХ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

В настоящий момент в России наблюдается динамика к снижению численности работающего населения. Это обусловлено демографическим «провалом», проявляемым с одной стороны низкой рождаемостью, а с другой стороны увеличением количества лиц пожилого возраста. Таким образом, статистическое соотношение лиц, вышедших на пенсию, и работающего населения свидетельствует о ежегодном сокращении количества налогоплательщиков трудоспособного возраста. Безусловно данная тенденция негативно сказывается на экономике всего государства.

Немаловажным является и тот факт, что уровень подготовленности выпускников ВУЗов зачастую не соответствует запросам работодателя. В результате чего на рынке труда возникает дефицит квалифицированных кадров, а выпускники ВУЗов вынуждены вставать на учет в службе занятости или работать не по специальности. Причины кроются в ряде факторов: во-первых, выпускники имеют недостаточный уровень профессиональных знаний, умений и навыков; во-вторых, не готовы выполнять работу в стрессовых ситуациях; в-третьих, не способны конструктивно, логически грамотно и лаконично формулировать свои мысли как при общении с начальством, так и при общении со своими коллегами. Еще

одним критерием, который обычно проявляется в первые месяцы работы и которому работодатели уделяют особое внимание, является работоспособность молодого специалиста. Данный критерий зависит от ряда свойств личности, таких как целеустремленность, упорство, способность концентрироваться на конкретном виде деятельности, а также от выносливости, уровня здоровья человека и его психофизической подготовленности (стрессоустойчивости).

Следовательно, в условиях интенсивно развивающейся рыночной экономики потребность в подготовке молодых конкурентоспособных специалистов становится все более актуальной проблемой.

Анализ работ О.В. Горобцова²⁰, А.С. Ключникова²¹, Н.И. Мирошникова²², М.С. Хохловой²³ посвященных поиску эффективных механизмов повышения конкурентоспособности молодых специалистов показал, что работодатели в первую очередь акцентируют внимание не только на степени сформированности профессиональных знаний соискателя, но и на его личностных качествах и умениях «презентовать себя».

Следует отметить, что одним из инструментов повышения конкурентоспособности юного специалиста является тесное взаимодействие ВУЗа и предприятия-работодателя²⁴. Такой подход подразумевает формирование у выпускника соответствующих запросу предприятия-работодателя общекультурных и профессиональных компетенций.

Кроме того каждый работодатель стремится взять на работу здорового человека, имеющего крепкую иммунную систему, тем самым обезопасив себя от принятия лишних управленческих решений по причине болезни своего сотрудника. Поэтому практически во всех федеральных государственных образовательных стандартах для

²⁰ Горобцова, О.В. Определение конкурентоспособных качеств молодых специалистов / О.В. Горобцова, В.Г. Бавская // Интерэкспо Гео-Сибирь. – 2010. –Т. 3. – № 1. – С. 9-12.

²¹ Ключников, А.С. Основные компоненты выпускного резюме молодого специалиста и пути его совершенствования / А.С. Ключников, Ю.М. Чирвоная // Весник Віцебскага дзяржаўнага ўніверсітэта. – 2012. – Т. 5. – № 71. – С. 84-87.

²² Мирошников, Н.И. К вопросу о конкурентоспособности выпускника вуза на современном рынке труда / Н.И. Мирошников // Вестник Ессентукского института управления, бизнеса и права. – 2014. – № 8. – С. 153-158.

²³ Хохлова, М.М. Компетенции конкурентоспособного молодого специалиста: мнение работодателей и выпускников / М.М. Хохлова // Телескоп: журнал социологических и маркетинговых исследований. – 2014. – № 2. – С. 26-31.

²⁴ Никулина, Ю.Н. Оценка уровня конкурентоспособности: взгляд молодых специалистов / Ю.Н. Никулина // Экономика труда. – 2015. – Т. 2. – № 1. – С. 51-60.

высших учебных заведений по всем направлениям подготовки специалистов одним из видов компетенции является овладение средствами самостоятельного использования методов физического воспитания и укрепления здоровья, готовностью к достижению должного уровня физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности. Данная общекультурная компетенция обусловлена в первую очередь потребностью рынка труда в здоровых, гармонично развитых и эстетически привлекательных молодых специалистах. Формирование данной компетенции возможно лишь посредством формирования у студентов устойчивой мотивационно-установочной потребности в систематических занятиях физической культурой и повышении двигательной активности.

Формирование конкурентоспособного молодого специалиста должно осуществляться посредством параллельного изучения основных циклов и разделов образовательной программы. Раздел «Физическая культура» реализуется в объеме 400 ч. На наш взгляд, в современных условиях интенсификации образования и повсеместной компьютеризации, приоритетной задачей дисциплины «Физическая культура» в высшем учебном заведении является повышения двигательной активности студенческой молодежи. Объясняется это рядом экспериментально доказанных фактов.

Наиболее существенно, двигательная активность влияет на здоровье студентов. Многочисленные исследования свидетельствуют о том, что уровень соматического здоровья во многом зависит от количества выполненных среднесуточных локомоций. Так в работе А.Ю. Горобий²⁵ отмечается, что сокращение двигательной активности (гипокинезия) накладывает «отпечаток» на функционирование микронасосной деятельности мышц, уменьшается работа всех звеньев кровообращения, возникает комплекс расстройств в системе обмена веществ, дыхания, ускоряется процесс старения. В исследованиях А.А. Горелова²⁶ выявлена прямая зависимость двигательной активности и уровня соматического здоровья по

²⁵ Горобий, А.Ю. Двигательная активность в жизни студентов гуманитарного вуза / А.Ю. Горобий, В.Л. Кондаков, А.А. Третьяков // Культура физическая и здоровье. – 2013. – № 2 (44). – С. 18-20.

²⁶ Горелов, А.А. Массовая физическая культура и оздоровление населения зависимости соматического здоровья студентов от величины их двигательной активности / А.А. Горелов, О.Г. Румба // Вестник спортивной науки. – 2013. – № 2. – С. 36-39.

методике Апанасенко. В работе Ж.Б. Сафановой²⁷ констатируется, что должный уровень двигательной активности создает благоприятные предпосылки для функционирования сердечнососудистой системы. Анкетирование и шагометрия, проведенные на базе НИУ «БелГУ»²⁸ свидетельствуют о том, что большинство студентов, имеющих различные патологические изменения в функционирование кардиореспираторной системы, не осознают значимость выполнения физических упражнений.

Немаловажным критерием повышения двигательной активности является формирование адаптационного механизма к стрессовым ситуациям. Как известно стресс имеет два ярко выраженных вида: психологический и физиологический. В работе молодые специалисты чаще всего сталкиваются именно с первым видом стресса, который выражается в возникновении информационного или эмоционального раздражителя. В свою очередь реакция организма сопровождается изменением функционирования всех систем организма, в том числе и сердечнососудистой системы. В виду того, что происходит увеличение частоты сердечных сокращений, увеличивающие транспортировку питательных веществ к костно-мышечному аппарату, но не потребляемых им, возникает нарушение обменных процессов. В результате в организме человека возникают различные патологические изменения, которые приводят к серьезным заболеваниям. Именно поэтому увеличение двигательной активности у студентов с одной стороны оказывает тренировочный эффект на организм занимающихся, а с другой стороны служит рекреационным инструментом, способствующим нормализации обменных процессов.

В работе А.А. Третьякова с соавт.²⁹ выявлено, что двигательная активность влияет не только на здоровье студентов, но и на их образовательный процесс.

Данная закономерность подтверждается в исследованиях В.Л. Кондакова, А.Н. Усатова и В.Н. Усатова³⁰ посредством анализа

²⁷ Сафанова, Ж.Б. Здоровье и его определения в контексте двигательной активности человека / Ж.Б. Сафанова // Динамика систем, механизмов и машин. – 2014. – № 6. – С. 157-160.

²⁸ Бальшева, Н.В. Общая характеристика проблемы дефицита двигательной активности студентов с ограниченными возможностями кардиореспираторной системы / Н.В. Бальшева, М.Д. Богоева, М.В. Ковалева, Е.Н. Копейкина, О.Г. Румба // Культура физическая и здоровье. – 2013. – № 4 (46). – С. 82-87.

²⁹ Третьяков, А.А. Анализ взаимосвязи уровня соматического здоровья студентов с двигательной активностью / А.А. Третьяков, В.В. Дрогомерецкий, В.В. Агошков // Современные проблемы науки и образования. – 2014. – № 3. – С. 279.

экзаменационных ведомостей было установлено, что студенты спортивного отделения с более высокими показателями двигательной активности значительно превосходят своих сверстников по уровню успеваемости. При этом, несмотря на более высокие значения среднесуточных локомоций у студентов основного учебного отделения в сравнении со студентами специального учебного отделения, достоверного различия в уровне успеваемости выявлено не было. Таким образом, учитывая артефакты, характеризующиеся степенью сложности образовательной программы для различных направлений подготовки специалистов, нельзя с уверенностью констатировать, что двигательная активность является первоопределяющим критерием успеваемости студентов.

Несмотря на это, экспериментальные данные свидетельствуют о том, что лица с показателями двигательной активности ниже среднего уровня, хуже запоминают информацию и имеют более низкий средний образовательный балл. На наш взгляд, такая закономерность овладения образовательной программой обуславливается качеством функционирования памяти малоподвижных студентов. Исследования А.И. Сербиненко и О.А. Хлущевской³¹ свидетельствуют о том, что низкий уровень двигательной активности студентов отражается на показателях проявления кратковременной и долговременной памяти. Результаты исследования свидетельствуют о том, что студенты, имеющие более высокие показатели среднесуточных локомоций, характеризуются более крепким здоровьем, что в свою очередь отражается на функционировании процессов кратковременной и долговременной памяти.

Наши собственные исследования³² свидетельствуют о том, что студенты с показателями двигательной активности выше среднего являются более здоровыми и физически развитыми. При этом результаты анкетирования показали, что наиболее высокие значения двигательной активности выявлены у студентов технических специальностей. В среднем треть студентов удовлетворены среднесуточным количеством совершаемых ими локомоций. При этом

³⁰ Кондаков, В.Л. Значение двигательной активности в период обучения в вузе / В.Л. Кондаков, А.Н. Усатов, В.Н. Усатов // Психология и педагогика: методика и проблемы практического применения. – 2008. – № 4-2. – С. 246-252.

³¹ Сербиненко, А.И. Влияние двигательной активности на виды памяти студентов / А.И. Сербиненко, О.А. Хлущевская // Наука и Мир. – 2015. – Т. 2. – № 3 (19). С. 12-14.

³² Грачёв А.С. Изучение двигательной активности студентов различных специальностей / А.С. Грачёв, Е.В. Гавришова // Современные проблемы науки и образования. – 2013. – № 5. – С. 176.

результаты шагометрии свидетельствуют о том, что двигательная активность у этих студентов находится на уровне ниже среднего.

Обобщая все вышесказанное можно сделать вывод, что существует четкая необходимость в повышении двигательной активности студенческой молодежи. Основными формами должны выступать практические занятия по дисциплине «Физическая культура». Кроме того преподаватели данной дисциплины должны регулярно проводить воспитательную работу, направленную на формирование здорового образа жизни студента и потребности в систематических самостоятельных занятиях физической культурой и спортом.

Только благодаря комплексному всестороннему развитию личности студента, включающему овладение знаниями, умениями и навыками по профессии, должный уровень коммуникативности, здоровья и эстетически привлекательный внешний вид, можно обеспечить конкурентоспособность молодого специалиста.

Литература:

1. Балышева, Н.В. Общая характеристика проблемы дефицита двигательной активности студентов с ограниченными возможностями кардиореспираторной системы / Н.В. Балышева, М.Д. Богоева, М.В. Ковалева, Е.Н. Копейкина, О.Г. Румба // Культура физическая и здоровье. – 2013. – № 4 (46). – С. 82-87.
2. Горелов, А.А. Массовая физическая культура и оздоровление населения зависимости соматического здоровья студентов от величины их двигательной активности / А.А. Горелов, О.Г. Румба // Вестник спортивной науки. – 2013. – № 2. – С. 36-39.
3. Горобий, А.Ю. Двигательная активность в жизни студентов гуманитарного вуза / А.Ю. Горобий, В.Л. Кондаков, А.А. Третьяков // Культура физическая и здоровье. – 2013. – № 2 (44). – С. 18-20.
4. Горобцова, О.В. Определение конкурентоспособных качеств молодых специалистов / О.В. Горобцова, В.Г. Бавская // Интерэкспо Гео-Сибирь. – 2010. – Т. 3. – № 1. – С. 9-12.
5. Грачёв А.С. Изучение двигательной активности студентов различных специальностей / А.С. Грачёв, Е.В. Гавришова // Современные проблемы науки и образования. – 2013. – № 5. – С. 176.
6. Ключников, А.С. Основные компоненты выпускного резюме молодого специалиста и пути его совершенствования / А.С. Ключников, Ю.М. Чирвоная // Веснік Віцебскага дзяржаўнага ўніверсітэта. – 2012. – Т. 5. – № 71. – С. 84-87.

7. Кондаков, В.Л. Значение двигательной активности в период обучения в вузе / В.Л. Кондаков, А.Н. Усатов, В.Н. Усатов // Психология и педагогика: методика и проблемы практического применения. – 2008. – № 4-2. – С. 246-252.

8. Мирошников, Н.И. К вопросу о конкурентоспособности выпускника вуза на современном рынке труда / Н.И. Мирошников // Вестник Ессентукского института управления, бизнеса и права. – 2014. – № 8. – С. 153-158.

9. Никулина, Ю.Н. Оценка уровня конкурентоспособности: взгляд молодых специалистов / Ю.Н. Никулина // Экономика труда. – 2015. – Т. 2. – № 1. – С. 51-60.

10. Сафонова, Ж.Б. Здоровье и его определения в контексте двигательной активности человека / Ж.Б. Сафонова // Динамика систем, механизмов и машин. – 2014. – № 6. – С. 157-160.

11. Сербиненко, А.И. Влияние двигательной активности на виды памяти студентов // А.И. Сербиненко, О.А. Хлущевская // Наука и Мир. – 2015. – Т. 2. – № 3 (19). С. 12-14.

12. Третьяков, А.А. Анализ взаимосвязи уровня соматического здоровья студентов с двигательной активностью / А.А. Третьяков, В.В. Дрогомерецкий, В.В. Агошков // Современные проблемы науки и образования. – 2014. – № 3. – С. 279.

13. Хохлова, М.М. Компетенции конкурентоспособного молодого специалиста: мнение работодателей и выпускников / М.М. Хохлова // Телескоп: журнал социологических и маркетинговых исследований. – 2014. – № 2. – С. 26-31.

Гулей И.А.

Шавырина И.В.

*Белгородский государственный технологический университет
им. В.Г. Шухова, г. Белгород, Россия*

КЛИЕНТООРИЕНТИРОВАННОСТЬ ВУЗА КАК ФАКТОР ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ РЫНКА ТРУДА И РЫНКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ

Современное социальное и экономическое развитие нашей страны предполагает аккумулирование всех имеющихся ресурсов общества и их максимально эффективное использование. Социальные и экономические преобразования затрагивают все без исключения сферы российского общества, изменяется и сущность понятия «трудовые ресурсы», в котором все большее значение приобретает его качественная составляющая, т.е. уровень интеллекта, образования, профессионализма и экономической активности населения.

Современные социально-экономические изменения общества рассматриваются как переход от «материальной» к «интеллектуальной» экономике, «экономике, базирующейся на знаниях». Экономика, базирующаяся на знаниях, определяет в качестве ключевых факторов развития материального и нематериального производства научные знания и специализированные навыки их носителей, выявляет проблемы качества рабочей силы, подготовки, формирования профессиональных компетенций, переподготовки и повышения квалификации кадров; формирования конкурентоспособности работников; профессиональной ориентации населения; мобильности кадров; социального положения трудящихся и их социальной защиты. Приоритетными направлениями инвестиций в экономике, основанной на знаниях, преимущественно выступают: информационные системы, технологии профессионального образования, а также изучение и анализ сбалансированности рынка труда и рынка образовательных услуг в целом и в каждом конкретном регионе, в частности.

Новая оценка обществом высшего профессионального образования, возможностей получения и использования данного блага в условиях формирования рабочей силы, позволяет во многом предопределить с одной стороны государственную стратегию развития системы высшего профессионального образования, призванную способствовать достижению необходимого уровня профессиональных компетенций трудовых ресурсов, с другой – стратегию государственного регулирования рынка труда: в том числе, через механизмы снижения структурной диспропорции на рынке труда; повышения качества рабочей силы; достижения равновесия на рынке труда путем формирования профессиональных компетенций кадров, отвечающих потребностям работодателей.

По мнению Е.А. Гуськовой, И.В. Шавыриной, «в условиях современной рыночной экономики активизация «профорientационной» работы вузов, использующих технологии маркетинга, привела к дисбалансу спроса и предложения на рынке образовательных услуг. Основной задачей российских вузов до начала 90-х годов XX века был тщательный отбор абитуриентов, набор талантливой и перспективной молодежи на жестко ограниченное количество мест. С приходом рыночной экономики и переводом вузов на частичное софинансирование и самокупаемость ситуация резко изменилась. Сфера образования из научно-просветительской среды перешла в область получения «прибавочной стоимости» (по К. Марксу), что послужило толчком для возникновения на рынке

образовательных услуг помимо традиционно стабильных государственных образовательных учреждений негосударственных коммерческих вузов-конкурентов. Существующие запросы молодежи в получении высшего образования послужили одним из факторов возникновения выгодных предложений от негосударственных вузов, которые более гибко реагировали на современные тенденции в профессиональной среде. Становление и развитие рыночной экономики в России поставило образовательные учреждения в новые условия, в которых вузы оказались вынуждены, как и любой другой производитель товаров и услуг, конкурировать за потребителя³³».

В современных российских условиях наблюдается трансформация притязаний общества к высшему профессиональному образованию, а именно: теряется его социально-экономическая значимость в силу высокой ставки дисконтирования населения, то есть ожиданий быстрого дохода с меньшими затратами. Период реформирования рынка труда также характеризуется высокой долей структурной безработицы, то есть несоответствием уровня профессиональных компетенций работников занимаемым должностям, потребностям рынка. По мере развития рынка труда появляется интерес населения к профессиональному образованию и стремление сформировать профессиональные компетенции согласно существующим представлениям о востребованности специальностей с целью получения будущих больших доходов, как платы за приобретенный уровень компетенций и его реализацию по месту занятости.

Одним из важнейших источников обновления общества в системе общественного воспроизводства считается молодое поколение, его социальное развитие, воспроизводственная функция которого существенно актуализируется в условиях социальной нестабильности. Именно молодежь, впервые оказавшись на рынке труда, являются наиболее уязвимой его категорией. Это обусловлено рядом факторов, к числу основных можно отнести: отсутствие трудового опыта, недостаточная квалификация, а самое главное и существенное – несоответствие содержания полученной профессии требованиям современного, в частности, регионального рынка труда.

Переход к рыночным отношениям сопровождался возникновением и развитием базовых рыночных институтов. К их числу относится рынок труда и рынок образовательных услуг. Однако

³³ Гуськова Е.А., Шавырина И.В. Проблема профессионального самоопределения современной молодежи в условиях конкуренции вузов на рынке образовательных услуг // Вестник Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова. 2014. №3. С. 215.

результаты функционирования этих двух рыночных институтов не удовлетворяют требованиям воспроизводства трудовых ресурсов как в региональном, так и национальном масштабе.

Становление и развитие этих двух рынков сопровождается не только отсутствием относительного равновесия предложения и спроса на рабочую силу (специалистов) на национальном и региональном уровне, но и отставанием развития рынка образовательных услуг от запросов рынка труда.

Это проявляется в том, что процессы реструктуризации во многих ключевых отраслях национальной экономики и промышленности столкнулись с дефицитом квалифицированных специалистов, отсутствием или несоответствием уровня их подготовки требованиям обеспечения конкурентоспособности предприятий и целых отраслей.

В силу несовпадения во времени процессов формирования спроса на программы профессиональной подготовки со стороны потенциальных работников и спроса на подготовленных специалистов со стороны потенциальных работодателей проблема структурной безработицы ставится еще острее, возникает перепроизводство специалистов, невостребованных на рынке труда, растет безработица и, в первую очередь, безработица среди молодежи с высшим профессиональным образованием.

Возрастание конкуренции между вузами, приводит к пониманию важности лояльности клиентов образовательного процесса, обладающих беспрецедентным правом выбора учебного заведения, в котором они хотят получить знания / диплом / профессиональный опыт / престиж и т.д.³⁴

Понятие «клиентоориентированность» возникло и оформилось, прежде всего в сфере бизнеса. Оно отражает особый стратегический подход к развитию организации, способный обеспечивать повышение ее конкурентоспособности и рост доходности, подразумевающий мобилизацию всех ее ресурсов на выявление, вовлечение, привлечение клиентов и удержание наиболее прибыльных из них, за счет повышения качества обслуживания клиентов и удовлетворения их потребностей.

Специфика клиентоориентированного подхода в контексте изучения деятельности вуза, по нашему мнению, заключается в рассмотрении роли студента как основного звена образовательного процесса. В самом начале социального контакта с вузом студент прямо (в качестве абитуриента) или косвенно (посредством родителей и

³⁴ Гулей И.А., Шавырина И.В. Клиентоориентированный подход в развитии организационной культуры вуза // Социально-гуманитарные знания. 2015. №8. С. 257.

других субъектов общественных отношений) является внешним клиентом, оценивающим конкурентоспособность высшего учебного заведения на рынке образовательных услуг. Впоследствии студент вуза становится *Участником* реализации политики университета, в том числе и процесса формирования организационной культуры, участвуя и проявляя себя в различной деятельности университета (НИРС, общественная работа, студенческий совет, культурно-массовая работа, образовательный процесс). Но, в тоже время, студент является *Потребителем* услуг университета. На этапе профессионального самоопределения и завершения делового контракта с высшим учебным заведением (4 курс), студент выступает в роли *Продукта* или *Результата* деятельности вуза, неся в себе черты его организационной культуры. Сформированная под воздействием различных факторов (университетская среда, воздействие преподавателей, практический опыт, профессиональная ориентированность) личность является «лицом» университета и носителем организационной культуры вуза. В дальнейшем мы можем рассматривать студента как потенциального сотрудника организации, который реализует возможности сформированной организационной культуры вуза в конкретной организации и оценку качества данного формирования производит работодатель, оценивая уровень полученных студентом знаний и значение привнесенных студентом элементов организационной культуры для организации в целом³⁵.

Таким образом, клиентоориентированность вуза должна обеспечить стабильность и способность инкорпорирования выпускников вузов в региональную экономическую систему.

Литература:

1. Гулей, И.А., Шавырина, И.В. Клиентоориентированный подход в развитии организационной культуры вуза [Текст] // Социально-гуманитарные знания. – 2015. – №8. – С. 257-262.

2. Гуськова, Е.А., Шавырина, И.В. Проблема профессионального самоопределения современной молодежи в условиях конкуренции вузов на рынке образовательных услуг [Текст] // Вестник Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова. 2014. №3. С. 215-219.

3. Zhanna N. Avilova, Inna A. Gulei, Irina V. Shavyrina. Formation of the Customer-Centric Organizational Culture of the University as a

³⁵ Zhanna N. Avilova, Inna A. Gulei, Irina V. Shavyrina. Formation of the Customer-Centric Organizational Culture of the University as a Factor of Effective Social and Economic Development of the Region // Mediterranean Journal of Social Sciences, June 2015, Vol 6, No 3 S5, P. 210.

Factor of Effective Social and Economic Development of the Region // Mediterranean Journal of Social Sciences, June 2015, Vol 6, No 3 S5, P. 207-215.

Гумерова Г.И.

*Фонд инфраструктурных и образовательных программ
«Роснано», г. Москва, Россия*

Троян П.Е., Саврук Е.В.

*Томский государственный университет систем управления и
радиоэлектроники, г. Томск, Россия*

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СТАНДАРТЫ КАК ИНСТРУМЕНТ ФОРМИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА В ОБЛАСТИ ПРОИЗВОДСТВА ИЗДЕЛИЙ МИКРО- И НАНОЭЛЕКТРОНИКИ И СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ФЕДЕРАЛЬНЫХ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ В ОБЛАСТИ НАНОЭЛЕКТРОНИКИ

Бурное развитие nanoиндустрии требует формирования рынка труда квалифицированной рабочей силы. В этой связи разработка профессиональных стандартов для области nanoэлектроники, нанотехнологий и наноматериалов является актуальной проблемой. В nanoиндустрии наиболее динамично и стремительно развивающимся видом профессиональной деятельности является производство изделий микро- и nanoэлектроники. Разработка профессиональных стандартов в данной области возложена на ГК Роснано в лице Фонда инфраструктурных и образовательных программ.

В данной статье представлены результаты выполнения первого этапа по разработке профессионального стандарта «Специалист по технологии производства систем в корпусе». Цель работы – формированию квалификационных требований к специалистам по разработке систем в корпусе.

Актуальность разработки профессиональных стандартов по созданию и производству систем в корпусе огромна, поскольку во всей мировой электронике, особенно в изделиях военного и космического назначения, это направление бурно развивается.

Строгого определения систем в корпусе нет, но смысловое значение хорошо раскрыто в работе [1]. Система в корпусе – это объединение нескольких различных кристаллов, в том числе сформированных на основе кремния на изоляторе и кремния на сапфире, модулей памяти, цифровой логики, пассивных компонентов, фильтров, антенн, СВЧ-трактов в одном стандартном или специально спроектированном корпусе.

Применение систем в корпусе позволяет обеспечить [2]:

- значительное увеличение числа выполняемых функций в единице объема и веса;
- снижение энергопотребления;
- создание уникальных аналого-цифровых систем;
- резкое сокращение себестоимости проектов и сроков реализации за счет сокращения квалификационных испытаний.

Дополнительным преимуществом создания систем в корпусе является возможность параллельной работы над различными компонентами разработчиков, специализирующихся в узкой области электроники (СВЧ-устройства, аналоговые микросхемы, антенны и др.), а также возможность применения в одном изделии технологий, не совместимых при изготовлении полупроводниковых микросхем.

Кроме того, в [2] дается краткий обзор состояния разработок систем в корпусе в мире и РФ. Так отмечается, что по данным компании Aeroflex, Минобороны США сертифицировало 4 коллектива по разработке систем на кристалле и более 130 – по системам в корпусе, что говорит о бурном развитии данного направления в мировой электронике и развитии рынка труда в этой области в США. Для Минобороны США работают компании, выпускающие военную и аэрокосмическую технику: Lockheed Martin, L3 Communications, BAE Systems, Northrop Grumman, Raytheon, Selex, Hamilton Sunstrand, Boeing.

В РФ основные разработчики и потребители систем в корпусе – предприятия, производящие аэрокосмическую технику и вооружения. При этом технология систем в корпусе бурно развивается, что требует наличия соответствующих кадровых ресурсов. Рост рынка труда в данной области стимулируется по программам импортозамещения.

Необходимо отметить, что технологии систем в корпусе идут по пути расширения функциональных возможностей систем путем включения в их микро- и наноэлектромеханических систем (НЭМС и МЭМС), СВЧ-трактов и т.д.

При разработке профессиональных стандартов для специалистов по технологии систем в корпусе возникают проблемы, связанные с различной степенью сложности создаваемых систем. Мы пошли по пути формирования наиболее важных обобщенных трудовых функций и трудовых функций, которые выполняются при создании систем в корпусе различной степени сложности.

Таким образом, бурное развитие технологии систем в корпусе в России требует наличия значительного количества кадров,

обладающих заданными компетенциями. Их четкое формулирование должны обеспечить разрабатываемые профессиональные стандарты для специалистов по проектированию и технологии систем в корпусе. Учет требований профессиональных стандартов в федеральных государственных образовательных стандартах высшего образования (ФГОС ВО) позволит ускорить подготовку кадров в вузах для предприятий nanoиндустрии, производящих изделия с использованием элементной базы систем в корпусе.

Формирование образовательных программ, особенно подготовки магистров, с учетом требований профессиональных стандартов повысит качество подготовки выпускников вузов путем овладения ими профессиональных компетенций, заложенных в профессиональных стандартах и включенных в образовательные программы вуза.

На данном этапе на основе анализа экспертных заключений представителей промышленных предприятий и вузов разработана функциональная карта видов трудовой деятельности [3, 4] и квалификационные требования к специалистам по технологии производства систем в корпусе (таблица 1).

Таблица 1.

Функциональная карта вида профессиональной деятельности

Обобщенные трудовые функции			Трудовые функции
од	наименование	уровень квалификации	наименование
	Разработка технологических маршрутов и изготовление пассивной части и разводки изделий систем в корпусе	6	Разработка технического задания на разработку технологического маршрута пассивной части схемы и разводки изделий систем в корпусе
			Разработка технологического маршрута изготовления пассивной части схемы, разводки и контактных площадок изделий систем в корпусе
			Разработка комплекта

			технологической документации на изготовление пассивной части схемы, разводки и контактных площадок изделий систем в корпусе
			Изготовление пассивной части схемы, разводки и контактных площадок изделий систем в корпусе
			Контроль параметров пассивной части схемы, разводки и контактных площадок изделий систем в корпусе
	Реализация сборки активной части схемы и ее корпусирования изделий систем в корпусе	6	Подготовка и тестирование кристаллов и компонентов для изготовления изделий систем в корпусе
			Установка активной части схемы на основание систем в корпусе
			Контроль электрических параметров активной части схемы и разводки изделий систем в корпусе
			Корпусирование схемы и ее проверка на герметичность
	Тестирование и испытание готовых изделий систем в корпусе на соответствие требованиям технического задания	6	Формулировка требований к испытаниям изделий систем в корпусе
			Составление и утверждение программы испытаний на основе требования технического задания
			Проверка электрических параметров изделий систем в корпусе на соответствие требованиям технического задания
			Проверка механических

			<p>характеристик изделий систем в корпусе на соответствие требованиям технического задания</p> <p>Проверка тепловых характеристик изделий систем в корпусе на соответствие требованиям технического задания</p>
	Разработка, контроль и корректировка технологического маршрута производства изделий систем в корпусе	7	<p>Разработка технического задания на технологический маршрут производства изделий систем в корпусе</p> <p>Выбор конструкторско-технологических вариантов создания пассивной части схемы и сборки систем в корпусе</p> <p>Разработка технологического маршрута производства изделий систем в корпусе на основе технического задания</p> <p>Разработка комплекта технологической документации на производство изделий систем в корпусе</p> <p>Корректировка технологического маршрута на соответствие требованиям технического задания</p> <p>Технологическая подготовка производства изделий систем в корпусе</p>
	Руководство производством изделий систем в	7	Организация взаимодействий между участниками производства

корпусе		изделий систем в корпусе
		Организация и контроль производства изделий систем в корпусе
		Обеспечение производства изделий систем в корпусе
		Обеспечение соблюдения техники безопасности и охраны труда, экологической безопасности
		Разработка и внедрение новых технологических процессов производства изделий систем в корпусе
		Разработка планов по внедрению нового оборудования и внедрение его в производство изделий систем в корпусе
		Организация разработки и внедрения новых методик тестирования и испытаний изделий систем в корпусе

Анализируя содержание проекта профессионального стандарта в части трудовых функций, можно сделать вывод, что профессиональный стандарт является инструментом, позволяющим определить содержание образовательной программы подготовки специалистов по технологии производства систем в корпусе на базе высших учебных заведений.

Литература:

1 Гришков В.Н., Шведов С.В. Проектирование аналогово-цифровых компонентов для «систем в корпусе» // Проблемы разработки перспективных микро- и наноэлектронных систем – 2010. Сборник трудов / под общ. ред. академика А.Л. Стемпковского. – М.: ИППМ РАН, 2010. – С. 503-506.

2 Данилин Н.С., Димитров Д.М., Сабиров И.Х. Системы в корпусе. Магистральный путь развития ЭКБ для авиации, космоса и ВПК // Сетевой электронный научный журнал «Системотехника». – 2010. – № 8. – [электронный ресурс]. – <http://systech.miem.edu.ru/2010/danilin2.htm>.

3 Приказ Минтруда России № 147н от 12.04.2013 г. «Об утверждении Макета профессионального стандарта». – [электронный ресурс]. – http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_146836/.

4 Приказ Минтруда России № 170н от 29.04.2013 г. «Об утверждении методических рекомендаций по разработке профессионального стандарта». – [электронный ресурс]. – http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_150886/.

Гумерова Г.И., Сахаров Ю.В., Троян П.Е.

Томский государственный университет систем управления и радиоэлектроники, г. Томск, Россия

РОЛЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ В ПОВЫШЕНИИ КАЧЕСТВА ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ В ОБЛАСТИ ПРОЕКТИРОВАНИЯ СИСТЕМ В КОРПУСЕ

В настоящее время образовательное и бизнес-сообщество активизировалось в работе по созданию и обсуждению профессиональных стандартов (ПС). Ключевым фактором появления новой волны интереса стал Указ Президента РФ от 07.05.2012г. № 597, во исполнение которого в Трудовом Кодексе (ТК) введено понятие и закреплен статус профессионального стандарта, разработаны подзаконные акты и методические документы, Минтрудом объявлено множество конкурсов на создание ПС по различным видам деятельности. Внесены и соответствующие изменения в Закон «Об образовании», Федеральные государственные образовательные стандарты высшего образования (ФГОС ВО) нового поколения должны учитывать требования утвержденных ПС. Изменения коснутся и устаревших квалификационных справочников (единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих (ЕКС), единый тарифно-квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих (ЕТКС)); в планах Минтруда, закрепленных Постановлением Правительства РФ, содержится задача постепенной их замены на ПС, что приведет к их обязательному соблюдению кадровыми службами предприятий. При этом создаваемые Центры оценки и сертификации квалификаций (ЦОСК) будут использовать ПС и их нормативное обеспечение как основной инструмент для формального подтверждения квалификаций и компетенций сотрудников.

Таким образом, цель создания ПС носит глубинный характер и

разделяется на ряд подцелей, которые имеют самое непосредственное отношение к каждому:

- обеспечение гарантий качества образования в части профессиональной (прикладной) подготовки будущих специалистов;
- приведение в соответствие требований работодателя с образовательными программами ВУЗов. При этом основным путем донесения требований работодателей до студента предполагается через цепочку ПС → ФГОС → основная образовательная программа (ООП);
- регулирование трудовых отношений, в том числе трудовых договоров;
- определение уровня заработной платы в соответствии с квалификационным уровнем;
- определение условий допуска для выполнения различных видов деятельности;
- замена государственных нормативных справочников и классификаторов;
- присвоение профессиональных квалификаций независимо от образовательных учреждений.

Как показывает международный опыт, системное описание требований работодателей может иметь различный формат, который определяется традициями взаимодействия системы профессионального образования и рынка труда и характером этого взаимодействия. Однако при всем существующем многообразии подходов их объединяет одно, а именно – профессиональные стандарты описывают требования к качеству и содержанию труда в определенной области профессиональной деятельности, которые в системе профессионального образования трансформируются в требования к результатам обучения.

При этом знание, понимание и способность выполнять какую-либо трудовую деятельность предполагает наличие не только компетенций, связанных с технологическим или бизнес-процессом, но и компетенций, которые получили название общих или ключевых, компетенций, которые в макете ФГОС нового поколения названы общими компетенциями. Эти компетенции обуславливают гибкость и адаптивность индивида и его успешность на рынке труда.

Таким образом, ПС описывают требования как к профессиональным, так и ключевым/общим компетенциям, соотношенным с определенными уровнями квалификации. Уровень квалификации, в свою очередь, определяется характером знаний и

умений, а также уровнем ответственности, самостоятельности и сложности выполняемой трудовой деятельности. Параметры сложности, ответственности и самостоятельности условно объединяются в одну группу параметров, которые в силу их природы, могут быть названы «характеристиками квалификационного уровня», поскольку именно они являются четкими показателями различий между уровнями квалификации.

Структура ПС диктуется методом, используемым для их проектирования, который в международной практике получил название «функциональный анализ» [1]. Данный метод предполагает проведения «инвентаризации» определенной области профессиональной деятельности для выявления обобщенных трудовых функций (ОТФ), которые должны быть выполнены, чтобы эта область профессиональной деятельности могла выполнить свое предназначение. В свою очередь каждая ОТФ соотносится с конкретными трудовыми функциями (ТФ), т.е. исполнение определенной работы, – это главное содержание трудовых отношений. Проще говоря, это то, что работник обязуется делать по распоряжению работодателя, вступая в трудовые отношения. При этом очень важно максимально конкретизировать, что именно входит в ваши должностные обязанности, каковы их границы и объем вашей работы, т.е. определить комплекс трудовых приемов. Трудовые приемы состоят из трудовых действий (ТД). ТД – это логически завершенная совокупность нескольких трудовых движений работника, выполняемых без перерыва одними или несколькими рабочими органами человека с одной целью. Эти ТД, позволяют сформировать единство понимания содержания ТФ и оценить качество ее выполнения, а также более четко определить требования к знаниям и умениям, необходимым для ее выполнения. И, следовательно, определить необходимый объем содержания обучения, что принципиально важно для формирования образовательных программ.

Благодаря такой структуре входящих в него единиц профессиональный стандарт может быть прозрачно и непротиворечиво спроецирован в требования образовательных стандартов и программ профессионального образования. А именно, каждая единица ПС может быть трансформирована в дидактическую единицу обучения.

Авторами настоящей работы осуществлен первый этап и идет выполнение второго этапа по разработке профессионального стандарта «Специалист по проектированию систем в корпусе». Необходимость разработки данного ПС связана с возрастающей ролью реализации электронных изделий с использованием систем в корпусе. Разработка

проекта ПС осуществляется в соответствии с «Методическими рекомендациями по разработке профессионального стандарта», утвержденного приказом Минтруда РФ от 29 апреля 2013 г. №170Н [2]. В соответствии с этими указаниями на первом этапе проведен функциональный анализ включающий: анализ российских и международных профессиональных стандартов по схожим видам профессиональной деятельности, оценку состояния и перспектив развития вида экономической деятельности; изучение тарифно-квалификационных характеристик по единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих (ЕТКС), единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (ЕКСД), квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих (КСД), общероссийского классификатора занятий (ОКЗ), общероссийского классификатора видов экономической деятельности (ОКВЭД), национальной рамки квалификаций РФ (НРК), должностных инструкций и других нормативных документов, определяющих требования к квалификации по профессиям, должностям и специальностям по данному виду профессиональной деятельности. На основании проделанной работы был разработан инструментарий проведения исследований на предприятиях, позволивший сформулировать квалификационные требования, и проведено исследование видов трудовой деятельности в области «Производство твердотельной электроники». Результатом первого этапа стала разработка проекта квалификационных требований, проведение непубличной экспертизы проекта квалификационных требований и доработка проекта с учетом замечаний пяти экспертов по проекту квалификационных требований к специалисту по проектированию систем в корпусе (СвК).

Далее в статье представлены в качестве примера выдержки из проекта профессионального стандарта [3]. Основное содержание проекта представляют обобщенные трудовые функции специалиста по проектированию СвК, раскрываемые в перечне трудовых функций (Таблица №1). При этом стоит отметить, что основную часть профессионального стандарта, отражающего профессиональные компетенции и квалификационные требования к специалисту, составляют трудовые действия (не менее 3) по каждой трудовой функции, однако в данной таблице они не приведены, ввиду большого объема.

Таблица №1.

Функциональная карта вида профессиональной деятельности

Обобщенные трудовые функции	Трудовые функции
Разработка эскизного проекта системы в корпусе	Разработка структурной схемы системы в корпусе
	Выбор материалов и электронных компонент для системы в корпусе
	Разработка предварительной топологии системы в корпусе
	Выбор технологии корпусирования и корпуса для системы в корпусе
Аттестация проекта	Проведение метрологических измерений
	Проведение испытаний
	Обработка результатов измерений и испытаний
Разработка, моделирование и верификация конструкции и топологии системы в корпусе	Разработка плана системы, размещение элементов
	Предварительная трассировка
	Экстракция паразитных элементов и временной анализ
	Проведение верификации проекта
Разработка комплекта конструкторской и технической документации на систему в корпусе	Разработка технических описаний на отдельные блоки и систему в целом
	Разработка требуемого комплекта конструкторской документации
	Подготовка функционального описания, инструкции по типовому использованию и назначению системы в корпусе
	Разработка окончательной топологии и технологии сборки
Сопровождение работ по проекту, контроль требований технического задания	Организация выполнения работ по проектированию системы в корпусе
	Контроль первичных технических требований, выбор конструктивно-технологического базиса для системы в корпусе
	Технико-экономическое обоснование проведения разработки системы в корпусе
	Окончательная верификация и утверждение

	проекта архитектуры и топологии
	Разработка и утверждение программы измерений и испытаний
	Анализ результатов аттестации проекта и их утверждение

Литература:

1. Олейникова О.Н. Профессиональные стандарты: принцип формирования, назначение и структура. Методическое пособие / О.Н. Олейникова, А.А. Муравьева. – М.: АНВ Центр ИРПО, 2011. – 100 с.
2. Приказ Минтруда России № 170н от 29 апреля 2013 г. «Об утверждении методических рекомендаций по разработке профессионального стандарта» [Электронный ресурс]. Сайт Министерства труда и социальной защиты Режим доступа: <http://www.rosmintrud.ru/docs/mintrud/orders/104>, свободный. - Загл. с экрана.
3. Приказ Минтруда России №147н от 12 апреля 2013 г. «Об утверждении Макета профессионального стандарта» [Электронный ресурс]. Сайт Министерства труда и социальной защиты Режим доступа: <http://www.rosmintrud.ru/docs/mintrud/orders/47> , свободный. - Загл. с экрана.

**Сотрудники Центра профориентации и мониторинга
трудоустройства выпускников Данилова Т.В., методист;
Тынчук Н.А., заведующий учебной и производственной практикой
ГПОУ «Сыктывкарский колледж сервиса и связи»
ФЕСТИВАЛЬ ПРОФЕССИЙ И СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ
КАК ОДНА ИЗ МАССОВЫХ ФОРМ ПРОФОРИЕНТАЦИИ**

Актуальность профессионально - ориентационной работы со старшеклассниками обусловлена необходимостью решения только одной задачи - подготовить выпускника школы к выбору профессии (в широком смысле этого слова) и реализации варианта продолжения образования и последующего профессионального самоопределения.

Для профессиональных образовательных заведений, где уже осуществляется профессиональная подготовка, характерны другие профориентационные направления деятельности: трудоустройство

выпускников, выбор специальности и специализации, переосмысление и коррекция ранее сделанного выбора³⁶.

Выбор профессии - одна из самых важных жизненных проблем современного молодого человека, а проблема поиска профессии у молодых людей трансформируется в проблему поиска себя в профессии. Достичь высоких результатов профессионального самоопределения можно благодаря системной, последовательной работе со студентами, организации массовых мероприятий с использованием разных форм и методов.

С 2009 года на базе Государственного профессионального образовательного учреждения «Сыктывкарский колледж сервиса и связи» ежегодно проводится «Фестиваль профессий и специальностей».

Фестиваль - это уникальное масштабное мероприятие, как для старшеклассников и образовательных организаций, так и для социальных партнеров. В один день, в неформальной обстановке, в ограниченном временном и территориальном пространстве, один на один ведется конструктивное общение школьников с представителями профессиональных образовательных организаций, студентов с будущими работодателями.³⁷ Такого рода встречи позволяют взглянуть и на профессию, и на последующую трудовую деятельность с нескольких сторон.

Цель Фестиваля – показать подросткам весь спектр профессий и специальностей, которые можно получить в колледжах и техникумах г. Сыктывкара, помочь им определить свой профессиональный путь, сформировать понимание, что только с помощью работы он сможет стать самостоятельной личностью. Поэтому очень важно сделать правильный выбор, чтобы будущая профессия вызывала интерес и удовлетворение, была доступной и посильной, а также перспективной и востребованной в плане трудоустройства.

Задачи Фестиваля – популяризировать деятельность профессиональных образовательных организаций, расширить представление старшеклассников о мире профессий и специальностей; повысить их интерес к рабочим профессиям и специальностям, повысить понимание значимости этих профессий для экономического развития Республики Коми.

³⁶ Пряжникова Е.Ю. Профориентация/ Е.Ю. Пряжникова, Н.С. Пряжников. – Москва: Академия, 2010. – С. 12.

³⁷ На Фестивале профессий и специальностей - 2014 пятнадцать профессиональными образовательными организациями г. Сыктывкара представили около 100 профессий и специальностей.

Проведение Фестиваля подразумевает активное взаимодействие образовательных организаций профессионального образования, Центра психолого-педагогической реабилитации и коррекции, Центра занятости населения г. Сыктывкара, средств массовой информации и социальных партнеров.

Целевая аудитория, на которую направлено проведение мероприятия, старшеклассники и выпускники общеобразовательных школ г.Сыктывкара и районов РК, их родители, представители профессиональных образовательных организаций, представители организаций - социальных партнеров, студенты выпускных групп колледжа.

Организация Фестиваля профессий и специальностей включает следующие этапы:

I этап - подготовительный: планирование мероприятий, составление плана, заключение договоров, подготовка ведущих, подготовка мастер-классов, необходимых помещений, разработка анкет, подготовка информационно-раздаточного материала, рассылка приглашений, решение организационных вопросов и др.

II этап – основной: проведение Фестиваля профессий и специальностей. Этап включает: встречу и регистрацию участников Фестиваля, экскурсии по колледжу, профориентационную работу представителей профессиональных образовательных организаций, участие в мастер-классах, посещение столовой колледжа, парикмахерских салонов, совместную работу студентов колледжа и работодателей.

Колледж ведет подготовку не только отличных специалистов, но и предоставляет возможность студентам реализоваться в творчестве, что доказали участники мастер-классов по специальностям и профессиям.

Студенты специальности Парикмахерское искусство и Стилистика и искусство визажа еще раз на деле (в ходе мастер-классов) доказали, что красота спасет мир.

За ходом работы студентов (*подключение видеонаблюдения и онлайн-просмотр через сеть Интернет, сварка оптоволоконного кабеля*), будущих электромонтеров с большим интересом наблюдали не только мальчики-старшеклассники, но и с не меньшим интересом - девочки.

Студенты специальности Документационное обеспечение управления и архивоведения воспроизвели деятельность секретаря середины 20 века, у многих гостей вызвала интерес пишущая машинка, многие пробовали печатать, что оказалось не таким уж и

простым делом! А еще девчонки обучали всех желающих создавать волшебное перо, которым тут же можно было записать свои мысли о Фестивале в раритетный альбом.

Студенты специальности Моделирование, конструирование и технология швейных изделий демонстрировали результаты своего труда на моделях Театра мод. А модели Театра мод поражали всех красотой и грациозностью.

III этап - заключительный: анализ мероприятия. Проходит после завершения мероприятия. На данном этапе проводится обработка анкет обратной связи, анализ мероприятия в форме круглого стола, осуществляется подготовка аналитических справок, отчетов, представление итогов на сайте колледжа и др.³⁸

На Фестивале школьникам предоставляется полная информация об условиях приема и обучения в профессиональных образовательных организациях. Многим присутствующим выпускникам школ, планирующим поступать в образовательные организации, участие в Фестивале помогло утвердиться в правильности выбора благодаря дополнительной информации. Специалисты службы занятости проинформировали старшеклассников и студентов колледжа о востребованных вакансиях и перспективах развития отраслей экономики, о состоянии рынка труда в городе и республике, а также о перспективах трудоустройства.

Участниками Республиканского Фестиваля профессий и специальностей выступают социальные партнеры, они рассказывают студентам выпускных групп колледжа о перспективах и тонкостях удачного трудоустройства, возможностях карьерного роста, оплате и условиях труда, современных производственных технологиях и о требованиях, предъявляемых к персоналу.

В 2014 году в Фестивале приняли участие: директор SPA салона-парикмахерской люкс «BEAUTY HALL», руководитель агентства ООО «Росгосстрах» в г.Сыктывкаре, представители ОАО Монди Сыктывкарский ЛПК, УФПС РК – филиала ФГУП «Почта России», ГУ РК «Центр занятости населения г.Сыктывкара», МОУ «Центр психолого-педагогической реабилитации и коррекции», ГУ РК «Национальный архив РК», специалисты ОАО «Ростелеком» и ООО «Нордкомп» и др.

В Фестивале профессий и специальностей – 2014 приняло участие около 400 школьников и лицейцев; 15 профессиональных

³⁸ М.Л.Долженко. Фестиваль рабочих профессий как одна из форм профориентационной работы с обучающимися / Образование. Карьера. Общество. – 2014. № 2. С. 39.

образовательных организаций г. Сыктывкара; 22 представителя предприятий и организаций г. Сыктывкара; 240 студентов Сыктывкарского колледжа сервиса и связи работало с представителями предприятий и организаций.

По результатам анкет участники отметили высокий уровень организации Фестиваля, его положительный эффект и сочли данное мероприятие эффективной формой профориентационной работы. Школьники высоко оценили мероприятие по критериям «полезность» (78% опрошенных), «информативность проведенных встреч» (86% опрошенных), «привлекательность» (94% опрошенных). Фестиваль прокомментирован следующими формулировками: «необыкновенный, интересный, поднимающий настроение, классный, познавательный, хорошо подготовленный, помогающий определиться с профессией».

Общение в формате Фестиваля удается для всех: школьники получают информацию и дружеское общение, студенты – уверенность в престиже выбранной профессии или специальности, работодатели – удовлетворение от понимающих и любознательных студентов, а для профессиональных образовательных организаций – это возможность охватить профориентационной работой большое количество учащихся общеобразовательных организаций.

Литература:

1. Долженко М.Л. Фестиваль рабочих профессий как одна из форм профориентационной работы с обучающимися / Образование. Карьера. Общество. – 2014. № 2. С. 39
2. Пряжникова Е.Ю. Профориентация/ Е.Ю. Пряжникова, Н.С. Пряжников. – Москва: Академия, 2010. – С. 12.

Демура Н.А. Погорелова Н.А., Оцабрик А.В.,

*Белгородский государственный технологический университет
им. В.Г. Шухова, г. Белгород, Россия*

ПРОБЛЕМНЫЕ ВОПРОСЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

В наше время современные специалисты проявляют высокий интерес к саморазвитию, к самостоятельности в выстраивании своих жизненных путей. Важнейшим направлением в этом вопросе является повышение образования, накопление новых навыков и знаний. По мнению социологов, выпускники начальных профессиональных и средне-специальных учебных заведений наиболее готовы увеличить свой образовательный потенциал в ходе своей трудовой карьеры [4]. Основной путь достижения более успешной профессиональной

позиций – постоянное и систематическое повышение образования. Наиболее результативный профессиональный рост наблюдается, когда приобретаемая в вузе профессия принадлежит к той же профессионально-отраслевой сфере, что и полученная ранее специальность. Этот путь является наиболее рациональным, надежным и менее затратным.

В современном мире все чаще стали встречаться проблемы трудоустройства выпускников вузов. Будущие специалисты начинают задумываться о месте работе еще задолго до окончания университета.

Ретроспективный анализ показывает, что еще 30-40 назад, существовало государственное распределение выпускников, хотя многих выпускников не устраивало, например, место распределения, но студенты были уверены в своем будущем трудоустройстве.

В связи с произошедшими изменениями в стране у молодежи XXI века появилось больше возможностей и путей интеграции в общество, но эта же ситуация привела к возведению неких преград при трудоустройстве.

Сегодня среди всех безработных, каждый третий является молодой специалист с высшим или средним профессиональным образованием[6]. Некоторые не ищут работу вовсе, например юноши, подлежащие призыву в ряды Вооруженных Сил, и молодые женщины, находящиеся в декретном отпуске.

Представления выпускников о будущей работе лишь в половине случаев оправдываются в той или иной степени. Молодежь, покидая стены учебного заведения, недостаточно полно представляет себе надлежащую профессиональную деятельность. В учебном процессе необходимо уделять большее внимание формированию представлений о своей будущей профессии в соответствии с ситуацией на рынке труда.

По нашему мнению, для успешного поиска работы молодому специалисту необходимо обладать такими качествами как:

- мобильность;
- высокая квалификация;
- настойчивость;
- упорство;
- обладание знаниями о новых технологиях;
- способность пользоваться сложными процедурами принятия решений;
- готовность к риску;
- умение руководить людьми и т.д.

Еще одной из проблем молодых специалистов на рынке труда является низкая конкурентоспособность. Она обусловлена:

- низкой мотивацией к поиску работы;
- отсутствием опыта;
- недостаточной профессиональной подготовкой;
- неуверенностью в своих силах;
- завышенными требованиями;
- низкой заработной платой.

При этом завышенные требования выпускников и отсутствие системного представления об особенностях рынка труда и уровне заработной платы в отдельных регионах и отраслях препятствует скорейшему трудоустройству. На наш взгляд, функционирующие при ВУЗах центры карьеры могли бы способствовать преодолению этой проблемы.

Безработица не всегда рассматривается молодежью как негативный фактор. С одной стороны, положение безработного – это неуверенность в завтрашнем дне, осуждение со стороны общества, неприязню, но с другой стороны – возможность получать пособие по безработице, свобода в выборе времени для творчества и отдыха.

При отсутствии материальных трудностей выпускниками вузов эта ситуация чаще используется как возможность отдыха, а выпускниками ссузов – для получения дополнительного образования.

Однако для большинства респондентов рост безработицы среди молодежи зачастую имеет негативные последствия[1]. Молодые люди «опускают руки», становятся раздражительными, возрастает преступность.

Можно выделить ряд качеств, какими должен обладать молодой специалист, чтобы стать конкурентоспособным и удовлетворять запросам работодателя[2]:

- целеустремленность;
- наблюдательность;
- исполнительность;
- ориентация и эффективность на качество работы;
- независимость;
- уверенность;
- способность убеждать и устанавливать связи;
- коммуникабельность;
- энергичность;
- желание постичь новое;
- способность легко и быстро усваивать материал и т.д.

Это далеко не все требования, которые работодатель может предъявить, поэтому самая, наверное, главная задача – это стремление к развитию самого себя и отсутствие страха в преодолении преград.

По нашему мнению, для повышения конкурентоспособности у молодых специалистов, только что вышедших из стен высшего учебного заведения, необходимо разрабатывать программы по обучению эффективному поведению на рынке труда, способности не отчаиваться при отказе и реальной оценки своих знаний, умений, навыков, потенциала.

Трудоустройство строится на основе следующих направлений[3]:

1. Самостоятельный поиск работы. Прежде всего, молодому специалисту необходимо грамотно составить резюме. В нем необходимо подробно ответить на все вопросы, которые связаны с трудовой деятельностью. Рассказывая о своей трудовой деятельности, необходимо подробно описать характер выполненной работы, уровень принятия решений, указать итоги работы.

2. Обращение в Центр карьеры (если он имеется в ВУЗе).

3. Обращение в службу занятости.

4. Ярмарки вакансий. Такие мероприятия популярны среди работодателей, они позволяют за короткое время познакомиться с большим количеством выпускников и отобрать для себя наиболее подготовленных для данного вида деятельности.

Причинами участия молодого специалиста в ярмарке вакансий могут служить:

- возможность оставить свое резюме множеству компаний;
- возможность познакомиться и пообщаться с представителями компаний, которые вас заинтересовали;
- можно узнать, каков спрос на рынке труда у людей своей специальности и т.д.

Так же в помощи места работы могут помочь личные связи и деловые контакты, трудоустройство через знакомых и друзей, которые могут порекомендовать молодого специалиста работодателю.

Со стороны работодателя так же надо проводить содействие при приеме на работу. Например:

- смягчение критериев отбора, подбора и найма персонала;
- прием без устройства на работу;
- создание гибкого графика и т.д.

В современном мире существует социальная поддержка безработной молодежи со стороны государства. Она является одной из ключевых задач государства и органов службы занятости. Социальная поддержка осуществляется по нескольким направлениям:

- образование молодежи;
 - содействие профессиональной подготовке молодежи;
 - изменение порядка приема на работу;
 - квотирование мест;
 - развитие и поощрение предпринимательской деятельности;
 - привлечение к оплачиваемым общественным работам;
 - организация ярмарок вакансий;
 - создание молодежных организаций, которые будут содействовать решениям проблем занятости;
 - правовое регулирование молодежной политики.
- По нашему мнению, государство в свою очередь должно:
- заботиться о создании социальной стабильности различных слоев населения;
 - корректировать политику служб трудоустройства населения;
 - финансировать программы по содействию трудоустройства граждан.

Данные направления решения проблем, как мы полагаем, помогут снизить процент безработицы среди молодых специалистов. К сожалению, эти проблемы решаются очень медленно.

Молодежь является самой трудоспособной частью населения. Она готова на рискованные эксперименты, обладает большими запасами энергии, высоким уровнем здоровья, повышенным интересом к самореализации. И если руководитель будет оказывать должное внимание молодому специалисту, дав ему опытного наставника, то тем самым сможет помочь организации выйти на новый уровень.

Литература:

1. Айдарова И.А. Проблемы трудоустройства молодежи на рынке труда // Гуманитарные научные исследования. 2014. № 6 [Электронный ресурс]. URL: <http://human.snauka.ru/2014/06/7156> (дата обращения: 15.10.2015)
2. Демура Н.А. Развитие персонала как важнейшая составляющая развития предприятия / Н.А. Демура // Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях. Ч. 1. / под ред. С.А. Михайличенко, С.Н. Ломаченко – Белгород: Изд-во БГТУ им. В.Г. Шухова, 2014. – 430 с. С.198-202.
3. Кузнецова И.А. Блажиевская И.С, Демура Н.А. Фрилансинг как новое явление современного рынка труда // Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях. Ч. 1. / под ред. С.А.

Михайличенко, С.Н. Ломаченко – Белгород: Изд-во БГТУ им. В.Г. Шухова, 2014. – 430 с. С.353-359.

4. Лелюхина Е.А. Безработица среди молодежи [Электронный ресурс]. URL: <http://economyar.narod.ru/leluhina.pdf> (дата обращения 25.10.15).

5. Мельников Д.М. Проблемы трудоустройства современной молодежи. [Электронный ресурс]. URL: http://www.rusnauka.com/15_NPN_2013/Economics/5_138166.doc.htm (дата обращения 25.10.15).

6. Рынок труда скатывается в пропасть, а пик кризиса еще впереди. [Электронный ресурс]. URL: <http://litterref.ru/rnajgeqasatyqas.html> (дата обращения 25.10.15).

Доманова Д.В.

*Белгородский государственный технологический университет
им. В.Г. Шухова, г. Белгород, Россия*

Зиборова Е.И.

Научно-исследовательский университет «БелГУ»

Дука А.И., Таныгина Л.П.

*Филиал Публичного акционерного
общества «Сбербанк России», - Белгородское
отделение № 8592, г. Белгород, Россия*

ОСОБЕННОСТИ ЛИЧНОСТНО- ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ВЫПУСКНИКОВ ВУЗА В УСЛОВИЯХ МНОГОУРОВНЕВОГО ОБРАЗОВАНИЯ.

Внедрение в систему высшего профессионального образования многоуровневой подготовки формирует неоднозначное к ней отношение на общесоциальном, государственном и индивидуальном уровнях. С одной стороны, разделение образования на уровни придает ему мобильность и большую адекватность к быстро изменяющимся условиям жизни. С другой стороны, выпускники вузов новой системы высшей профессиональной подготовки не всегда могут найти себе достойное место на рынке труда, так как в классификаторах профессий не закреплены статусные основания молодых специалистов, и работодатели относятся к ним настороженно и не имеют ясного представления о том, кто такой бакалавр или магистр. В частности, в отличие от уже стабильного восприятия института специалитета, институт бакалавриат—магистратура не всеми понимается как базисный в системе высшей профессиональной подготовки.

Несмотря на значительное расширение исследований области готовности психолога к профессии, противоречие между запросом современного общества на высоко подготовленного специалиста и недостаточным уровнем реальной готовности выпускников вузов к профессиональной деятельности все более проявляется. В полной мере это относится и к новым направлениям профессиональной подготовки и деятельности, в частности, в сфере практической психологии образования.

Механизмы освоения профессиональной деятельности психолога остаются недостаточно изученными. В результате до настоящего времени отсутствует целостная научно обоснованная система современной организации и содержания профессионального образования будущего психолога, обеспечивающая его готовность к успешной самостоятельной профессиональной деятельности.

При подготовке студентов-психологов необходимо уделять большое внимание формированию и развитию его личностных особенностей. На это указывают многие специалисты.

Учебная деятельность представляет собой процесс, в результате которого человек приобретает или изменяет существующие у него знания, умения и навыки, совершенствует и развивает свои способности. Такая деятельность позволяет ему приспосабливаться к окружающему миру, ориентироваться в нём, успешнее и полнее удовлетворять свои основные потребности, в том числе потребности интеллектуального роста и персонального развития.

Формирование студента как субъекта учебной деятельности предполагает обучение его умению планировать, организовывать свою деятельность, определять учебные действия, необходимые для успешной учёбы, программу их выполнения на конкретном учебном материале и чёткую организацию упражнений по их формированию.

Развитие творческих способностей, умение мыслить и действовать самостоятельно является залогом успешности формирования студента как субъекта учебной деятельности. Творческие способности проявляются в способности студента мыслить нетрадиционно, искать новые подходы к решению учебных и научных проблем.

Формирование студента как субъекта учебной деятельности – это процесс не одномоментный, а представляет собой длительную целенаправленную совместную деятельность преподавателя и студента.

Н.В. Гришиной, Н.А. Щербаковой, А.Р. Фонаревым и др. отмечается значимость развития эмпатических способностей и общего

спектра ценностных ориентаций и мотивов личности как показателей эффективного профессионального становления психолога.

Анализируются мотивы выбора профессии психолога абитуриентами и студентами психологических факультетов. Подчеркивается желание использовать психологические знания для преодоления собственных психологических трудностей, а также выраженность тенденции к доминированию и властные устремления у студентов-психологов (Г.М. Белокрылова, А.А. Букина, Д.Ю. Грищенко, А.И. Донцов, Т.А. Казанцева, А.Р. Мусалаева, Ю.Н. Олейник, Х. Хекхаузен). Эти обстоятельства, в сочетании с поверхностным интересом к психологии и несформированными или неадекватными представлениями о профессии психолога могут приводить к трудностям и проблемам в осуществлении профессиональной деятельности.

Термин «карьера» имеет много значений. Многими учёными понимается как продвижение вперед по однажды выбранному пути деятельности, например получение больших полномочий, более высокого статуса, престижа, власти, денег. Выражение «сделать карьеру» в современном понимании означает добиться престижного положения в обществе и высокого уровня дохода.

Именно для этапа поздней юности характерно приобретение конкретных представлений, связанных с профессиональным и личностным будущим, с требованиями, предъявляемыми конкретной профессией (Л.С. Грановская, Э.Ф. Зеер, И.А. Зимняя, Ю.Н. Кулюткин, И.С. Кон, А.А. Реан, Д.Б. Эльконин, В.А. Якунин и др.). По данным исследования на четвертом, пятом курсах наступает кризис профессионального развития, который связан с планированием карьеры и поиском места работы, с целью реализации карьерных замыслов.

Проблемам профессиональной деятельности психолога посвящено исследование Г. Ю. Любимовой. Г. Ю. Любимова рассматривает проблемы профессионального и личностного самоопределения студентов, адаптации к вузовской системе образования.

Подчеркивается необходимость формирования у будущих психологов определенной системы личностных черт во время обучения в вузе (А.А. Бодалев, М.К. Мамардашвили, В.А. Михеев, Е.Е. Сапогова и др.).

Н.А. Аминов, Н.В. Бачманова, А.Ф. Березин, И.В. Дубровина, М.Ю. Краева, М.В. Молоканов, М.В. Попова, Е.С. Романова, Н.А. Стафурина и др. обобщают материал, посвященный изучению важных

жизненных качеств, умений и способностей, которые вырабатываются и развиваются у будущих специалистов в рамках изучения психологических дисциплин

А.С. Кривцова в своем исследовании пришла к выводу, что становление личности психолога в системе многоуровневой подготовки в вузе представляет собой процесс формирования мотивационного, деятельностного, личностно-профессионального и эмоционально-волевого компонентов. Содержанием мотивационного компонента являются мотивация выбора профессии и профессиональная направленность личности студента в период обучения в вузе; содержанием деятельностного компонента является степень овладения знаниями, умениями и навыками; содержанием личностно-профессионального компонента является степень сформированности профессионально важных качеств; содержанием эмоционально-волевого компонента является степень психологической готовности к осуществлению профессиональной деятельности.

Исследование проводилось со студентами-психологами выпускных курсов 2013г. факультета психологии НИУ БелГУ. Выборку составили 11 бакалавров, 19 специалистов, 6 магистров.

С целью выявить психологические особенности личностно-профессионального развития студентов-выпускников факультета психологии в условиях системы многоуровневого профессионального образования в вузе (бакалавриата, специалитета и магистратуры).

В рамках личностно-профессионального развития студентов мы изучали: уровень общей самооценки личности и содержание образа «я-профессиональное»; в мотивационном компоненте анализировались мотивационные тенденции в обучении и карьерные ориентации студентов в будущей профессиональной деятельности.

Для выявления особенностей становления личности на разных уровнях образования, использовался следующий диагностический инструментарий. Личностный компонент, в первую очередь мы рассматривали через общий уровень самооценки, который является одним из важных показателей зрелости личности, что в свою очередь является важнейшим условием готовности к профессиональной деятельности. Уровень самооценки мы изучали при помощи *методики Будасси для исследования Я-концепции через сопоставление Я-реального, Я-идеального*. Методика позволяет провести исследование самооценки личности, измеряемое количественно. В основе данной методики лежит способ ранжирования. Психодиагностика самооценки направлена на изучение и оценку представления о себе. «Я-

концепция”, которая есть сумма “Я-реального” и “Я-идеального”, важный фактор формирования, выбора того или иного типа поведения человека, которое во многом определяет направление его деятельности, поступки, совершаемые во всех сферах жизни, при контактах с людьми.

Получив результат общего уровня самооценки студентов, мы получили показатель зрелости личности выпускников. Для того, чтобы понять как студенты видят себя в профессии мы изучали степень сформированности я-профессионального, при помощи *теста М.Куна и Т.Макпартлэнда «Кто я?»*. Тест предназначен для изучения содержательных характеристик идентичности личности. Вопрос «Кто Я?» напрямую связан с характеристиками собственного восприятия человеком самого себя, то есть с его образом «Я» или Я-концепцией. Испытуемым предлагалось ответить на вопрос «Кто я, как психолог?», указав 10-20 утверждений, которые начинались со слов «я» или «мне». Данные результаты позволили нам выделить смысловые гнезда показателей идентичности, которыми студенты-выпускники определяют своё «я-профессиональное».

Для определения сформированности личностно-профессионального компонента, зрелости личности выпускников-психологов на разных ступенях обучения, мы проводили сравнительный анализ уровней самооценки и характеристик я-профессионального бакалавров, специалистов и магистров. Для выявления готовности к профессиональной деятельности, мы изучали мотивационный компонент личности.

В содержание мотивационного компонента личности, мы в первую очередь включали мотивационные тенденции обучения студентов, которые мы изучали при помощи методики *«Изучение мотивации обучения в вузе» Т.И. Ильиной*. Методика позволила выявить ведущие мотивы обучения у выпускников на разных уровнях образования. Методика включает три шкалы: «Приобретение знаний» (стремление к приобретению знаний, любознательность); «Овладение профессией» (стремление овладеть профессиональными знаниями и сформировать профессионально важные качества); «Получение диплома» (стремление приобрести диплом при формальном усвоении знаний, стремление к поиску обходных путей при сдаче экзаменов и зачетов). Выраженность тех или иных мотивов на разных ступенях обучения является важным компонентом, определяющим становление личности выпускников и их готовности к профессиональной деятельности.

Мы выявили на что ориентированы студенты в момент обучения на разных ступенях образования, теперь нам необходимо понять на что будут ориентированы студенты в своей будущей профессиональной деятельности. Данный мотивационный компонент мы изучали при помощи *теста «Ценностных ориентаций в карьере» Э. Шейна*. Опросник предназначен для выявления структуры карьерных ориентаций личности и доминирующей ориентации в выборе карьеры. Стимульный материал: бланк с текстом опросника, содержащий перечень из 41 утверждения. По 9 шкалам определяется ориентация в карьере (Профессиональная компетентность; Менеджмент; Автономия/независимость; Стабильность работы; Стабильность места жительства; Служение; Вызов; Интеграция стилей жизни; Предпринимательство). Определение карьерных ориентаций личности позволили нам определить готовность выпускников разных ступеней обучения к профессиональной деятельности психолога.

Для определения готовности к профессиональной деятельности психолога, мы сопоставили мотивационные тенденции в обучении и ориентации в будущей карьере студентов, разных ступеней обучения.

Для выявления эффективности становления личности психолога в ходе многоуровневого обучения мы провели сравнительный анализ личностно-профессиональных и мотивационных компонентов личности студентов, обучающихся на разных ступенях образования.

При статистической обработке и анализе личностно-профессионального развития выпускников с разным уровнем образования, использовались статистические методы: регрессионный анализ, сравнительный анализ (Н-критерий Крускала-Уолесса), с использованием программы MS Excel, пакета программ SPSS, программы Statistica. Качественный анализ полученных результатов.

Для выявления готовности к профессиональной деятельности студентов с разным уровнем образования, мы изучали мотивационный компонент личности. В содержание мотивационного компонента, мы в первую очередь включали мотивационные тенденции обучения студентов.

В исследовании мотивационного компонента студентов-выпускников на разных ступенях обучения в вузе, мы выявили, что доминирующий мотив, на всех ступенях образования – получение диплома, т.е. приобрести диплом при формальном усвоении знаний, стремление к поиску обходных путей при сдаче экзаменов и зачетов.

При этом, чем выше ступень образования, тем выше доминирование у выпускников данного мотива.

В исследовании ориентаций в карьере мы видим, что у всех студентов-выпускников доминирует ориентация «служение», направленная на воплощение в работе своих идеалов и ценностей. Они стремятся приносить пользу обществу, людям, для них важным выступает видеть плоды своей работы, даже если они выражены в не материальном эквиваленте.

Таким образом, изучив мотивацию обучения и карьерные ориентации выпускников, мы выявили, что доминирующим мотивом выступает получение диплома на всех уровнях образования. При этом, чем выше ступень образования, тем выше доминирование у выпускников данного мотива. И выяснили, что все выпускники, не зависимо от уровня образования, стремятся приносить пользу обществу, людям, воплощая свои ценности и идеалы.

В мотивационном компоненте становления личности студентов-психологов, используя статистический критерий Крускала-Уоллеса, выявлено различие в карьерной ориентации «предпринимательство» на разных уровнях образования. На достоверном уровне ($\chi^2=7,372$, $p\leq 0,05$) установлено различие, между разными ступенями образования, в стремлении к созданию новых организаций, товаров, услуг. При этом выявлено, что студенты, оканчивающие специалитет, в наибольшей степени ориентированы на создание собственного дела, развитие бизнеса.

Для определения зрелости личности выпускников-психологов, в рамках личностно-профессионального компонента, мы изучали уровень общей самооценки студентов.

В проведенном исследовании, мы получили следующие результаты: у студентов, на каждой ступени обучения, преобладает средний адекватный уровень самооценки – степень реальных и желаемых представлений о себе ещё не достаточно сформированы, т.е. студенты чувствуют неуверенность в себе.

Наиболее выражен высокий адекватный уровень самооценки на ступени *специалитета*, что говорит нам о наибольшем уровне личностной зрелости выпускников-специалистов, нежели бакалавров и магистров.

На ступени *магистратуры* наиболее выражен средний адекватный уровень самооценки, т.е. магистры в большей степени чувствуют себя неуверенными, нежели студенты других ступеней обучения.

Таким образом, мы видим, что на ступени специалитета наиболее личностно зрелые и уверенные в себе студенты. С наименьшим уровнем самооценки студенты-магистры, у которых в то же время не выражены неадекватные завышенные требования к себе. *Бакалавры*, в свою очередь, чуть более уверены в себе, чем магистры.

При сопоставлении мотивации обучения и уровня общей самооценки студентов на разных ступенях образования, мы видим, что студенты, нацеленные на овладение профессиональными навыками, обучающиеся в бакалавриате и на специалитете имеют схожие данные. На обеих ступенях обучения преобладает средняя адекватная самооценка. Т.е. студенты, которые хотят овладеть профессионально важными качествами, не в полной мере уверены в своих возможностях и имеют низкий уровень сформированности реальных и желаемых представлений. На ступени магистратуры среди студентов с мотивом «овладение профессией» в равной степени выражены средний и высокий уровень самооценки.

На всех ступенях образования высокий неадекватный уровень самооценки, присущ группам студентов заинтересованных в формальном получении диплома.

Для того, чтобы понять как студенты видят себя в профессии мы изучили степень сформированности образа «я-профессиональное».

Чем выше ступень образования, тем больше студент может обозначить характеристик своего образа «я-профессиональное», тем проще ему их определить, сформулировать, перечислить. Таким образом, чем выше ступень обучения, тем выше уровень сформированности образа «я-профессиональное» и соответственно выше уровень готовности к профессиональной деятельности.

Разброс компонентов идентичности, обозначенных студентами, широк. Студентами названы характеристики, которые позволяют выделить следующие смысловые гнезда: «Социальное Я» – учебно-профессионально ролевая позиция и семейная принадлежность; «Коммуникативное Я» – общение или субъект общения; «Деятельное Я» – самооценка способности к деятельности; «Перспективное Я» – профессиональная перспектива и семейная перспектива; «Рефлексивное Я» – персональная идентичность.

На разных ступенях обучения основные характеристики и свойства относятся к показателям «персональной идентичности». Т.е. при оценке себя как психолога, студенты обозначают свои личностные качества, особенности характера «Я добрый», «Я общительный», «Я обаятельный», «Я толерантный» и др. Это позволяет говорить нам о

наибольшей сформированности «Рефлексивного Я» на всех ступенях обучения.

На ступенях бакалавриата и специалитета низкие показатели, а в магистратуре резко повышается «самооценка способности к деятельности» – самооценка навыков, умений, знаний «Я хорошо учусь на факультете», «Я умный», «Мне легко учиться». Чем выше ступень обучения, тем выше уровень сформированности «Деятельного Я» и соответственно выше уровень самооценки своих навыков, что в свою очередь определяет готовность к профессиональной деятельности.

На ступени магистратуры мы наблюдаем повышение значимости показателя «профессиональная перспектива» – «Будущий детский психолог», «Стану хорошим психологом». «Перспективное Я» наиболее сформировано на высокой ступени обучения.

На всех ступенях образования не в полной мере сформирован образ «я-профессиональное», что определяет отсутствие готовности к профессиональной деятельности.

Чем выше ступень образования, тем выше уровень рефлексии и чётче представление о себе как о психологе. Формирование образа «я-профессиональное», по мнению выпускников, в первую очередь состоит из «персональной идентичности» – личностных качеств, особенностей характера, индивидуального стиля поведения.

На всех трёх ступенях образования, в группах студентов с мотивацией «овладение профессией» на первый план выходят компоненты «Коммуникативное Я» и «Рефлексивное Я». Т.е. студенты всех ступеней образования, нацеленные на овладение профессионально важными качествами, считают важными личностные качества, индивидуальный стиль поведения, особенности характера, а так же особенности взаимодействия с людьми.

Только в группе магистров с мотивацией «получение диплома», мы наблюдаем среди доминирующих компонентов «Рефлексивное Я» и «Деятельное Я». Т.е. только студенты высшей ступени образования, будучи заинтересованы в формальном получении диплома, считают важными в профессиональном становлении, не только личностные качества и особенности характера, но и самооценку навыков, достижений, компетенций, а так же намерения, цели связанные с учебно-профессиональной сферой.

В личностно-профессиональном компоненте становления личности выпускников мы выявили различия, используя статистический критерий Крускала-Уоллеса. На высоком уровне значимости установлено, что на разных ступенях обучения, студенты

различаются в учебно-профессиональной ролевой позиции ($X^2=10,438$, $p \leq 0,01$), в личностных качествах, особенностях характера ($X^2=11,689$, $p \leq 0,01$) и самооценке способности к деятельности ($X^2=14,280$, $p \leq 0,01$). Таким образом мы видим, что чем выше ступень образования тем более чётко сформирована учебно-профессионально ролевая позиция выпускников. На ступенях бакалавриата и специалитета ярко выражен компонент образа «я-профессиональное» – «персональная идентичность»: особенности характера, эмоциональное отношение к себе, индивидуальный стиль поведения. Самооценка способности к деятельности – самооценка навыков, компетенций, знаний, ярко выражена у студентов обучающихся в магистратуре и почти не проявляется на ступенях бакалавриата и специалитета.

С целью углубленного изучения полученных взаимосвязей между личностно-профессиональным и мотивационным компонентами становления личности выпускников факультета психологии, в профессиональной деятельности, мы провели множественный регрессионный анализ.

Показатели личностного развития мы отнесли к зависимым переменным, а показатели мотивационного развития к независимым переменным, т.е. порождающим определенные личностные качества. В результате проведенного множественного регрессионного анализа было получено восемь регрессионных моделей (соответственно количеству зависимых переменных показателей личностного развития): учебно-профессионально ролевая позиция, семейная принадлежность, общение, самооценка способности к деятельности, профессиональная перспектива, семейная перспектива, персональная идентичность и уровень общей самооценки.

В анализ полученных моделей были включены только те регрессионные β -коэффициенты, показатели мотивационного развития (независимые переменные), которые являлись статистически значимыми.

В *группе бакалавров* и в *группе магистров* при регрессионном анализе не выявлены β -коэффициенты, являющиеся статистически значимыми.

При анализе регрессионной модели в *группе специалистов* по личностному показателю «самооценка способности к деятельности», мы получили, что по показателям: стабильность места жительства ($\beta=2,447$ при $p \leq 0,05$), вызов ($\beta=-1,004$ при $p \leq 0,01$), интеграция стилей жизни ($\beta=0,483$ при $p \leq 0,01$), приобретение знаний ($\beta=0,760$ при $p \leq 0,05$) и получение диплома ($\beta=0,833$ при $p \leq 0,05$) были получены статистически значимые регрессионные β -коэффициенты. Этот

результат дает нам основание утверждать, что данные показатели оказывают влияние на самооценку способности к деятельности. Стабильность места жительства, отсутствие вероятности переезда или частных командировок, связанных с новой работой – является важным для формирования адекватной самооценки навыков. Стремление сделать невозможное возможным, решить уникальные задачи, сохранить гармонию между личной жизнью и работой, а так же стремление к приобретению знаний, любознательность и стремление приобрести диплом при формальном усвоении знаний – всё это формирует самооценку умений, знаний, компетенций выпускников, оканчивающих ступень специалитета.

На основе полученных, в ходе нашей работы, результатов мы предлагаем рекомендации психологам, как специалистам психологической службы в вузе, работающим с выпускниками разных ступеней обучения.

Для становления личности психологов в ходе вузовской подготовки, нужно учитывать необходимость работы со следующими компонентами: мотивация обучения, практическая направленность обучения и развитие самостоятельности.

Мотивационное развитие состоит из следующих учебных действий:

*создание учебно-проблемной ситуации,
формулировка основной учебной задачи
самоконтроль и самооценка возможностей предстоящей
деятельности*

Практическая направленность обучения – изучение конкретных методов, техник, технологий и приёмов, доказавших свою эффективность на практике.

Только включение студентов в активную экспериментальную деятельность дает им возможность проникнуть в суть профессиональной деятельности, освоить её на уровне общих закономерностей курса психологии, использовать усвоенный материал в качестве способа дальнейшего познания.

Поскольку развивающее обучение в целом представляет собой динамическую систему, то профессиональное обучение выполняет следующие функции: корректирующую, обобщающую и исследовательскую. Осуществление этих функций в значительной степени стимулирует развитие учебной деятельности студентов и определяет основные пути совершенствования познавательной деятельности.

Основной формой занятий в университете рекомендуются тренинги, как самая эффективная форма активного обучения. Направленность обучения — максимально практическая.

Новая многоуровневая система образования, подразумевает самостоятельную активность, выработку конкурентоспособности, разработку собственных патентов и их защиту. Наиболее конструктивная реализация возможностей всех функций самостоятельной деятельности студентов с последовательным доминированием отдельных из них при подготовке бакалавров и магистров будет способствовать результативности их действий в процессе познания. Именно высокий уровень самостоятельной работы с ориентацией на самообразовательную деятельность студентов в значительной степени определяет ее продуктивность.

На основании проведенного исследования, мы делаем вывод о том, что студенты, оканчивающие бакалавриат, имеют размытое представление образа «я-профессиональное», средний адекватный уровень самооценки, преобладание мотива «получение диплома», всё это даёт возможность утверждать, что после окончания бакалавриата студенты-психологи не готовы к профессиональной деятельности.

На ступени специалитета, студенты подготовлены к профессиональной деятельности в большей степени, у них уровень общей самооценки выше, что даёт нам возможность говорить об их личностной зрелости и соответственно большей готовности к профессиональной деятельности. Лёгкий оттенок неуверенности всегда присущ молодым специалистам.

Что же касается магистров, здесь мы наблюдаем разрозненность изначально в выборке, т.е. студенты, обучающиеся в магистратуре – не все с базовым психологическим образованием, более старшие нежели остальные. В исследовании мы видим у них более усреднённые показатели. Магистры пришли за дипломом, при этом у них адекватный уровень самооценки и у каждого из них свой карьерный ориентир. Возможно получение профессиональных навыков, знаний им необходимо лишь как дополнение, а не основа профессиональной личности.

Дука А.И., Таныгина Л.П.

*Филиал Публичного акционерного общества
«Сбербанк России», - Белгородское отделение
№ 8592, г. Белгород, Россия*

Зайцева Т.И., Доманова Д.В.

*Белгородский государственный технологический университет
им. В.Г. Шухова, г. Белгород, Россия*

Зиборова Е.И.

Научно-исследовательский университет «БелГУ»

**СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
САМООПРЕДЕЛЕНИЯ, ПУТИ И СПОСОБЫ РЕШЕНИЯ
ПРОБЛЕМ ПРОФОРИЕНТАЦИИ СОВРЕМЕННОЙ
МОЛОДЕЖИ**

В современном мире очень часто у молодежи возникают проблемы с самоопределением. Как в плане будущей профессии, так и в жизненных целях в целом.

Профессиональное самоопределение является наиболее значимым моментом в жизни каждого человека. От эффективной и корректной помощи в профориентации зависит успешность самореализации человека в будущей профессиональной деятельности.

В настоящее время «профориентацию» понимают как целенаправленную разноаспектную комплексную деятельность по подготовке молодежи к обоснованному профессиональному выбору в соответствии с личными интересами, способностями и общественными потребностями в кадрах различных профессий и разного уровня квалификаций.

В связи с этим проблема исследования профессионального самоопределения в настоящее время особенно актуальна. Это связано, прежде всего, с отсутствием полноценной программы психологической работы в этом направлении, устаревшими, не отвечающими современным требованиям диагностическими методиками и, самое главное, не разработана модель профессионального самоопределения и ее связь с личностным самоопределением. Эти недостатки ведут к дезориентации при профконсультировании.

Ориентируясь на исследования Э.Фромма, который указывал на стремление человеческой сущности к элитарности, мы можем предположить, что в условиях современной России молодежь ориентируется именно на престиж выбираемой профессии. Наши

предположения нашли свое подтверждение в проводимом нами пилотажном исследовании первокурсников и анализе других исследований, проводимых социологами А.В.Юпитов, А.А.Зотов, В.И.Носков и др. Таким образом, мы можем утверждать, что профессиональная ориентация молодежи направлена на реализацию себя в хорошо оплачиваемых и престижных профессиях. Однако здесь возникает проблема личностной удовлетворенности в выбранной профессии. То, что Э.Эриксон называет идентичностью. В своих работах Пряжников Н.С. отмечает, что удовлетворенность в работе может быть лишь тогда, когда работник отождествляет работу с собой, когда работа становится частью личности.

На наш взгляд, именно в данном аспекте наиболее остро стоит проблема современной молодежи. Выбирая престижную профессию, старшеклассник не задается вопросом, а способен ли я самоактуализироваться в данной профессии, смогу ли я раскрыться в ней. Достаточно часты ситуации, когда внешне благополучные люди страдают глубокими неврозами и депрессиями, связанные с выбором нелюбимой, но хорошо оплачиваемой профессии.

Анализируя представленные проблемы, мы видим, что для их решения недостаточно дать просто рекомендации о том, какая профессия подходит, а какая не подходит индивидууму. Мы прекрасно понимаем, что решение любых психологических проблем, в том числе и профессионального самоопределения, связано, прежде всего, с осознанием и принятием данной проблемы. По идеи люди, стоящие на пороге профессионального выбора, должны обладать особым психологическим настроем к самопознанию. Для них должны быть характерны: стремление разобраться в себе, оценка своих возможностей в современном мире, в том числе и в профессиональном, стремление оценить, какие условия могут способствовать, а какие мешать вхождению в мир профессии. На данный момент эти характеристики у большинства имеют низкий показатель.

Таким образом, важнейшим моментом профессионального консультирования является поиск индивидуального воздействия, адекватного конкретной психологической проблеме каждого человека. Прежде всего, необходимо определить, насколько запрос консультируемого (т.е. то, в чём он видит свою проблему) соответствует реальной проблеме профессионального самоопределения человека, а затем подвести его к этой реальности. В современной среде по профориентации психолог-консультант должен обеспечить условия, стимулирующие рост человека, в результате чего

он сам мог бы взять на себя ответственность за тот или иной профессиональный выбор.

Так же мы понимаем, что работа дает человеку возможность реализовать все свои потребности, если воспринимать ее как жизненную задачу, решая которую мы поднимаемся на новую ступень, таким образом, правильный выбор профессии предполагает три условия;

1. Хочу (ваши желания и интересы);
2. Могу (ваши способности и задатки);
3. Надо (востребованность профессии на рынке труда, другими словами спрос на эту работу).

Таким образом, получается, если мы помогаем найти человеку оптимальную зону пересечения всех трёх представленных компонентов, то можно считать, что профессиональный выбор будет сделан, верно. Здесь возникает вопрос? А как же найти и определить эту оптимальную зону?

Для диагностики психологических проблем, связанных с профессиональным самоопределением, иногда бывает достаточно беседы психолога с консультируемым, но в большинстве случаев требуется проведение комплексного диагностического обследования с помощью психологических методик, позволяющих определить: ценностные ориентации и установки; ближайшие и перспективные жизненные планы и профессиональные намерения; уровень сформированности представлений о профессии; уровень развития самооценки; способности, склонности и интересы; уровень развития профессиональной мотивации; личностные особенности; реальные жизненные условия (семейные отношения, здоровье, материальное обеспечение и пр.).

Использование в профессиональном консультировании методик, направленных на выявление самосознания и самооценки человека, дает не только диагностический, но и, в некоторой степени, психокоррекционный эффект, который позволяет выявить оптимальную зону выбора профессии, между тремя представленными ранее компонентами.

В практике профессионального консультирования применяется, например, методика Игоря Семёновича Кона описания себя: «Кто я есть» и «Я через 5 лет». (Инструкция: Напишите сочинение на тему: «Кто я есть» и на тему: «Я через 5 лет»). Эта методика позволяет, прежде всего, выявить содержательные компоненты самосознания, наиболее актуальные его параметры. Самоописание позволяет определить:

1) социально-ролевую самоидентичность (к какой общности человек себя относит в настоящий момент, к какой он хотел бы себя отнести, с кем он себя идентифицирует),

2) ориентацию человека на свои специфические признаки и качества, которые отличают его от других и по которым он сравнивает себя с другими,

3) способность делать прогнозы в отношении себя, место профессии в общем жизненном контексте человека.

Успех в решении психологических проблем всегда связан с выбором. Выбор происходит на основании того, что человек считает наиболее важным и правильным на основании ценностей, сформированных в его прошлом опыте. Поэтому диагностика ценностных ориентаций человека дает возможность получить представление о его проблемах, сопоставляя ценности между собой и с реальными условиями, в которых эти ценности могут находить, или не находить свое утверждение. Такое сопоставление возможно с помощью методик, позволяющих ранжировать ценности или сравнивать представление о своих ценностях с реальным поведением. Для ранжирования ценностей может быть представлен список высказываний типа: «Я бы хотел, чтобы моя работа ...»

- была по заслугам оценена другими;
- была для меня интересной;
- приносила большие доходы;
- была полезной и нужной людям;
- доставляла мне радость и удовольствие и т.д.

Работа по повышению уровня самосознания и самооценки позволяет учащимся выйти на осознание уровня мотивации профессионального выбора реально действующих и желаемых мотивов труда, обострить психологические противоречия, которые могут заставить учащихся решать проблему профессиональных поисков или профессионального выбора, а не ждать готовых предложений и указаний.

Так же мы понимаем, что мир профессий чрезвычайно динамичен и изменчив. В нашей стране специалисты насчитывают более 8000 профессий, и каждый год происходит обновление около 500 видов труда. Поэтому одним из направлений работы по профориентации должно быть расширение знаний молодежи в области мира профессий. Так же для успешного профессионального самоопределения необходимо знать какие навыки, умения, способности, личностно значимые качества необходимы в профессии. Поэтому роль профориентационной работы выросла и потребовала

нового подхода к её организации, что во многом связано с усложнением труда, расширением диапазона профессий и повышением их наукоёмкости. В результате чего, необходимо помочь человеку понять и найти какими способностями он обладает и чему нужно ещё научиться. В этом вам может помочь следующий вариант работы. Человеку необходимо написать свои личностные качества, например, ответственность, инициативность и т.д., умения, например, рисовать, шить, моделировать и т.д., и указать необходимые личностные качества и умения в желаемой профессии.

В результате, этим же способом можно диагностировать и корректировать идеальный образ профессии и идеальный образ "Я" связанного с осознанием профессиональных ценностей и образованием новых ценностных ориентации. Коррекция реального "Я" связана с осознанием своих возможностей, с опытом новых переживаний и новых отношений человека с окружающим миром и с собой.

Нельзя конечно, не признать проблему, что, к сожалению, в современном обществе, найти работу по душе, интересам, знаниям и в то же время хорошо оплачиваемую очень трудно. Поэтому при решении проблемы профессионального самоопределения человека параллельно необходимо обучать его технологиям поиска работы, для того чтобы профессионально определившись и получив необходимые знания и умения, в постоянно меняющемся мире, человек не потерялся, а смог бы найти своё место. И может быть тогда, когда человек будет знать не только какую профессию выбрать, но и как устроиться на работу по выбранной специальности. Он сможет реализовать себя в полной мере.

Так в Белгородском государственном технологическом университете им. В.Г. Шухова специалистами регионального научно-методического центра профессиональной адаптации и трудоустройства специалистов (РНМЦ ПАТС) проводится с будущими абитуриентами профориентационная работа при помощи комплекса тестирования «ПРОФОРИЕНТАТОР». Его цель – индивидуальное определение профессиональной направленности абитуриента. Будущим абитуриентам предоставляется возможность диагностики профессиональных наклонностей. Доведение информации о возможности трудоустройства по определенной выбранной специальности.

Тестирование, выбирают соответственно поставленной задаче.

В основном используют такие направления, как, тестирование профессиональных знаний и умений и психологическое

тестирование профессионально - личностных качеств. Чтобы определить навыки, знания и умения человека для решения реально поставленных задач.

Тестирование профессионально-личностных качеств называют – «измерение личности». Цель этого тестирования, определяющего индивидуально-личностные особенности, – выявить черты человека, являющиеся значимыми для той работы, которую он должен выполнять, предположить насколько успешно претендент справится со своими обязанностями.

Результаты профессионально-личностного тестирования бывших абитуриентов, а теперь студентов БГТУ им. В.Г. Шухова обоснованы соционическим тестом и тестом «ПРОФОРИЕНТАТОР».

Контингент студентов отобран и подобран по интересам, интеллекту и личностным качествам. Основными критериями в интересах являлся блок техника и наука. В структуре интеллекта блоки вычисления, зрительная логика, внимание. И в личностном блоке внимание уделялось активности, самоконтролю и эмоциональной стабильности. Рекомендуемые профили обучения этих студентов технологические и физико-математические.

Таким образом, мы видим следующие пути решения проблемы профориентации современной молодежи:

Развитие самопознания.

Выявление оптимальной зоны выбора профессии.

Обучение технологиям поиска работы.

Литература:

1. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения. М.: Изд-во «Академия», 2012. 304 с
2. Пряжников Н.С. Методы активизации профессионального и личностного самоопределения». М.: Изд-во НПО «Модэк» 2002 год, 392 стр.
3. Романов Е.С. 99 полярных профессий. Психологический анализ и профессиограммы. 2-е издание. СПб: Питер, 2006.- 464с.
4. Толстогузов С.Н. Современные подходы к организации профориентационной работы классического университета в системе профессионального самоопределения старшеклассников// Вестник Тюменского Государственного Университета. № 8. Социология. 2014,с 20-49.

Жарикова В.В., Храмова М.А.

*Белгородский инженерно-экономический институт,
г. Белгород, Россия*

ВЛИЯНИЕ ОПЫТА РАБОТЫ В СТУДЕНЧЕСКИХ ОТЯДАХ НА ТРУДОУСТРОЙСТВО

Вопросы организации занятости студентов после окончания вузов в настоящее время приобретают особую актуальность и нельзя не заметить, что студенческие отряды играют огромную роль в дальнейшем трудоустройстве.

На сегодняшний день направленность работы студенческих отрядов весьма разнообразна: строительные, педагогические, сельскохозяйственные отряды, студенческие отряды проводников, сервисные и разнопрофильные отряды. К разнопрофильным отрядам относятся: охрана правопорядка, спасательные, экологические, поисковые отряды (поиск и захоронение останков солдат ВОВ), работа в супермаркетах, рекламных акциях, восстановление культурных памятников и архитектуры. Это позволяет говорить о том, что труд студентов можно применять практически во всех областях социально-экономического развития страны.

Студенческие строительные отряды (стройотряды, ССО) - добровольное объединение юношей и девушек, изъявивших желание параллельно с учебой или в период летних каникул поработать на благо народного хозяйства в составе студенческого отряда.

В советское время, поскольку речь шла о работе в свободное от основных занятий (то есть учёбы) время, а основную массу этих трудящихся составляли студенты, эта форма получила устоявшееся название «трудового семестра».

Первый трудовой семестр советских студентов прошёл летом 1924 года, когда ВЦСПС и Наркомат труда и просвещения издали первую инструкцию о практике студентов в летнее время. Организацию труда студентов во время каникул на промышленных и сельскохозяйственных предприятиях страны этот документ возлагал на комсомольские организации вузов, предписывая руководству принимающих организаций и соответствующих наркоматов и ведомств оказывать им в этом необходимое содействие. В дальнейшем, с учётом юридических тонкостей, связанных с привлечением к труду лиц, являвшихся учащимися (в том числе несовершеннолетними), образовательные министерства, Госкомитет по труду и социальным вопросам и др. ведомства СССР издали целый ряд документов, ставящих этот труд в чёткое правовое поле.

Стройотряды в СССР начали свою историю с эпохи «освоения целины». Страна получала недорогую и неприхотливую рабочую силу; молодые люди – якобы бесценный опыт, приключения и деньги, сравнимые с зарплатой «взрослых». Первая группа студентов отправилась в Казахстан весной 1959-го. «Золотыми» стали семидесятые годы. Ударными студенческими стройками объявляли автозаводы ВАЗ, КамАЗ. Молодежь помогала на БАМе и гидроэлектростанциях. К году московской Олимпиады, 1980-му, в строительных отрядах числились больше 800 тысяч человек [1].

В последние годы ССО принимают участие в реализации национальных проектов «Доступное жилье», «Развитие АПК», в программах «Росатома», ОАО «Российские железные дороги». Молодёжь задействована на объектах Олимпиады в Сочи, во Владивостоке на работу по подготовке к саммиту АТЭС, на Ямале

Эти отряды формируются при вузах или при комитетах по делам молодежи, а в последнее время - самими молодежными движениями или лидерами.[2] Такие отряды ставят своей целью не только прямой заработок, но и воспитание студентов в духе творческого коллективизма и правильного (уважительного) отношения к труду, формируют высокие нравственные качества, чувство патриотизма и являются серьезным институтом социально-трудовой адаптации молодежи. Перед тем как приступить к выполнению возложенных на них обязанностей, отряды должны были получить своего рода разрешения на работу - специальные паспорта. Их официально вручают представители штаба командирам отрядов на церемонии открытия трудового сезона [2].

На уровне правительства РФ разрабатывается законопроект о стройотрядах. «Студенческие отряды сегодня - это массовое патриотическое движение молодежи высших и средних специальных учебных заведений, которое нацеливает юношей и девушек на решение задач социально-экономического развития страны, трудового воспитания будущих специалистов, улучшения качества их профессиональной подготовки», - утверждают авторы законопроекта[3].

Стройотряды учат работать в команде, реализовывать свои лидерские и организаторские качества.

Идея студенческих стройотрядов энергично возрождается, становясь все более популярной. Деятельность таких отрядов позволяет решать большое количество практических задач, стоящих в данный момент перед страной:

- решение кадровых вопросов,

- организация временной и постоянной занятости молодежи,
- профилактика негативных явлений в молодежной среде,
- трудовое и нравственное воспитание,
- приобретение профессиональных навыков и ускорение процесса социализации молодых людей,
- решение вопросов финансовой обеспеченности студенчества,
- воспитание в духе коллективизма.

Ценность труда в студенческих отрядах заключается в адаптации молодежи к современным условиям производственных отношений, развитию инициативности и самостоятельности, организационных и деловых качеств, духовно-нравственного идеала. [4]

Для достижения этих целей должны быть реализованы в том числе мероприятия, направленные на вовлечение молодежи в деятельность трудовых объединений, студенческих отрядов, молодежных бирж труда и других форм обеспечения занятости молодежи.[5]

Несмотря на то, что наблюдается рост активности студентов, участвующих в движении студенческих отрядов, движение испытывает ряд существенных трудностей:

- отсутствие единого определения понятия, понимания особенностей организации и деятельности студенческого отряда как у представителей работодателей, органов государственной власти, так и у самих участников движения студенческих отрядов;
- отсутствие единых стандартов и подходов к подготовке и организации студенческих отрядов;
- отсутствие единой системы защиты прав и законных интересов участников студенческих отрядов, информирования отрядов о приоритетных запросах рынка труда в различных регионах Российской Федерации[6, с.15];
- дискредитация студенческих отрядов вольнонаемными бригадами молодых людей, выдающих себя перед работодателями за студенческие отряды;
- отсутствие единого подхода и понимания роли студенческих отрядов в процессе гражданского и патриотического воспитания молодежи в образовательных учреждениях.[7, с.36]

Важно, чтобы на новом этапе своего развития, студенческое трудовое движение учло исторический, не повторяло ошибки прежних стройотрядовцев. Необходимо обязательно соблюдать принципы добровольности, экономической целесообразности. Студенты не должны использоваться как дешевая или бесплатная рабочая сила. Отряд должен приносить реальную пользу хозяйству и

обществу. Важен и принцип самоуправления, необходима выборность достойных руководителей и гласность в их деятельности. Отряд не должен являться прототипом строительной бригады, основная его функция - воспитывать не только умелого хозяйственника, но еще и личность, гражданина, социально-активного человека. Работу необходимо построить таким образом, чтобы появлялись и закреплялись такие качества как трудолюбие, ответственность и добросовестность.

Опыт стройотрядовского движения накоплен в Белгородской области. В 2014 году в области был создан 201 студенческий отряд общей численностью 4654 человека. Парни и девушки трудились более чем на 200 строительных, сельскохозяйственных, дорожных, экологических, педагогических и досуговых объектах области и других регионов страны.

Многие организации области привлекают стройотряды с целью привлечения студентов, желающих после окончания вуза осуществлять свою деятельность именно на их предприятиях. Так, в МРСК Центр в течение полутора месяцев 220 студентов профильных высших и средних специальных учебных заведений Центрального федерального округа трудились на энергообъектах компании, применяя свои теоретические знания на практике[8].

Лучшие студенты занесены во внешний молодежный кадровый резерв компании и в дальнейшем получают приоритет в случае последующего трудоустройства.

Организация работы стройотрядов проводилась в рамках программы развития сотрудничества МРСК Центра с ведущими техническими вузами страны. По мнению энергетиков, работа на объектах компании позволяет значительно повысить уровень подготовки выпускников технических вузов, помогает им на практике получить более четкое представление о своей будущей профессии и в итоге способствует удовлетворению потребности МРСК Центра в высококвалифицированных специалистах.

Как правило, «бойцы» стройотрядов в той или иной степени обладают чертами характера, которые способствуют успешному трудоустройству: уверенность в себе, настойчивость, оптимизм, стремление достичь поставленной цели, коммуникабельность.

Принимая всё это во внимание можно сказать, что участие в студенческих отрядах помогает будущим специалистам на практике применять приобретённые в вузе знания, овладевать организаторскими навыками и опытом общественно-значимой деятельности. Именно

поэтому в последние годы учащиеся вузов и техникумов все чаще совмещают летние каникулы, подработку и практику.

Литература:

1. Стройотряды вернулись. Космодром Восточный объявлен всероссийской студенческой стройкой
<http://www.svoboda.mobi/a/921/1/27009806.html>
2. Студенческие отряды
<http://www.khstu.ru/rus/?menu=StudentGroups>
3. Кто и зачем возрождает в России стройотряды
<http://newsland.com/news/detail/id/366740/>
4. Ховрин А.Ю. Студенческие отряды как субъект реализации государственной молодежной политики: социолого-управленческий анализ: дис. канд. соц. наук: 22.00.13 / Ховрин А. Ю.. - М., 2013.
5. Творогова С.В. Трудовая занятость как фактор накопления человеческого и социального капитала студентов в постсоветской России: дис. канд. социол. наук: 22.00.14 / Творогова С. В. - М., 2014.
6. Трудовой потенциал и экономический рост. Дискуссионный клуб // Человек и труд. 2015. № 12.
7. Студенческие трудовые отряды / Под ред. Е.П. Ефимова. - Казань: РЦМИПП, 2013.
8. МРСК Центра возрождает молодежные стройотряды.
<http://www.mrsk-1.ru/press-center/news/company/5616/>

Зайцева О.А., Чербачи Ю.В.

Филиал «Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова», г. Новороссийск, Россия

ОСОБЕННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ ЛИЧНОСТИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Современный этап развития общества характеризуется автоматизацией и компьютеризацией производства, внедрением новых технических средств и технологий, сменой монопрофессионализма на полипрофессионализм. Данные обстоятельства приводят к тому, что профессиональный и деловой мир нуждается в специалистах, способных успешно и эффективно находить и реализовывать себя в изменяющихся социально-экономических условиях в связи с планированием и устройством своей карьеры. Таким образом, проблема профессионального становления личности в современных условиях относится к числу активно разрабатываемых психологических проблем.

Профессиональное становление личности проходит в своем развитии четыре основных этапа: формирование намерений, обучения, адаптации и частичной или полной реализации личности в профессиональном труде. В соответствии с этими стадиями выделяются этапы самоопределения.

Достаточно хорошо изучен в научной литературе начальный этап профессионального самоопределения – этап формирования профессиональных намерений и выбора профессии выпускниками общеобразовательной школы. Отвечая на новые ожидания общества, старшие школьники активизируют поиск профессии, способной удовлетворить эти ожидания. С этой целью они анализируют свои возможности с точки зрения развития у себя профессионально значимых качеств, формируют самооценку собственной профессиональной пригодности (в широком понимании этого термина).

Содержанием последующих этапов профессионального самоопределения личности, совпадающих во времени с соответствующими стадиями профессионального становления, является формирование ее отношения к себе как к субъекту собственной профессиональной деятельности. Именно эти этапы представляются наиболее важными как с точки зрения понимания основных механизмов и динамики профессионального становления личности, так и с точки зрения педагогического влияния на ее дальнейшую судьбу.

В процессе профессионального становления личности изменяются и критерии ее отношения к себе. В экспериментальном плане это выражается в динамике субъективной эталонной модели профессионала.

Эталонная модель профессионала не является эквивалентом представлений личности о профессии, так как, создавая ее, личность выражает в ней себя, и в этом смысле эталонная модель является своеобразной проекцией ее направленности³⁹. Наблюдающиеся в процессе профессионального обучения изменения индивидуальных эталонных моделей профессионала выступают показателем изменений критериев отношения личности к себе как к субъекту профессиональной деятельности.

Следующий уровень сформированности психологической готовности к труду является результатом профессионального обучения, в ходе которого меняется сама личностная подструктура. Этот

³⁹ Истомин С. В., Турченко В. Н. К вопросу о кадровом обеспечении охраны труда в организациях // Научно-технический вестник Поволжья. – 2012. – № 1. – с. 179.

уровень выражается в готовности личности к конкретной профессиональной деятельности, к вхождению в трудовой коллектив, в систему профессиональных и производственных взаимоотношений и является предпосылкой успешной профессиональной адаптации.

Профессиональное становление сопровождается профессиональными кризисами, которые соответствуют возрастным периодам. Под кризисом понимаются трудности профессионализации личности, противоречивость профессиональной жизни и реализации карьеры. Кризисы профессионального становления – непродолжительные по времени периоды (до года) кардинальной перестройки личности, изменения вектора ее профессионального развития.

Данные кризисы протекают без ярко выраженных изменений профессионального поведения. Однако происходящая перестройка смысловых структур профессионального сознания, переориентация на новые цели, ведут к изменению взаимоотношений с окружающими людьми, а в отдельных случаях – смене профессии.

Причинами, порождающими профессиональные кризисы, могут выступить социально-экономические условия жизнедеятельности человека: ликвидация предприятия, сокращение рабочих мест, неудовлетворительная зарплата, переезд на новое место жительства и др. Кризисы профессионального развития зачастую связаны с возрастными психологическими изменениями: ухудшением здоровья, снижением работоспособности, ослаблением психических процессов, профессиональной усталостью, интеллектуальной беспомощностью и т.д.

Кризисные явления могут сопровождаться нечетким осознанием недостаточного уровня компетентности и профессиональной беспомощностью. Иногда наблюдаются кризисные явления при уровне профессиональной компетентности, более высоком, чем требуется для выполнения нормативной работы. Как итог, возникает состояние профессиональной апатии и пассивности.

На различных стадиях профессионального становления личности изменяется место образа «я» профессионала в общей «я». Человеку необходимо рассматривать себя как динамичного деятельного субъекта, активно преобразующего мир своим трудом. Именно уровень развития мировоззрения, степень сформированности системы взглядов на мир определяют выбор места в жизни, отношение к труду и к себе как к субъекту трудовой деятельности.

Наиболее часто обучение рассматривается как процесс взаимодействия между обучающими и обучаемыми субъектами, в

результате которого у обучаемых формируются знания, умения и навыки.

И. А. Зимняя⁴⁰ приводит следующее определение: «Обучение в наиболее употребительном смысле этого термина означает целенаправленную, но исследовательскую передачу (трансляцию) общественно-исторического, социокультурного опыта другому человеку (людям) и специально организованных условиях семьи, школы, вуза, сообщества».

Наиболее общим понятием является научение, определяемое как целесообразное изменение деятельности и поведения в процессе выполнения каких-либо действий: физических или умственных. Различают стихийное, в котором отсутствует цель приобретения новых знаний и умений. Человек взаимодействуя с другими людьми, слушая радио- и теле- передачи, читая книги, приобретает много разнообразных полезных и социально значимых знаний и умений. Когда же специально организуется деятельность, целью которой является формирование новых знаний, умений и навыков, осуществляется специально организованное научение.

Как всякая деятельность, учение побуждается мотивами, направленными на удовлетворение определенных потребностей. Это могут быть познавательные потребности, потребности в развитии и саморазвитии, в достижениях. Стимулами учения могут выступать внешние источники активности: требование, ожидание, поощрение, наказание и т.п.

В 1960 - х гг., в качестве основной цели обучения рассматривалось формирование знаний, умений и навыков. В последующий период цели обучения стали трактовать значительно шире. В. С. Леднев⁴¹ выделяет такие цели обучения: физическое развитие, развитие функциональных механизмов психики, формирование знаний, умений, навыков и обобщенных типологических качеств личности, развитие положительных индивидуальных свойств человека: его способностей, интересов, склонностей.

Трудовые навыки, используемые человеком в своей деятельности, достаточно многогранны. Исходя из теории, можно выделить навыки умственные, сенсорные, сенсомоторные. Для профессионального

⁴⁰ Зимняя И.А. Ключевые компетентности как результативно – целевая основа компетентностного подхода в образовании – М., 2004., с.15.

⁴¹ Леднев В.С. Научное образование: развитие способностей к научному творчеству. Издание второе, исправленное – М.: МГАУ, 2002., с.40.

обучения формирование сенсомоторных навыков имеет наибольшее значение, поскольку в первую очередь именно они составляют оперативную основу подготовки рабочих массовых профессий.

В основе овладения любыми новыми действиями лежат усвоенные учащимися знания. Определенные компоненты необходимой системы знаний формируются при изучении общеобразовательных предметов, спецтехнологии и т.д. Однако, чтобы научиться работать, например, на станке необходимо также получить конкретные знания о том, как выполнять работу на нем, изучить состав и структуру приемов, операций, получить инструктаж в виде указаний по практическому выполнению задания и иметь конкретные зрительные и другие представления о процессе выполнения изучаемого приема, операции.

Следующим важнейшим фактором формирования трудовых навыков является самоконтроль. Под ним понимается совокупность сенсорных, моторных и мыслительных компонентов деятельности, необходимых для оценки целесообразности и эффективности планирования, осуществления и регулирования выполняемых трудовых действий. Самоконтроль может рассматриваться и в более широком значении - как качество личности, как сознательная оценка и регулирование человеком всей деятельности и поведения с точки зрения их соответствия поставленным целям.

Выделяется текущий и проверочный самоконтроль. Текущий самоконтроль осуществляется при выполнении действий, движений и служит для их регуляции. Проверочный самоконтроль служит для корректировки и регулирования последующих действий, движений. Он опирается на непосредственное восприятие и на применение контрольно-измерительных приборов.

Основными факторами, определяющими успешность овладения трудовыми навыками, являются формирование полного первоначального образа действия и его уточнение в процессе выполнения упражнений.

Успешность формирования трудовых навыков во многом зависит от развития таких качеств, как точность зрительного и кинестетического анализа положения рук и инструмента в пространстве; способность коррекции движений в процессе их выполнения; глазомер; ощущение временных интервалов (так называемое чувство времени); слуховое восприятие, и частности развитие технического слуха.

Дальнейшее развитие самостоятельно регулируемого учения привело к разработке метода направляющих текстов. Его суть - в управлении самостоятельным учением на основе пошаговых (поэтапных) предписаний.

Основные этапы самостоятельного решения проблемы:

1. Информационный;
2. Планирование;
3. Принятие решения;
4. Реализация;
5. Контроль;
6. Оценка.

Успешность формирования трудовых навыков определяется эффективностью методов обучения и уровнем развития соответствующих компонентов сенсомоторных ключевых квалификаций.

Трудовые умения необходимо рассматривать с позиций одной из наиболее фундаментальных категорий современной психологии - деятельности, так как, во-первых, конечной целью любого обучения, в том числе формирования умений, является овладение определенными видами деятельности; во-вторых, формирование самих умений осуществляется в процессе деятельности учащихся - учебной и трудовой.

В целом в процессе формирования умений условно можно выделить следующие этапы:

1. Первоначальное умение – осознание цели действия и поиск способов его выполнения, опирающихся на ранее приобретенный опыт. Действия выполняются методом «проб и ошибок».

2. Частично умелая деятельность – владение умениями выполнять отдельные приемы, операции, уточнение необходимой системы знаний, сформированность специфических для данных действий навыков, появление творческих элементов деятельности.

3. Умелая деятельность – творческое использование знаний и навыков с осознанием не только цели, но и мотивов выбор; способов и средств ее достижения; овладение умениями на уровне тактики трудовой деятельности.

4. Мастерство – овладение умениями на уровне стратегии трудовой деятельности, творческое развитие способности самостоятельного определения цели – целеполагания, творческое использование различных умений в соединении с высокой профессиональной активностью, развитым чувством коллективизма и умением работать в производственном коллективе

Приобретаемые учащимися трудовые (профессиональные) умения, которые в дальнейшем в процессе профессиональной деятельности совершенствуются и обогащаются, становятся ключевыми квалификациями рабочего.

Литература:

1. Зимняя И.А. Ключевые компетентности как результативно – целевая основа компетентностного подхода в образовании. – М., 2004. – 384 с.

2. Истомин С. В., Турченко В. Н. К вопросу о кадровом обеспечении охраны труда в организациях // Научно-технический вестник Поволжья. – 2012. – № 1. – С. 179 – 184.

3. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения. – М., 2004. – 240 с.

4. Леднев В.С. Научное образование: развитие способностей к научному творчеству. Издание второе, исправленное – М.: МГАУ, 2002. – 120 с.

5. 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. – 143 с.

Зайцева Т.А., Е.А. Власова

Белгородский государственный технологический университет

им. В.Г. Шухова, г. Белгород, Россия

**УПРАВЛЕНИЕ ТРУДОВОЙ МОТИВАЦИЕЙ
В КАЗЕННОМ УЧРЕЖДЕНИИ**

Путь к эффективной профессиональной деятельности человека лежит через понимание его мотивации. Только зная то, что движет человеком, что, побуждает его к деятельности, какие мотивы лежат в основе его действий, можно попытаться разработать эффективную систему форм и методов управления им. Для этого нужно знать, как возникают или вызываются те или иные мотивы, как и какими способами, мотивы могут быть приведены в действие, как осуществляется мотивирование людей.

Сегодня имеется колоссальное количество способов воздействия на мотивацию конкретного человека, причем диапазон их постоянно растет.

Более того, тот фактор, который сегодня мотивирует конкретного человека к интенсивному труду, завтра может способствовать «отключению» того же самого человека. Никто точно не может сказать, как детально действует механизм мотивации, какой силы должен быть мотивирующий фактор и когда он сработает, не говоря уже о том, почему он срабатывает.

Анализ мотивационного процесса в ОКУ «Волоконовский районный ЦЗН» позволяет выявить следующие проблемы и недостатки в данном направлении:

- Недостаточно выраженное материальное стимулирование выполнения работ с требуемым качеством и в установленные сроки;
- Недостаточно развита система поощрений при достижении более высоких индивидуальных результатов;
- Недостаточное обеспечение роста профессионализма персонала;
- Отсутствие деятельности по созданию привлекательного образа работодателя;
- Недостаточный уровень социальной защиты персонала как средство мотивации к труду;
- Недостаточно активное формирование корпоративной культуры.

Высокая отдача от работников возможна в том случае, если они будут заинтересованы в конечном результате труда и положительно относиться к выполняемой работе. Руководителю, желающему воздействовать на трудовую мотивацию подчиненных, необходимо сделать пять шагов, чтобы добиться желаемого результата:

Шаг 1 – оценка потребностей работников, определяющих их рабочее поведение, отношение к работе и к рабочим заданиям.

Шаг 2 – определение тех факторов, которые влияют на трудовую мотивацию работников, определяя их отношение к работе, степень заинтересованности в конечных результатах и готовность работать с полной отдачей.

Шаг 3 – выработка таких мер воздействия, построение такой мотивирующей рабочей среды, которая способствует высокой заинтересованности в конечных результатах, позитивному отношению к выполняемой работе и к организации.

Шаг 4 – воздействие на трудовую мотивацию с учетом индивидуальных особенностей работника.

Шаг 5 – оценка эффективности выбранных мер воздействия и их корректировка в случае необходимости.

Низкая мотивация персонала может привести к негативным последствиям в организации, как-то:

- падение производительности труда;
- ухудшение социально – психологического климата в коллективе;

- снижение качества труда;
- ухудшение имиджа организации на рынке.

Следует выделять две основные формы мотивации, действующие на сотрудников:

- Внешние формы вознаграждения – заработная плата, премии, хорошие условия труда (компенсационный пакет и социальные гарантии, предоставляемые ему организацией).

- Внутренние формы вознаграждения – совпадение ценностей компании с жизненным стилем сотрудника, комфорт, ощущения успеха, товарищеские отношения в коллективе, статус, отношения к собственному имиджу, интересная работа.

Для увеличения эффективности деятельности работника желательно сочетание внешних и внутренних форм вознаграждения, т.е. использование комплексного подхода к управлению мотивацией. Такой подход предполагает использование максимального набора средств воздействия на мотивацию. К средствам воздействия на мотивацию в ОКУ «Волоконовский районный ЦЗН» мы предлагаем отнести следующее:

- Организация работ – разнообразие навыков требуемых для выполнения работ, законченность выполняемых заданий, значимость и ответственность работы, предоставление самостоятельности работнику, требование к качеству работы.

- Материальное стимулирование – конкурентоспособность оплаты труда, соотношение постоянной и переменной части зарплаты, связь оплаты труда и рабочих результатов, возможность дифференцировать оплату в рамках одной профессиональной группы или должностной категории.

- Моральное стимулирование – широкий набор нематериальных стимулов, используемых руководством организации (устная благодарность, почетная грамота, фото на Доске почета и др.), мотивирующий потенциал этого средства падает при формальном подходе.

- Индивидуальный подход к работнику – оценка руководителем индивидуальных особенностей данного работника и выбор таких подходов, которые в наибольшей степени соответствуют особенностям его личности и характера, особенностям его мотивации.

- Постановка целей – постановка перед работником четких целей и задач, которые должны быть решены за определенное время, конкретность привлекательность и реализуемость – ключевые требования к мотивирующим целям.

- Оценка и контроль – формы контроля за работой

персонала, осуществляемые непосредственным руководителем, оценка его рабочих результатов и рабочего поведения.

– Информирование – своевременность и полнота информации, необходимой для выполнения работ.

– Корпоративная культура – ценности и приоритеты, реализуемые в организации, традиции и правила, определяющие элементы корпоративной культуры.

– Особенности управления – качество управления, стиль управления и соответствие стиля управления сложности задач и основным характеристикам персонала (уровень квалификации, возраст, степень самостоятельности и др.).

Выявив проблемы процесса мотивации в ОКУ «Волоконовский районный ЦЗН» и обозначив средства воздействия на мотивацию, мы предлагаем Центру занятости использовать меры оптимизационной деятельности, которые представлены в таблице.

Таблица 1
Направления оптимизационной деятельности системы мотивации в ОКУ «Волоконовский районный ЦЗН»

Задача	Возможные инструменты мотивации для решения данной задачи	
	Виды нематериального стимулирования	Виды материального стимулирования
Стимулирование выполнения работ с требуемым уровнем качества и в указанные сроки	Информирование сложности и важности задания. Информирование работника о поручении именно ему данного сложного задания как опытному специалисту. Делегирование ответственности. Предварительные информирование работника о возможности предоставления ему	Создание более комфортных условий труда. Предоставление транспортного средства. Издание приказа об увеличении переменной части заработной платы (премирование).

	дополнительных выходных дней.	
Поощрение достижения более высоких результатов труда, мотивирование высоких результатов в дальнейшем.	Объявление благодарности работникам (работнику) отдела в приказе по организации. Благодарственное письмо Директора ко всему персоналу (работнику) или его речь на общем собрании.	Награждение ценными подарками. Награждение подарочными сертификатами. Оплата победителю профессионального обучения (тренинга). Премирование отдела или сотрудника.
Обеспечение роста профессионализма работников.	Информирование коллектива о корпоративном плане развития человеческих ресурсов. Проведение конкурсов на звание лучшего специалиста своего профиля. Информирование сотрудников организации об открывающихся вакансиях.	Награждение отличившихся сотрудников оплатой индивидуального обучения, объявления об этом коллективу Центра занятости. Проведения обучения персонала в рамках программы развития. Увеличение переменной части заработной платы (премирование).
Создание привлекательного образа работодателя.	Содержательный информационный сайт организации. Современный офис. Соблюдение трудового кодекса. Соблюдение на практике приверженности организации декларируемым ею ценностям.	Создание комфортных условий труда (удобная мебель, кондиционер, кулер). Создание надлежащих условий для принятия пищи (холодильник, микроволновка, чайник, обеденный стол). Корпоративный автомобиль. Оплата мобильной связи.
Повышение уровня	Пропаганда	Добровольное

социальной защищенности персонала.	содержания социального пакета (сайт, информационный буклет). Декларирование и соблюдение на практике баланса между работой и личной жизнью.	медицинское страхование. Ежегодная вакцинация от гриппа. Ежегодная диспансеризация. Страхование от несчастного случая. Возможность получения беспроцентной ссуды. Материальная помощь при рождении ребенка, болезни, несчастном случае, смерти близкого родственника.
Оптимизация внутреннего имиджа организации, формирование корпоративной культуры.	Пропаганда корпоративной культуры, культивирования ценностей компании. Совместные мероприятия во главе с Директором Центра (День семьи, экскурсии, спортивные соревнования). Совместные праздничные церемонии (День рождения компании, Новый год и т.д.). Развитие внутренних информационных каналов. Проведение общих собраний, итоговых конференций.	Вручение подарков. Вручение подарочных сертификатов. Введение дополнительных льгот.

Таким образом, проведенный анализ исследуемой в работе проблематики позволяет утверждать, что для организации эффективной системы мотивации персонала необходимо введение

единой формы процедуры мотивации во всех структурных подразделениях организации, что может быть выражено в виде реализации комплексной системы мотивации персонала, т.е. разработки и внедрения Программы мотивации персонала. Программа мотивации персонала – это комплекс взаимосвязанных мероприятий, направленных на социализацию, создание психологического комфорта, организацию творческой трудовой деятельности в рамках установленных правил.

Литература:

1. ОКУ «Волоконовский районный ЦЗН»: сайт. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://volokzan.ru/>
2. Гайнутдинова, Л.И. Система мотивации персонала как фактор развития организации: дис. канд. эконом. наук: 08.00.05 / Л.И. Гайнутдинова. – М.: Российский университет дружбы народов, 2013. – 235с.
3. Мазняк, И.О. Специфика изучения трудовой мотивации персонала предприятия в современных российских условиях: дис. канд. социол. наук: 22.00.08 / И.О. Мазняк. – М.: Российский университет дружбы народов, 2011. – 156с.

Зайцева Т.А.

кандидат социологических наук, доцент кафедры социологии и управления БГТУ им. В.Г. Шухова

Власова Е.А.

доцент кафедры социологии и управления БГТУ им. В.Г. Шухова

Бойцова К.О.

*студентка кафедры стратегического управления
Института экономики и менеджмента БГТУ им. В.Г. Шухова,
4 курс*

ЗАНЯТОСТЬ В НЕФОРМАЛЬНОМ СЕКТОРЕ ЭКОНОМИКИ

В наше время исследователи оперируя понятием «теневая экономика», используют следующие синонимы: «вторая экономика», «альтернативная», «неофициальная», «неформальная», «нелегальная».

На начальном этапе исследования понятия неформального сектора

ограничивалось преимущественно развивающимися странами, дальнейшее развитие этой концепции способствовало ее распространению на другие территории и виды социально-экономической деятельности.

Современный взгляд на неформальную экономику – это совокупность хозяйственных единиц, деятельность которых направлена на получение выгоды, основное регулирование которой осуществляется при помощи доминирующих неформальных норм. Данная деятельность не осуществляет запрещенные законом РФ виды деятельности, но по некоторым причинам не учитывается официальной статистикой.

В нормативных документах Росстата РФ под неформальной экономикой понимается деятельность, осуществляемая в основном на законных основаниях индивидуальными производителями или некорпорированными предприятиями, производящими продукты частично или полностью для собственного потребления [1].

Можно выделить следующие общие черты для неформальной экономики:

1. Нацеленность на выживание, а не на накопление капитала.
2. Гибкость и множественность способов заработка.
3. Трудоемкость работы на нерегулируемых рынках.
4. Возможность наличия незарегистрированного предпринимательства.
5. Интеграция легального, нелегального и криминального видов деятельности низших слоев населения страны.

В настоящее время значительно возросли масштабы неформального сектора экономики. К занятости в неформальном секторе прибегает большинство граждан.

Неформальную занятость можно считать закономерным результатом либерализации экономики, спада общественного производства и уровня жизни. В результате население вынуждено искать легальные и нелегальные пути дохода.

В 1973 году английский социолог К. Харт открыл явление неформальной занятости, отмечая, что: «отвергнутые структурой формальных возможностей, люди из низов городского пролетариата ищут неформальные способы, чтобы увеличить свои доходы» [3; С. 533].

Согласно традиционному подходу (подход, используемый Международной организацией труда) неформальная занятость – используется для обозначения людей, работающих в мелких производственных фирмах, непрофессиональных самозанятых, и людей, выполняющих в семье домашнюю работу; и правовой – понимает под незарегистрированной занятостью рабочих, не получающих социальную защиту, по которым не производятся социальные отчисления и не платятся налоги.

В России первые исследования, посвященные неформальной занятости, появились в середине 90-х годов. В публикациях Т. Малевой, С. Барсуковой были впервые представлены оценки масштабов российской неформальной занятости, описаны некоторые её особенности.

Возможности оценки масштабов неформальной занятости весьма ограничены в силу характера этого явления. Однако изменения, произошедшие в экономике делают необходимым оценку масштабов данного явления.

Методы оценки размеров неформальной занятости можно сгруппировать следующим образом:

- прямые;
- косвенные.

Применение прямых методов базируется на «использовании информации, которая получена посредством опросов, обследований, проверок и анализа. Но сфера этих методов ограничена, так как все субъекты избегают конкретных вопросов о своей деятельности.

Косвенные методы основаны на использовании данных налоговых и финансовых органов, сводных показателей статистики. Например, размеры неформальной занятости вычисляются нижеприведенными методами:

1. По затратам электроэнергии.
2. По спросу на наличные деньги.

Исследования показали, что наблюдается положительная тенденция роста числа занятого населения в неформальном секторе экономики.

В 2014 году 14387 тыс. человек осуществляли экономическую деятельность в неформальном секторе, что на 5% превышает уровень 2013 года.

Также увеличивается и доля занятых в неформальном секторе экономики в общей численности занятого населения: в 2012 году их доля составляла 19%, в 2014 году этот показатель вырос до 21% [4]. Но необходимо заметить, что темпы роста занятости в неформальном секторе экономики опережают темпы роста общей занятости населения.

Существует определенная дифференциация между субъектами Российской Федерации по уровню неформальной занятости, обусловленная различием в ряде экономических показателей, характеризующих уровень развития субъекта. В частности, «установлена прямая зависимость между уровнем неформальной занятости и уровнем безработицы в регионе, а также обратная

зависимость между уровнем неформальной занятости и величиной валового регионального продукта, величиной инвестиций в регионе, количеством малых предпринимателей в регионе, среднемесячной заработной платой». (2; С. 103).

Доля неформальной занятости высока в следующих регионах: Южного федерального округа, Приволжского, Сибирского, Дальневосточного федеральных округов.

Самая меньшая доля занятого населения в неформальном секторе приходится на Северо-Западный и Центральный федеральные округа.

Занятость населения в неформальной экономике в современных условиях увеличивается и это в результате сокращает рабочие места, особенно при увеличении административной и налоговой нагрузки.

Рассмотрим от чего может зависеть интенсивность и масштаб неформальной экономики.

Первым фактором является - степень регулируемости экономической жизни общества. В странах Европы государственное регулирование в сфере обеспечения безработных, носит всеобъемлющий характер.

Ко второму фактору можно отнести такой компонент неформальной экономики, как роль создания новых рабочих мест. При избыточной рабочей силе и наличии неравномерного уровня жизни, повышается уровень неформальной занятости.

Будет уместно говорить также о третьем важнейшем компоненте рыночных отношений – определенной экономической культуре, которая может повлиять на эффективность поведения субъектов рынка.

Среди мотивов осуществления неформальной деятельности выделяются стремление повысить уровень жизни семьи, стремление собственников снизить издержки производства, желание не нести тяжесть налогового бремени, необходимость выполнения непрестижных работ, сложность формальных процедур регистрации и налогообложения.

Для России выделяют следующие факторы, способствующие развитию неформальной занятости:

- несовершенство трудового законодательства;
- предложение труда на условиях нерегистрируемых трудовых отношений;
- сложности ведения бизнеса в России;
- отсутствие санкций к работодателям, нарушающим трудовое законодательство.

Большинство специалистов отмечают, что рост неформальной занятости в последнее время является результатом отсутствия ответственности в рамках действующего законодательства. Это работодателям позволяет уклоняться от соблюдения законов, а контролирующим органам применять какие-либо санкции за его нарушение.

Можно сделать следующий вывод: неформальная занятость не может контролироваться ни налоговыми органами, ни органами государственной статистики, так как не является предметом воздействия государственных структур. Но может являться удобным средством для осуществления нелегальной деятельности.

Решением данной проблемы может быть только комплексная модернизация экономики. Которая включает в себя:

1. Разработка качественной пенсионной системы при поддержке государства. Существует необходимость обеспечить максимально возможную трудовую пенсию гражданам.

2. Ограничение потока трудовой миграции. Необходимо обеспечить хорошими рабочими условиями своих граждан.

3. Развитие промышленности и малого бизнеса. На фоне геополитических конфликтов и возможности отчуждения нашей страны от запада, у России есть шанс развивать собственную экономику и промышленность. Необходимо вкладывать деньги в собственную экономику, а не кормить западную. По некоторым данным экспертов на сегодняшний день в федеральном бюджете РФ без движения находится 8,5 триллионов рублей, из которых около 6 триллионов выведены государством за пределы страны. И Министерство финансов не знает, что делать с этими деньгами [5].

Вопрос о неформальной занятости сложно решить, так как он затрагивает многие сферы экономики. Сегодняшнее сложное положение России требует от государства конкретных действий в отношении внутренней политики.

Перспектива развития неформальной занятости в значительной степени будет зависеть от государственной политики страны.

Однако ситуация в нашей стране складывается так, что неформальная занятость получает свое дальнейшее распространение, а значит, требует законодательных изменений данной проблемы.

Литература:

1. Методологические положения по расчету основных параметров скрытой (неформальной) экономики п.6, утвержденные постановлением Госкомстата России от 31 января 1998 г. №7.

2. Ахмадеев Д.Р. (2014). Анализ факторов, влияющих на развитие неформальной занятости в субъекте Федерации // *Journal of Economic Regulation (Вопросы регулирования экономики)*. № 4. С. 92–104.

3. Харт К. Неформальные доходы и городская занятость в Гане (1973) / К. Харт // *Неформальная экономика: Россия и мир* / Под. ред. Т. Шанина. – М.: Логос, 1999. – С. 532-536.

4. Обследование населения по проблемам занятости [Электронный ресурс] Режим доступа: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications.

5. Обследование населения по проблемам занятости [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://delyagin.ru/articles/81462>.

6. Кравченко Е.Ю. Реализация мероприятий по социальной защите населения посредством использования инновационных технологий [Текст] / Е.Ю. Кравченко // *Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права*. – 2014. – № 3(55). – С. 178-183.

Зайцева Т.А.

кандидат социологических наук, доцент кафедры социологии и управления БГТУ им. В.Г. Шухова

Власова Е.А.

доцент кафедры социологии и управления БГТУ им. В.Г. Шухова

Бойцова К.О.

студентка кафедры стратегического управления Института экономики и менеджмента БГТУ им. В.Г. Шухова, 4 курс

ЗАКОНОДАТЕЛЬНАЯ ОБУСЛОВЛЕННОСТЬ КОММЕРЧЕСКОГО ПОДКУПА

При развитии в России рыночной экономики наметилась устойчивая тенденция к росту преступности в сфере экономики. По статистическим данным МВД России в январе - сентябре 2015 года зарегистрировано 1750,4 тыс. экономических преступлений. Как известно, экономические преступления приносят значительный ущерб государству. Коррупция является одним из видов экономических преступлений.

В.В. Путин в своем выступлении 5 марта 2013 года на коллегии Генеральной прокуратуры РФ отметил, что защита безопасности людей, подавление криминальных угроз экономики и очищение власти от коррупции являются важнейшими условиями развития страны. Более того, сейчас важна борьба с различными проявлениями коррупции [7]. Одним из таких проявлений является коммерческий подкуп.

Коммерческий подкуп порождает негативные последствия как для государства (социальное неравенство граждан, недоверие граждан к государственной власти), так и для населения.

Начало этому явлению было положено еще в Русской Правде в результате системы кормления должностных лиц. Данным документом было предусмотрено, что судьи и исполнительные при суде органы могли получать от местного населения продовольствие и деньги. Согласно статье 41 вирнику было положено: «7 ведер солоду на неделю, а овен, или полоть, а в середу же сыр, а в пятницу также; а курон ему по двое на день; а хлебов 7 на неделю, а пшена 7 уборков, а гороху також, а соли 7 голважен: то ти вирнику с отроком» [2; С. 78].

То есть, можно сделать вывод, что уже в те времена начинает формироваться мнение, что должность приносит возможность обогащения тем лицам, кто находится на службе.

Коммерческий подкуп получил отражение в таком документе, как Новгородская судная грамота. Статья 26 запрещала решать дела по дружбе и брать посулы, перед слушанием произносилась присяга: «А докладшиком от доклада посула не взять, а у доклада не дружить никою хитростью, по крестному целованию. А кому сести на докладе, иноему крест целовать на сей на крестной грамоте однова» [3; С. 306].

Псковская судная грамота (XIV в.) также предусматривает запрет посула. Статьей 4 запрещалось князю и посаднику брать тайные поборы: «А князь и посадник навечи суду не судять, судити им у князя на сенех, зриаа в правду по крестному целованью. А не въсудят в правду, ино Бог буди им судиа на втором пришествии Христове. А тайных посулов не имати ни князю, ни посаднику» [3; С. 346].

Судебник 1550 г. впервые вводит наказание за подкуп должностного лица, связанного с осуществлением судопроизводства, – увольнение с должности с запрещением занимать таковую и в дальнейшем [4; С. 78]. Подтверждение этому дает статья 28 «А подьячему у собя дел никоторых не дръжати; а вымут у подьячего список или дело за дьячею печатью, а руки дьячей у того списка или у дела не будет или у жалобницы, и тот список и пошлины и езд взяти на дьяке, а подьячего бити кнутьем; а вымут у подьячего список или дело

за городом или на подворье. и тот список взяти на дьяке, а подьячего казнити торговою казнью да выкинути ис подьячих, и ни у кого ему в подьячих не быти».

Более поздние источники российского законодательства расширяют круг криминализируемых действий и их легализацию. Например, Соборное Уложение 1649 года. В обозначенном направлении данный документ в значительной мере исключал возможность злоупотребления приказными чинами, которые осуществляли судопроизводство. В Соборном уложении 1649 г. о посулах упоминается в 4-х главах: «О службе всяких ратных людей московского Государства» (VII); «О суде» (X); «О суде патриарших приказных, и дворовых всяких людей, и крестьян» (XII); «О розбойных и о татиных делах» (XXI).

В 1714 г. Петр I издал Указ «О воспрещении взяток и посулов», в результате которого были отменены поместные обеспечения чиновников и повышено им денежное жалованье.

Петр I впервые установил твердый оклад жалованья губернаторам, была отменена система кормления. «Запрещается всем чинам, которые у дел приставлены великих и малых, духовных, военных, гражданских, политических, купецких, художественных и прочих... требовать никаких посулов казенных и с народа собираемых денег брать... А кто рискнет это учинить, тот весьма жестоко на теле наказан, всего имущества лишен... и из числа добрых людей извержен или и смертью казнен будет». Это был первый документ, который дал нам разграничение понятий «подкуп» и «взятка».

Понятие «коммерческого подкупа» в настоящее время закреплено в статье 204 «Коммерческий подкуп» Уголовного Кодекса РФ. В соответствие с данной статьей коммерческий подкуп – это незаконная передача лицу, выполняющему управленческие функции в коммерческой или иной организации, денег, ценных бумаг, иного имущества, оказание ему услуг имущественного характера, предоставление иных имущественных прав за совершение действий (бездействие) в интересах дающего в связи с занимаемым этим лицом служебным положением.

Статья 204 «Коммерческий подкуп» УК РФ объединяет в себе 4 части. Данная статья в части 1 и 2 предусматривает ответственность за передачу подкупа, а 3 и 4 часть ответственность за его получение.

Данная статья предусматривает примечание, в котором приведены условия, при которых лицо может быть освобождено от уголовной ответственности. Первым основанием является условие, что лицо активно способствовало раскрытию и расследованию

преступления. Данное условие может быть выполнено, если лицо помогает в выявлении лиц, обнаружении имущества. Вторым основанием освобождения от ответственности является – наличие вымогательства. Третье основание освобождения состоит в следующем: лицо добровольно сообщило о подкупе органу, имеющему право возбудить дело.

Субъектом передачи коммерческого подкупа может быть любое вменяемое лицо, достигшее возраста 16 лет. Субъект получения незаконного вознаграждения (ч. 3 и 4 ст. 204) - специальный. Им может быть только лицо, выполняющее управленческие функции в коммерческой организации.

Коммерческий подкуп может быть сопряжен с использованием служебного положения в рамках служебных полномочий; злоупотреблением, превышением служебных полномочий. [6; С.27]

По способам передачи выделяют следующие виды: открытый (непосредственная передача денежных средств) и завуалированный (например, дача денег в займы).

В качестве предмета коммерческого подкупа могут быть:

- денежные средства в наличной форме;
- безналичные денежные средства;
- движимое и недвижимое имущество.

Как преступление коммерческий подкуп отличается высоким уровнем латентности. К причинам латентности коммерческого подкупа можно отнести:

- возможность причинения вреда деловой репутации организации;
- в ходе проведения следственных действий могут быть выявлены факты другого правонарушения;
- оба участника подкупа не заинтересованы в раскрытии преступления.

А так же возможно, что оперативный состав и органы предварительного расследования обладают недостаточным уровнем знаний и подготовки.

Коммерческий подкуп является широко распространенным явлением в настоящее время в нашей стране, представляющим большую опасность для общественных и государственных интересов. Статистика показывает, что в 2004 г. в России зарегистрировано 2020 фактов совершения коммерческого подкупа, в 2005 г. – 2178 (прирост к аналогичному показателю прошлого года составил 7,8 %), в 2006 – 1740 (-19,6 %), в 2007 – 1786 (+2,0 %), в 2008 – 1569 (-12,1 %), в 2009 – 1697 (-0,9 %), в 2010 – 1569 (-7,5 %), в 2011 – 1397 (-11,0 %), в 2012 –

1212 (-13,2 %), в 2013 – 1958 (62%) [1]. Статистику зарегистрированных фактов совершения коммерческого подкупа наглядно рассмотрим на рисунке 1.

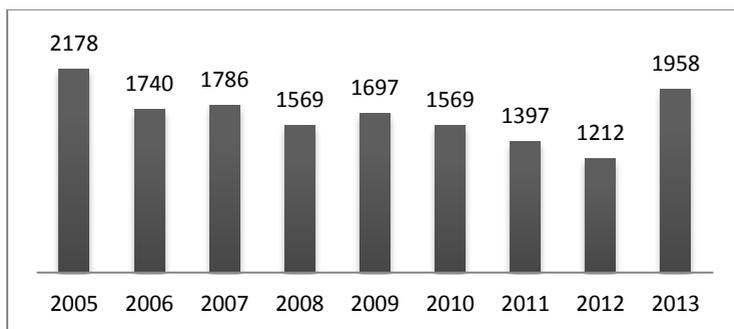


Рис. 1. Статистика зарегистрированных фактов совершения коммерческого подкупа

Темп прироста фактов совершения коммерческого подкупа рассмотрим на рисунке 2.

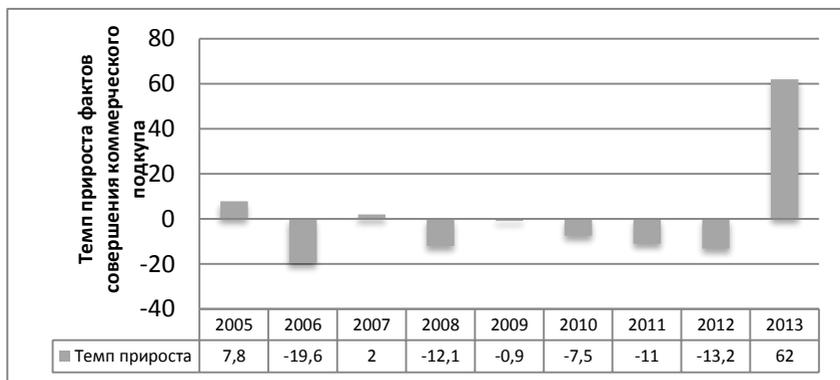


Рис. 2. Темп прироста фактов совершения коммерческого подкупа

Вышеприведенные графики демонстрируют в период с 2006 года по 2012 год явно выраженную тенденцию к уменьшению фактов совершения коммерческого подкупа. А в 2013 году резкое увеличение числа данного преступления, что объясняется политической обстановкой в стране.

На сегодня средний размер коммерческого подкупа в России составил 208 тыс. рублей, в то время как в 2013 году он составлял 109 тыс. рублей.

По оценкам экспертов выявляются лишь 9% экономических подкупов. Отсюда следует вывод, что разработка эффективного механизма борьбы с коммерческим подкупом является необходимой мерой государства.

По мнению некоторых исследователей не снижающееся количество случаев коммерческого подкупа вызвано слабым механизмом государственной власти.

С данным видом правонарушения, который происходит в экономической сфере, необходимо бороться различными способами, применяя комплексные меры профилактики.

Профилактика коммерческого подкупа является одним из наиболее сложных направлений противодействия данному преступлению. Она может проходить по следующим этапам:

1. Повышение нравственных и моральных устоев граждан страны. Формирование общественного мнения и выработки честности у государственных служащих.

2. Реализация принципа: равенство граждан перед законом. Отменить иммунитет неприкосновенности для отдельных групп граждан России.

3. Создание условий для государственных работников, увеличение денежных пособий и социальных гарантий.

4. Проведение тщательного отбора кадров, конкурсные испытания, участие коллектива в назначении руководителя. Данные мероприятия могут значительно повлиять на результаты борьбы с экономической преступностью.

5. Совершенствование уголовно-правового законодательства: ужесточение контроля за государственными служащими за отклонением от предписанного законом поведения.

Данный комплекс мероприятий может способствовать эффективной борьбе с коррупцией и коммерческим подкупом.

Литература:

1. <http://mvd.ru/presscenter/statistics/reports>
2. Русская Правда по Карамзину списку (ст. 7) // Русская Правда. М., 1941.
3. Российское законодательство X–XX ве- ков: в 9 т. / под общ. ред. И.О. Чистякова. Т.1: Законодательство Древней Руси. М., 1984.
4. Судебник Государя Царя Великого Князя Юана Васильевича. М., 1768.

5. Соборное Уложение 1649 года [Электронный ресурс]. - Электрон.дан. - Режим доступа: <http://www.hist.msu.ru/ER/Etext/1649.htm>

6. Красноусов С. Д. Коммерческий подкуп как форма коррупции в частном секторе. М., 2014.

7. Латухина, К. Президентский надзор // Российская газета. – 2013. – 6 марта. – № 48.

8. Кравченко, Е.Ю. Воздействие социальной ответственности на организационную эффективность [Текст] / Е.Ю. Кравченко // Научно-информационный журнал: Белгородский экономический вестник. – 2014. – 2 (74). – С. 64-72.

Зиборова Е.И.

Научно-исследовательский университет «БелГУ»

Доманова Д.В

*Белгородский государственный технологический университет
им. В.Г. Шухова, г. Белгород, Россия*

Дука А.И., Таныгина Л.П.

*Филиал Публичного акционерного общества
«Сбербанк России», - Белгородское отделение
№ 8592, г. Белгород, Россия*

СООТНОШЕНИЕ САМОАКТУАЛИЗАЦИИ И МАНИПУЛЯТИВНЫХ ТЕНДЕНЦИЙ ЛИЧНОСТИ СТУДЕНТОВ-ПСИХОЛОГОВ В ПРОЦЕССЕ ПРОФЕССИОНАЛИЗАЦИИ

В соответствии с данными гуманистической психологии, в основе манипулирования в индивидуальной жизни лежат социальные условия: прежде всего рыночные отношения, неопределенность общественной ситуации, страх перед будущим, необходимость все время рисковать. Все эти явления можно наблюдать сейчас и в нашей стране. В последнее время появились работы, проливающие свет на особенности манипулятивного поведения людей (Е.Л.Доценко, В.В.Знаков, Т.С.Кабаченко, В.П.Шейнов, Э.Шостром). В целом манипулирование рассматривается как вид психологического воздействия, превращающего партнера по общению в объект, вещь, средство достижения собственной выгоды. Тем самым общение из субъект-субъектного трансформируется в субъект-объектное. В традиции гуманистической психологии манипулирование связывается не только с конкретными коммуникативными актами, сколько с личностной позицией субъекта общения.

Наиболее полный портрет манипулятора удалось создать Ф. Перлзу и Э. Шострому. Манипулятор — личность нецелостная, зависимая от других людей и обстоятельств, не берущая на себя ответственность за свои поступки, ошибки, а обвиняющая в них других. Изобилие психологических защит вынуждает манипулятора лгать, надевать маски, вследствие чего он имеет большие трудности в эмоциональном самовыражении. Он надежен в работе, но лишен живых желаний и стремлений. Не доверяя себе и другим, манипулятор занят только тем, что управляет и контролирует как себя, так и окружающих.

Антипод манипулятора — человек-актуализатор. Лучшая изученность данного типа личности связана с общей позитивной направленностью гуманистической психологии. Для большинства ученых гуманистической ориентации это творческая, свободная, ответственная, с высокой степенью собственной автономии личность (А.Маслоу, Г.Олпорт, К.Гольдштейн, К.Роджерс). Она позитивно относится к себе, верит в себя и доверяет другим, и поэтому не боится и не контролирует их. При этом она адекватно воспринимает действительность, честна, открыта миру и новому опыту. Все ее психологические защиты оправданы, скорректированы с действительностью, она непрерывно развивается и постоянно актуализируется.

Пожалуй, главное отличие личности зрелой (актуализирующейся) от незрелой (манипулирующей) — доверие к себе и другим, что позволяет ей отказаться от психологических защит, жить в настоящем и принимать действительность, себя и других такими, какие они есть. Зрелая личность не лишена недостатков, но она непрерывно развивается и совершенствуется. Нетрудно заметить, что главные черты манипулятивной и актуализирующейся личности связаны, с одной стороны, с ценностно-смысловой сферой, а именно: отношением к людям, к себе, к миру в целом; с другой — тесно вплетены в общение, являются продуктом интерперсональных связей.

Одним из основных положений гуманистического подхода в психологии является уважение к внутреннему миру личности и оберегание его от внешних, насильственно вмешивающихся в эту жизнь, воздействий. Лозунгом для многих поколений психологов стали слова Карла Роджерса: "Я ушел от представлений, что профессионал может советовать, манипулировать, формировать человека ради достижения желаемого результата"[7, 320]. В русле этих настроений на уровне общественного мнения сформировалась философия, согласно которой вмешательство в человеческую жизнь —

негуманно, а психология, учащая людей вмешательству - есть психология манипулятивная, то есть безнравственная.

Психологи, манипулирующие клиентами, оказывают негативное влияние не только на личность человека и свою собственную, но и непосредственно на качество выполняемой работы. Разрушительный эффект манипуляции может проявляться в состоянии фрустрации, стресса у клиента, а самому специалисту такой способ взаимодействия грозит эмоциональным выгоранием. Кроме того, манипуляция влияет на терапевтические отношения между клиентом и психологом, от характера которого зависит эффективность и динамика процесса психологической работы. Поэтому каждому психологу, особенно начинающему, важно знать, что альтернативой манипулятивному способу взаимодействия является способ взаимодействия самоактуализационный.

Анализ психологической литературы показал, что человек не рождается манипулятором. Он учится, вырабатывает у себя способность манипулировать людьми, чтобы избегать неприятностей и добиваться желаемого, причем вырабатывает он эту способность бессознательно.

В настоящее время в отечественной психологии складывается представление о манипуляции как о виде осознанного или неосознанного полностью психологического воздействия, при котором другой человек используется как средство достижений своих целей или получения выгоды для себя.

Существует множество классификаций видов манипуляции. Рассмотрим наиболее распространенную: вербальная и невербальная манипуляция. Такой способ разделения манипуляции можно обнаружить практически у любого автора. С точки зрения Леонтьева А. А. при ближайшем рассмотрении процесса манипуляции выявляется, что он осуществляется при передаче какой-либо информации от «манипулятора» к «субъекту манипуляции». То есть эта классификация видов манипуляции переплетается с видами передачи информации. При вербальной (словесной) манипуляции средством воздействия на собеседника служит речь манипулятора, то есть все слова и звуки, произносимые им в ходе общения. Невербальная (без слов) манипуляция осуществляется при помощи невербальных знаков, то есть это позы, жесты, взгляды, мимика, территориальное расположение и т. д.[6]

С психологической точки зрения, считает В.В.Знаков, так же следует различать манипуляцию, осознаваемую и неосознаваемую самим манипулятором[3]. Осознаваемая субъектом манипуляция

может быть социально желанной или, наоборот, не одобряемой. В первом случае речь идет о манипуляции, которую человек совершает из лучших побуждений, желания помочь ближнему, во втором - манипуляция направлена исключительно на получение собственной выгоды. Иногда человек должен манипулировать другими для достижения полезного для всех результата. При этом он понимает, что поступает так только потому, что не видит другого выхода. Он совершает поступок, испытывая угрызения совести. «Корыстная манипуляция» неоднократно описана в работах, авторы которых изучают технологии скрытого принуждения человека в межличностных взаимодействиях и массовых информационных процессах.

Неосознаваемая манипуляция проявляется в самых разных ситуациях, например, таком межличностном общении, когда один из собеседников врет другому. Вранье отличное по своим механизмам от лжи и обмана, нередко оказывается внешним проявлением защитных механизмов личности. Последнее направлено на устранение чувства тревоги, дискомфорта, вызванного неудовлетворенностью субъекта взаимоотношениями с окружающими. Вранье можно рассматривать как защитную манипуляцию другими в межличностном общении. Защитная манипуляция представляет собой совокупность не выражаемых вслух, скрытых способов воздействия на собеседников, направленных на предупреждение таких возможных их слов и действий, которые потребуют от субъекта актуализации защитных механизмов личности [3].

Необходимо отметить, что все люди манипулируют, хотя и в разной степени. Однако если манипуляции перестают употребляться ситуативно, становятся частью ценностно-смыслового отношения к миру, себе, другим, можно говорить об индивидуально личностных особенностях лиц с ярко выраженной особенностью к манипулированию или манипуляторам [9].

Можно предположить, что рост манипулятивных воздействий в межличностном взаимодействии будет провоцироваться условиями жизни и общения, непосредственном социальном окружением. Зарубежные психологи выделяли такие причины: «Фредерик Перлз считал, что основной причиной манипуляции является конфликт человека с самим собой, поскольку в повседневной жизни он вынужден опираться как на себя, так и на внешнюю среду, но он никогда не доверяет себе полностью, как в прочем и окружающим. Поэтому вступает на скользкий путь манипуляций, чтобы "другие" всегда были у него на привязи, чтобы он мог их контролировать и, при

таком условии, доверять им больше» [цит. по 9, с. 18].

Эрих Фромм выдвигал вторую причину манипулирования. Он считал, что нормальные отношения между людьми — это любовь. Любовь обязательно предполагает знание человека таким, каков он есть, и уважение его истинной сущности. Великие мировые религии призывают нас любить ближнего своего, как самого себя, и вот тут заколдованный круг нашей жизни замыкается. Современный человек ничего не понимает в этих заповедях. Он понятия не имеет, что значит любить. Большинство людей при всем желании не могут любить ближнего, потому что не любят самих себя. И в сущности ленивому манипулятору остается лишь одна жалкая альтернатива любви — отчаянная, полная власть над другой личностью [8].

«Третью причину манипуляции предлагают нам Джеймс Бюдженаль и экзистенциалисты. "Риск и неопределенность, — творят они, — окружают нас со всех сторон". В любую минуту с нами может случиться все, что угодно. Человек чувствует себя абсолютно беспомощным, когда лицом к лицу оказывается перед экзистенциальной проблемой.

Четвертую причину манипуляций есть в работах Джея Хейли, Эрика Берна и Вильяма Глассера. Хейли во время длительной работы с шизофрениками заметил, что они более всего боятся тесных межличностных контактов. Берна считает, что люди начинают играть в игры для того, чтобы лучше управлять своими эмоциями и избегать интимности. Глассер предполагает, что одним из основных человеческих страхов является страх затруднительного положения. Таким образом, манипулятор — это личность, которая относится к людям ритуально, изо всех сил стараясь избежать интимности в отношениях и затруднительного положения» [цит. по 9, с. 19].

И, наконец, пятую причину манипуляции предлагает нам Альберт Эллис. Он пишет, что каждый из нас проходит некую жизненную школу и впитывает некоторые аксиомы, с которыми потом сверяет свои действия. Одна из аксиом такова: нам необходимо получить одобрение всех и каждого. Пассивный манипулятор, считает Эллис, — это человек, принципиально не желающий быть правдивым и честным с окружающими, но зато всеми правдами и неправдами старающийся угодить всем, поскольку он строит свою жизнь на этой глупейшей аксиоме [10].

Степень успешности манипуляции в значительной мере зависит от того, насколько широк арсенал используемых манипулятором средств психологического воздействия и насколько манипулятор гибок в их использовании.

Конечная направленность манипулятивного воздействия диктуется стремлением манипулятора переложить ответственность за происходящее по его собственной инициативе на свою жертву. Это обстоятельство определяет негативное отношение к манипуляции, поскольку в ней присутствует разрушительное начало [4].

Изучение литературы, касающейся основных элементов манипулятивного воздействия показывает наличие одних и тех же составляющих манипуляции, которые в разных сочетаниях анализируются различными авторами. Совокупность этих элементов можно свести к нескольким группам:

1. Оперирование информацией.
2. Скрытие манипулятивного воздействия.
3. Степень и средства принуждения, применения силы.
4. Мишени воздействия.
5. Тема ротообразности адресата воздействия.

Рассматривая феномен манипуляции невозможно оставить без внимания такой «рычаг» управления поведением человека, как психические состояния. Важность его трудно переоценить, поскольку «конкретная мозаика распределения эмоциональных, силовых или функциональных элементов создает психический фон, способный трансформировать любую размещаемую на нем фигуру» [2]. По этой причине аналогично тому, как манипулятор стремится структурировать внешнюю ситуацию взаимодействия, ему приходится беспокоиться и о внутриличностном контексте. Первый шаг в этом направлении делается уже с помощью присоединения. Важность такого шага отметил Д.Карнеги, уделив ему начало своего бестселлера "Как завоевывать друзей и оказывать влияние на людей", где автор подчеркивает требование отказаться от критики в адрес партнера и настроить себя на интерес к нему [5]. Это приведет партнера в наиболее благоприятное для восприятия чужих идей состояние, которое организуется с помощью таких приемов, как проявление интереса, улыбка, внимательное выслушивание, беседы на интересующие собеседника темы, подчеркивание его значительности и т.п. Занимаясь собой, человек быстрее поддается влиянию извне. Существуют и другие состояния, в которых человек становится более податливым к воздействию.

Необходимо отметить, что картина разрушений от манипуляции содержит также ущерб, наносимый и самому манипулятору. Деформация или задержка личностного роста для манипулятора возможно чревата даже большими издержками, чем для адресата, поскольку в данном случае он не жертва манипуляции, а сознательно

вступает на скользкий путь манипулирования. Манипулятор, особенно успешный, в угоду манипуляции сужает свой арсенал средств достижения целей, поэтому ему со временем все труднее вырваться из собой же созданного образа [9].

Человек, использующий манипуляцию в качестве орудия воздействия на других людей, не всегда является «сильной» личностью, достаточно часто он оказывается в положении «клиента», обратившегося за психологической помощью. При этом он продолжает действовать в своей «манере», оказывая разрушительное воздействие уже на психолога, задачей психолога в таком случае представить альтернативу манипуляциям и указать пути превращения человека в «патриота своей личности».

Профессиональное и личностное в деятельности психолога очень часто бывают тесно связаны. Трудно быть в личностном плане одним, а в профессиональной деятельности совершенно другим. Поэтому личностные качества составляют важный фундамент профессиональной успешности психолога.

С учетом особенностей профессиональной деятельности психолога, особое значение приобретает его ответственность за свою работу. Очевидный факт, что от профессиональной деятельности психолога, независимо от того, в какой сфере он работает, зависит, во многом психологическое состояние людей, что в свою очередь определяет в известной степени результаты труда последних, их общее состояние, как психологическое, так и физическое. Понятно, что определяющим фактором в профессиональной деятельности психологов в первую очередь является их теоретическая подготовка. Без наличия необходимых профессиональных знаний невозможно решать никакие практические задачи. Однако следует заметить, что не каждый человек, может стать по настоящему квалифицированным психологом. Специфика профессии психолога такова, что при отсутствии у последнего необходимых для успешной профессиональной деятельности соответствующих личностных качеств, каким бы багажом профессиональных знаний он не обладал, даже при наличии хорошо сформировавшихся профессиональных умений и навыков, он не считается специалистом высшей квалификации. Больше того, поскольку речь идет о необходимости решать конкретные психологические проблемы людей, проблемы, связанные с духовным миром человека, такой специалист не имеет право их решать. Деятельность психолога, как профессионала, направлена на оказание психологической помощи конкретному человеку или группе людей в ходе решения возникших у них

душевных проблем. Свои профессиональные знания психолог должен применить для того, чтобы помочь людям быть уверенными в своих потенциальных возможностях, восстановить у них веру в жизни, вооружить их оптимизмом, обеспечить им психологическое здоровье, высокое качество жизни, обеспечить им полное развитие личности. Необходимость оказания психологической помощи требует от психолога не только всестороннего изучения ситуации, в которой оказался клиент, или группа людей, но и непосредственного вмешательства [1]. Это обстоятельство требует ответа на целый ряд вопросов. Они возникают как у психолога, так и у тех, кому он приходит на помощь.

Одним из важных условий эффективной психологической помощи становится целевая установка психолога, мотивы его профессиональной деятельности. Он может желать оказывать помощь людям, или же смотреть на оказываемую помощь, как на возможность больше зарабатывать на несчастных людей. Могут быть и другие мотивы оказания помощи: приобретение профессионального опыта, формирования соответствующих умений и навыков, сбор необходимого материала для доклада, отчета, статьи [1]

Понятно, что настоящий психолог должен ощущать моральное удовлетворение от оказанной квалифицированной помощи. Очень важно, что оказание психологической помощи людям становится для психолога смыслом, содержанием жизни. Ведь по существу суть настоящей психологии заключается не в том, чтобы владеть какими-то знаниями и навыками, с помощью которых можно манипулировать человеком или группой. Настоящая практическая психология и настоящая работа с людьми как раз состоит в том, чтобы в себе и в них пытаться бороться с такими манипуляциями.

Психолог может оказать эффективную помощь людям только в том случае, когда наряду с высокой компетентностью, глубокими профессиональными знаниями, прекрасными профессиональными умениями и навыками, он обладает и необходимыми личностными качествами. Психолог должен быть душевным человеком, умеющим сочувствовать чужому горю и сопереживать с клиентом его проблемы, терпеливо проходя с ним сложный и очень трудный путь выхода из того состояния, в котором оказался человек. Он должен быть уверен, что готов пройти этот путь вместе с клиентом, какой бы длинный он не был. Только тогда, когда психолог является высоко нравственным, морально устойчивым человеком, человеком высокой культуры в самом широком смысле этого слова, добрым, порядочным, честным, просто хорошим человеком, он будет иметь право оказывать другому

человеку психологическую помощь[1]. Вот почему, наряду с приобретением профессиональных знаний, с формированием профессиональных умений и навыков, психолог должен работать над своим совершенствованием, над устранением имеющихся недостатков, - отрицательных черт характера, над формированием профессиональных качеств личности, некоторых из которых мы отметили только что.

В общении с клиентом у психолога возникает множество сложностей. Каждое его слово должно быть продумано. Суждения психолога должно быть адекватно ситуации, в которой оказался клиент. Прогнозы психического состояния должны быть максимально точными. Любое решение, направленное на оказание психологической помощи человеку, должно быть весьма обосновано. Психолог все время должен помнить об основном принципе своей работы: "Не навреди!"[1, 316]. Если мы говорим, что врач одним словом может облегчить физическое состояние больного или же резко его ухудшить, то тем более все это относится к профессиональной деятельности психолога. Никогда нельзя клиенту высказывать свое мнение поспешно. Это значит, что психолог должен обладать такими личностными качествами, как выдержка, самообладание, воля. Он должен уметь находить нужные слова для конкретного человека в данной ситуации, уметь их устно высказать.

Во взаимоотношениях с клиентом психолог должен с большим уважением относиться к нему, не в коем случае не ограничивая его свободу, не ущемляя его права. Психолог должен помнить всегда о принципе конфиденциальности. Он должен заслужить доверие у клиента. Изучив проблему клиента, узнав все подробности, психолог не должен разглашать ее даже в беседе с коллегами. Психолог должен создать такие условия, чтобы клиент раскрыл свою душу сполна. Психолог должен понимать, что клиент при встрече с ним, как и некоторые больные при посещении врача, стараются скрыть некоторые факты, стремятся показывать себя с лучшей стороны. Клиент ищет у психолога понимания, одобрения, может быть даже оправдания, стараясь при этом скрыть свои недостатки, ошибки, проступки, даже преступления. В любом случае психолог должен слушать клиента очень внимательно, даже внешне это показывая. Отсюда необходимость формирования таких профессиональных личностных качеств, как терпеливость, таких профессиональных умений, как способность понимать другого, слушать его.

Клиента следует принимать, прежде всего, как человека, каким бы он ни был, а не как представителя каких-либо слоев населения. Очень

важно безоценочное позитивное его принятие. Психолог должен войти с ним в человеческие отношения. Принятие клиента таким, как он есть, принятие его чувств и представлений тоже помогает более полному раскрытию духовного мира человека. При этом психолог не должен носить маску, делать вид, что испытываешь одно, а на самом деле чувствуешь другое. Это мешает установлению конструктивному отношению с клиентом.

Важно во взаимоотношениях с клиентом проявление психологом уважительного отношения к его оценке своих поступков, действий, к своей проблеме, к образу его мышления. Психолог должен понимать, что клиент имеет право мыслить и оценивать иначе, чем он. Подобное отношение создает благоприятные условия не только для установления доверительных отношений, но и способствует формированию готовности клиента оставить свою ошибочную позицию, двигаться вместе с психологом вперед в решении возникшей проблемы.

Важное значение имеет настроение самого психолога при общении с клиентом. Оно является краеугольным камнем в его профессиональной деятельности. Индивидуальная тональность психолога придает действенность его усилиям в процессе оказания психологической помощи людям. При ее оказании особенно следует остерегаться формализма. Нельзя ни в коем случае терять искренность. Следует остерегаться раздражения, как бы себя не вел клиент. Люди обращаются к психологу, как правило, не с радостью, а с горем, несчастьем, с душевной мукой, с мольбой о помощи. Поэтому относится к ним необходимо вежливо. Психолог должен иметь непритворную любовь к людям твердую веру, развитой ум, живую совесть, интерес к жизни людей, искреннее желание им помочь. Особую роль играет любовь психолога к людям, к конкретному человеку-клиенту.

Для того, чтобы психологическая помощь людям была более эффективной, психолог должен хорошо знать реальную жизнь, окружающую среду, состояние мировоззрения, экономики, культуру, политическую жизнь, национальные особенности, традиции и вероисповедание окружающих здесь людей, их общие проблемы, нравы и др. Нельзя одни и тем же методы и формы психологической помощи применять без учета всех этих особенностей. В каждом конкретном случае необходимо выяснить истинные причины возникновения проблемы, уточнить частный или общий характер она носит.

Психологу необходимо понимать степень своей ответственности перед людьми, за свои рекомендации, меры психологической помощи. Он не должен просто, формально выполнять свои профессиональные обязанности, а ежедневно относиться к своей работе творчески, постоянно повышать свою компетентность, систематически пополнять свои профессиональные знания, схватывать новые идеи, проявлять энтузиазм в трудовой деятельности. Все это требует от психолога формирование аккуратности и последовательности в работе, упорства и целеустремленности, способность выполнять работу, полную разнообразия, развивать память и внимание.

Психолог, оказывая психологическую помощь людям, лечит их душевные болезни своей личностью. Отсюда вытекают высокие требования к личностным его качествам, о чем мы говорили выше. Кроме этого он должен отличаться глубокими знаниями о природе и душе человека в целом, знаниям и опытом жизни, проницательностью. Психолог должен быть эрудированным человеком, знать философию, этику, психотерапию, религию, педагогику, риторику, владеть ораторским искусством.

Профессионал должен проявлять внимание к своему внутреннему миру, формировать способность к самопознанию, уметь различать в себе хорошее и плохое, стараться избавляться от последних, самосовершенствоваться, формировать способность к саморегуляции, обеспечить свой духовный рост. Он должен отличаться высоким уровнем самосознания. Очень вредны для психолога такие черты личности, как самолюбование, духовный эгоизм, замкнутость, равнодушие, честолюбие, желание быть первым, недобросовестность.

Следует отметить еще одну особенность профессии психолога. Как специалист, в очень специфической области он не может и не должен быть зависимым от политических, религиозных, экономических, организационных факторов. В своей профессиональной деятельности психологу нужно руководствоваться только этическими принципами, установленными и принятыми нормами отношений не только с клиентами, но и с коллегами, с представителями других профессий, с общественными организациями, органами власти [1].

Самоактуализирующаяся личность характеризуется следующими сформированными качествами: способностью жить настоящим, независимостью взглядов, высокими ценностными ориентациями, лабильностью поведения, высокой степенью осознания своих чувств, спонтанностью, способностью ценить свои достоинства, принимать себя, воспринимать природу человека в целом как положительную,

целостностью восприятия мира, принятием своей агрессии, коммуникативностью, высокими познавательными потребностями, креативностью. Личность манипулятивная характеризуется коммуникабельностью, недоверчивостью, подозрительностью, «эмоциональной холодностью», точностью в восприятии себя и окружающих, эгоистичностью, гибкостью поведения, предметной ориентированностью.

Рассматривая вышеупомянутые характеристики, мы пришли к выводу, что настоящему профессиональному психологу должны соответствовать черты самоактуализирующейся личности и по минимуму черты присущие манипулятору. Именно в русле актуализации должна развиваться личность психолога, только такой профессионал способен оказать квалифицированную помощь, по сути, постороннему человеку. Работа психолога, соответствующая манипулятивным тенденциям, влечет различные негативные последствия, как для личности клиента, так и для личности самого психолога. Пристрастие к манипулированию делает психолога эмоционально отчужденным, в последствии такому человеку грозит профессиональное выгорание. Для клиента же «помощь» такого «специалиста», чревата различными психологическими проблемами и никак не поможет решить вопросы, с которыми он обратился.

Обучаясь в ВУЗе студенты, помимо профессиональных знаний и умений, проникаются гуманистическими настроениями, которые предполагают, уважение к внутреннему миру личности и отрицают всяческие насильственные вмешательства.

Однако результаты исследования макиавеллизма (манипулятивности) личности показали, что, несмотря на значимое повышение уровня самоактуализационных тенденций, уровень манипулятивности личности студентов достаточно высок и значимо не отличается в представленных группах.

Психологическое же изучение манипулятивных и самоактуализационных тенденций личности, как двух противоположных способов межличностного взаимодействия, поможет сформировать у будущих профессиональных психологов правильные взгляды на взаимодействие с окружающими людьми и развитие своей собственной личности. Понимание студентами разрушительности манипулятивного поведения для их личности, создаст «почву» для «выращивания» в себе актуализатора. Это поможет отказаться от психологических защит и открыть для себя мир, наполненный искренними эмоциями и безграничными возможностями для саморазвития.

Литература:

1. Вачков И.В, Гриншпун И.Б., Пряжников Н.С. Введение в профессию «психолог»: Учеб. пособие под ред. Гриншпуна И.Б.- 3-е изд.-М., 2004.
2. Доценко Е. Л. Механизмы межличностной манипуляции. // Вестник Московского университета. Серия 14. Психология. 1993, № 4.
3. Знаков В.В. Макиавеллизм, манипулятивное поведение и взаимопонимание в межличностном общении //Вопросы психологии, 2002, № 6. – с.45 – 54.
4. Кабаченко Т.С. Методы психологического воздействия. – М.: Педагогическое общество России, 2000.
5. Карнеги Д. Как завоевывать друзей и оказывать влияние на людей. – М.: Прогресс, 1990.
6. Леонтьев А. А. Психология общения. М.: АСТ, 2000.
7. Роджерс К. Клиент – центрированная терапия: прикладные разделы. – П., 1997.
8. Фромм Э. Искусство любить. Пер. с англ.- М. Изд. "АСТ", М., 2000.
9. Шостром Э. Антикэрнеги, или Человек-манипулятор. – Минск: Полифакт, 1992.
10. Эллис А. Гуманистическая психотерапия: Рационально-эмоциональный подход. / Пер. с англ. - СПб.: Изд-во Сова; М.: Изд-во ЭКСМО-Пресс, 2002.

Казаковцева Е. Н., Сергеев Д. Г.

ФГБОУ ВО «ВятГУ», г. Киров

АНАЛИЗ АДАПТИРОВАННОСТИ ВЫПУСКНИКОВ ВЯТГУ НА РЫНКЕ ТРУДА

Вопрос анализа востребованности выпускников вузов на рынке труда является актуальной задачей центров содействия трудоустройству вузов, так как полученные данные позволяют эффективней проводить мероприятия по адаптации студентов и молодых специалистов к существующим условиям трудовых взаимоотношений.

Центр содействия трудоустройству ВятГУ постоянно проводит мероприятия, направленные на обеспечение взаимодействия работодателей и студентов [1]. Организационно-информационное сопровождение таких мероприятий включает в себя в том числе и конструктивный диалог с работодателями «до и после», что позволяет специалистам центра эффективней развивать информационные

ресурсы центра и корректно информировать выпускников и студентов о тенденциях рынка труда в ходе обязательных консультаций.

Для систематизации информации, поступающей от работодателей, был проведен опрос. В опросе приняли участие 16 представителей работодателей города Кирова. При выборе работодателей учитывались следующие факторы: работодатель является ключевым партнером ВятГУ, системно принимал в штат выпускников разных направлений обучения (естественнонаучного, технического, гуманитарного). В качестве интервьюируемых выступали либо специалисты службы персонала предприятия, которые неоднократно принимали участие в отборе соискателей на разные вакансии, либо руководители подразделений, которые имеют в штате выпускников ВятГУ, находящихся на разных ступенях карьерной лестницы.

Интервью проводилось стандартизовано. Работодателям заданы вопросы, направленные на выявление следующих моментов: профессиональные качества, необходимые для успешной деятельности в должности, основные общекультурные компетенции, необходимые для успешной деятельности в должности, отсутствующие компетенции выпускников или другие негативные отзывы о подготовке выпускников, конкретные инструменты и прикладные средства, навыки работы с которыми необходимы выпускнику.

Основными требованиями к профессиональным компетенциям были отмечены:

- наличие специализированных знаний в своей области, отсутствие теоретичности в подготовке;
- понимание процедурной и административной документации, сопровождающей деятельность работника организации, навык деловой переписки;
- представление о современном технологическом оборудовании;
- навык поиска инноваций в сфере технологий или навык разработки новых изделий;
- ознакомительный курс бухгалтерии и менеджмента для выпускников технических специальностей.

При этом необходимо отметить, что многие работодатели в части профессиональных компетенций высказали пожелания о том, чтобы выпускники обладали специализированными знаниями, которые на самом деле либо даются в общем виде, либо не относятся напрямую к данной специальности, а являются спецификой других направлений подготовки. Также была отмечена необходимость умений, которые обычно реализуются на уровне начального профессионального образования и не являются обязательной частью высшего образования.

Таким образом, требования к профессиональной подготовке можно поделить на два типа: требования, которые выдвигает большинство работодателей и требования, специфичные для узконаправленного вида деятельности. И если желание работодателя видеть у выпускника, принятого на работу, специальные профессиональные знания в узкой области не является новым и привычно для системы образования, то желание иметь такую компетенцию, как понимание выпускником обеспечивающих процессов деятельности организации (административный документооборот, бухгалтерский документооборот, деловая документация) является достаточно неожиданным. Сегодня работодатель хочет видеть у выпускников, пришедших в организацию, понимание смысла деятельности организации: конструкторская разработка осуществляется не ради подготовки специальной технической документации, а ради осуществления стратегических целей организации, например, достижения экономических показателей.

Основные требования к общекультурным компетенциям, декларированные работодателем:

- готовность выпускников работать на стартовых позициях, не претендуя при поступлении на работу на руководящую должность;
- наличие активной мотивации к труду в целом;
- наличие мотивации работать в конкретной сфере;
- коммуникации в части умения передать необходимую информацию коллегам, подчиненным или клиентам;
- soft skills для всех инженерных позиций, в том числе умение вовлекать и взаимодействовать;
- гибкость, готовность к переменам;
- способности в части тайм-менеджмента и самоорганизации.

Часть работодателей выделила мотивацию к труду абсолютно явно и четко. Практически все работодатели не явно отметили, что самым главным для выпускника является «желание» работать, развиваться в профессиональной сфере, «работать именно в нашей сфере». При этом многие отметили, что сегодняшний выпускник не намерен работать на стартовых позициях без управленческой деятельности, а некоторые открыто заявили о «звездной» болезни выпускников нашего университета.

Стоит отметить также, что такая компетенция, как коммуникабельность приобрела достаточно четкое очертание. Работодатели ведут речь не о коммуникабельности в целом, а о конкретном ее проявлении в виде способности находить общий язык

со смежниками. Работодатель хотел бы принимать на работу выпускника, который может донести специфику терминов как до специалистов других подразделений организации, так и до клиентов и потребителей. Более того, работодатель хотел бы видеть в выпускнике не только носителя современных знаний, но и наставника, способного передать знания другим членам команды.

Лидерство (способность вовлекать в виды деятельности), гибкость и готовность к переменам, а также самоорганизация и способность расставлять приоритеты (тайм-менеджмент) – важные личностные компетенции, которые отметили многие работодатели.

Выявлены следующие отсутствующие компетенций или неудовлетворенности работодателя подготовкой:

- характер производственной практики студентов формализован, выпускники не приобретают навыка работы на оборудовании;

- время, выделенное на практику студентов, не достаточно, необходимо больше часов выделить на практику;

- необходимо более требовательно относиться к качеству подготовки выпускников по профильным предметам, а не по общим;

- обучение в магистратуре является околонаучной деятельностью и не имеет отношения к деятельности работника на производстве.

Также была отмечена необходимость в специалистах направлений, которые вуз не выпускает, так как узкая специализация выпускников ограничивает их возможности на рынке труда (например, архитекторы, метрологи, металлурги и т.п.). Многие замечания касаются структуры образовательного процесса, которая не может быть изменена по желанию вуза.

Многие работодатели считают бакалавриат недостаточным уровнем образования, особенно для технических направлений. При этом есть недовольство качеством подготовки магистрантов из-за ориентации их на научную деятельность. Часть работодателей выразили сомнение и не готовность принимать на работу выпускников с квалификацией ниже, чем специалист.

Выводами из этой части могут быть следующие:

1. Современные требования к работнику, приходящему в организацию соответствуют тенденциям времени: наряду с желанием видеть специалиста, профессионала, что было и ранее, появилась необходимость принимать в компанию сотрудника, адаптированного к деятельности организации в целом. Работодатель сегодня хочет принимать на работу человека, имеющего представления о процессах

жизнедеятельности организации, как системы; видения целостности деятельности организации.

2. Явной тенденцией можно считать и тот факт, что работодатель хотел бы принимать на работу «зрелого» человека, мотивированного к труду, сделавшего свой выбор о желании работать в какой-то определенной сфере, а не человека, находящегося в поиске своей применимости где-либо или желающего найти «какую-нибудь» работу, «любую» работу.

При этом надо отметить, что в подавляющем большинстве уровень зарплат на стартовых позициях в организациях находится в пределах 12-18 тысяч рублей (по данным о вакансиях портала «Электронная ярмарка вакансий» market.vyatsu.ru).

Ежегодное анкетирование выпускников показывает явное несоответствие ожиданий молодых специалистов и требований работодателя. Причем в первую очередь в отношении желаемой зарплаты и статуса. Так, например, на вопрос «Желаемый уровень заработной платы?» всего 3,3% указали диапазон до 20 тысяч рублей. В таблице 1 показано распределение ответов анкетированных выпускников 2014 года на этот вопрос.

Таблица 1.

Желаемый уровень зарплаты, руб.

Варианты ответов, руб.	%
10 000-20 000	3,3
20 000-30 000	26,2
30 000-40 000	41,4
40 000-50 000	22,1
50 000-60 000	1,7
60 000-70 000	4,3
70 000-80 000	0,8
Более 80 000	0,2

Мониторинг факта трудоустройства выпускников 2014 года выпуска показал совершенно другое распределение по реальному уровню зарплаты, где подавляющее большинство (80,5%) указало диапазон фактического дохода в 15-20 тысяч рублей. В таблице 2 представлено распределение ответов.

Таблица 2.

Реальная зарплата выпускников, руб.

Варианты ответов, руб.	%
менее 10 000	6,2
10 000-15 000	5,1

15 000- 20 000	80,5
20 000-25 000	6,8
25 000-30 000	1,2
30 000-35 000	0,2

При опросе выпускников 2014 года, проведенном в момент получения дипломов, выявлено, что «идеальной» работой 70,25% выпускников считают высокооплачиваемую работу. Однако при ответе на вопрос о занимаемой должности, заданный через шесть месяцев с момента трудоустройства, 94,4% выпускников ответили, что являются специалистами, лишь 5,6% – руководителями.

Таким образом, одной из задач специалистов центра содействия трудоустройства является формирование реального представления у выпускника о взаимоотношениях с работодателями.

Литература:

1. Казаковцева Е.Н., Сергеев Д.Г., Садаков Д.А. Повышение эффективности взаимодействия вуза и работодателей на основе организации информационного ресурса «Электронная ярмарка вакансий». Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях: сборник материалов VI Международной заочной научно-практической конференции, посвященной 60-летию БГТУ им. В.Г. Шухова, Белгород, 20 декабря 2014 г.: в 2 ч. Ч. 1. / под ред. С.А. Михайличенко, С.Н. Ломаченко – Белгород: Изд-во БГТУ им. В.Г. Шухова, 2014. – С. 264-269.

Калиева К.А.

*ГАПОУ СО «Каменск-Уральский техникум торговли и сервиса»
город Каменск-Уральский*

ОРГАНИЗАЦИЯ СОДЕЙСТВИЯ ТРУДОУСТРОЙСТВУ ВЫПУСКНИКОВ ТЕХНИКУМА

Важнейшим показателем качества образования образовательной организации является трудоустройство выпускников и начало их профессиональной деятельности по полученной специальности. В мае 2010 года в ГАПОУ СО «Каменск-Уральский техникум торговли и сервиса» создана Комиссия по содействию трудоустройству выпускников.

Основной целью деятельности Комиссии является содействие трудоустройству выпускников техникума в соответствии с полученной (профессией) специальностью, организация временной занятости

обучающихся. Комиссия содействия трудоустройству осуществляет деятельность по следующим направлениям:

1. Консультирование по вопросам трудоустройства.
2. Информационная и координационная деятельность.
3. Аналитическая работа.

Функции Комиссии по содействию трудоустройству выпускников:

1. Содействие трудоустройству выпускников и вторичная занятость обучающихся.

2. Консультационная и информационная деятельность выпускников по вопросам трудоустройства.

3. Анализ потребностей предприятий и организаций в специалистах с торгово-экономическим образованием.

4. Анализ ситуации на рынке труда; изучение запросов работодателей, интересов обучающихся и выпускников, касающихся трудоустройства.

5. Статистический анализ трудоустройства выпускников, отслеживание динамики трудоустройства молодых специалистов, координирование работы по содействию трудоустройства выпускников.

6. Взаимодействие с предприятиями и организациями города; органами занятости населения по вопросам трудоустройства выпускников и вторичной занятости населения.

7. Взаимодействие с Министерством образования Свердловской области, органами Управления образования по вопросам трудоустройства выпускников.

8. Организация и проведение выставок, презентаций, конкурсов, семинаров, Ярмарки вакансий.

9. Разработка и реализация программ и специальных курсов по технологии трудоустройства, методических рекомендаций.

10. Работа с обучающимися с целью повышения конкурентоспособности на рынке труда, адаптация на рабочем месте посредством профориентации, информирование о тенденциях на рынке труда, обучение навыкам самопрезентации и деловой коммуникации.

11. Организация стажировок и практик, предусмотренных учебным планом.

12. Рекламная и информационная деятельность.

Работа Комиссии организована в соответствии со спецификой образовательных услуг техникума, в которых ведущей составляющей

является обеспечение высококвалифицированными кадрами потребительского рынка Свердловской области.

Среди приоритетных направлений техникума в подготовке специалистов и рабочих ведущее место занимает взаимодействие с предприятиями, учреждениями и организациями г. Каменска-Уральского и Свердловской области. Взаимодействие осуществляется по нескольким направлениям:

1. Организация различных видов практик обучающихся.
2. Временное и постоянное трудоустройство выпускников на вакантные места в организации.
3. Проведение Государственной итоговой аттестации с присутствием работодателя.

Работа по трудоустройству в техникуме ведется систематически в соответствии с утвержденным планом мероприятий.

Неотъемлемой частью информационно-консалтинговой деятельности являются встречи с обучающимися в форме групповых и индивидуальных консультаций, мастер-классов, презентаций.

Ведется консультационная и информационная работа с обучающимися и выпускниками: доводится информация о рынке труда, о существующих вакансиях, условиях труда, требованиях, льготах через следующие информационные каналы: стенды, информационный бюллетень, информационные студенческие конференции, администрацию техникума, сайт техникума, техникумовскую газету, проводятся встречи с работодателями.

Для обучающихся выпускных групп разработаны информационные тематические буклеты:

- ✓ «Правовые аспекты трудовой деятельности»;
- ✓ «СМИ и Internet-ресурсы о работе и карьере»;
- ✓ «Эффективное резюме»;
- ✓ «Собеседование».

В целях повышения престижа профессий и специальностей ежегодно организуются олимпиады профессионального мастерства, конкурсы, научно-практические конференции, на которых выступают с проектами и презентациями студенты и выпускники техникума. Организация указанных мероприятий происходит с участием представителей организаций и предприятий.

Ежегодно на базе Каменск-Уральского техникума торговли и сервиса проводятся различные мероприятия, ориентированные на установление взаимосвязи студентов и представителей бизнеса: презентации предприятий, конкурсы, дни карьеры для студентов старших курсов и выпускников, встречи, конференции и многие

другие. В течение года проводятся ярмарки вакансий, на которые приглашаются представители различных организаций. Во время этого мероприятия студенты могут задавать вопросы работодателям и получить более полную информацию об интересующей их работе, т.е. у выпускников всегда есть выбор будущего места работы.

Это позволяет выпускникам техникума быть максимально адаптированными к внешним условиям и эффективно реализовать себя на рынке труда. Активное участие студенты техникума принимают в областных мероприятиях, связанных с региональным рынком труда.

Развитие эффективной системы социального партнерства в техникуме направлено на достижение высокого уровня профессионального образования, что способствует обеспечению работодателей квалифицированными специалистами и является социальной защитой выпускника. Техникум расширяет сотрудничество с предприятиями и организациями города, являющихся потенциальными работодателями для студентов и выпускников. В настоящее время заключен 51 договор о социальном партнерстве с организациями города по подготовке кадров. Также налажена работа по организации временной занятости обучающихся, позволяющей приобщить их к труду, получить профессиональные навыки, приобрести опыт корпоративного взаимодействия. Во время летнего периода была организована работа молодежных трудовых отрядов «ОТЭК»- 15 человек и «Молодые сердца»- 18 человек. На время каникул трудоустроились 134 человека.

Систематически ведется работа по организации учебной и производственной практики на предприятиях города. В соответствии с Положением «О практике обучающихся, осваивающих основные профессиональные образовательные программы среднего профессионального образования в ГАПОУ СО «Каменск-Уральский техникум торговли и сервиса» при организации практики обучающихся между предприятиями и техникумом заключаются договоры на организацию и проведение практики; согласовываются программы практики, содержание и планируемые результаты практики, задание на практику; предоставляются рабочие места обучающимся, назначаются руководители практики от организации, определяются наставники. Техникум взаимодействует с работодателями в вопросах совместного обновления содержания подготовки специалистов. Работодатели принимают участие в трудоустройстве выпускников посредством направления заявок с указанием квалификации, должности, заработной платы,

дополнительных условий. Сформированный банк заявок доводится до сведения выпускников.

Обучающиеся, осваивающие основные профессиональные образовательные программы среднего профессионального образования в период прохождения практики в организациях выполняют задания, предусмотренные программами практики, заполняют дневник практики; соблюдают действующие в организациях правила внутреннего трудового распорядка, требования охраны труда и пожарной безопасности.

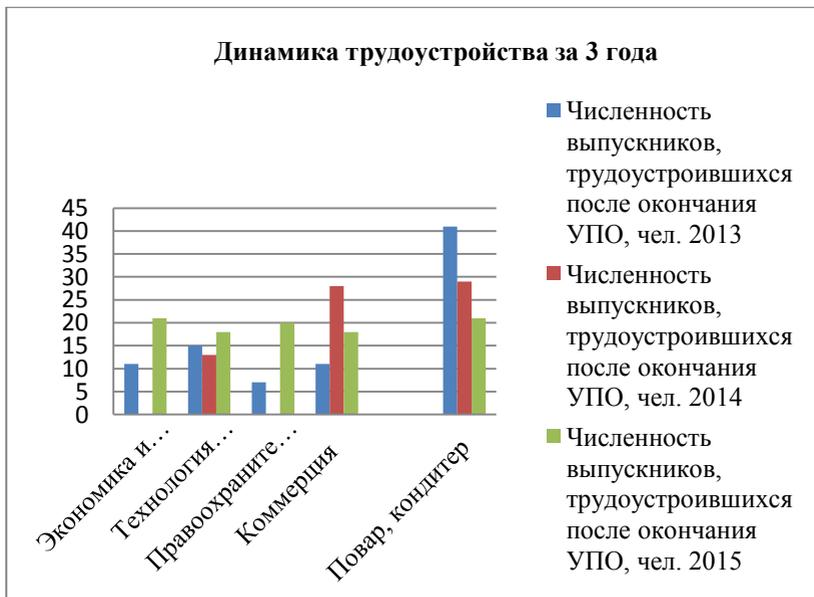
Руководитель практики от техникума контролирует прохождение обучающимися практики, сверяет данные, указанные в дневнике практики и отчете по практике с приказом о распределении обучающихся по объектам прохождения практики.

С целью мониторинга практики обучающихся, получения «обратной связи» от организаций, в которых проходят практику обучающиеся техникума руководители практики от организации пишут отзыв, в котором указывают степень сформированности профессиональных компетенций и свои требования к квалификации выпускника.

Взаимодействие с территориальными органами занятости населения заключается в обмене информацией по вопросам, связанным с трудоустройством выпускников, предоставлении информации о наличии вакантных рабочих мест, участии в совместных мероприятиях. Организуются встречи специалистов службы занятости с выпускниками техникума по вопросам содействия трудоустройству и организации стажировок. Посредством веб-сайта выпускники информируются о наличии вакансий на предприятиях города и региона. Ежемесячно в техникуме ведется мониторинг трудоустройства выпускников.

Результаты трудоустройства за 2013-2015 годы представлены на диаграмме 1.

Диаграмма 1



Обобщая данные таблицы, можно сделать вывод, что динамика трудоустройства по реализуемым программам остается стабильной. Также можно отметить, что по программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих увеличивается количество выпускников техникума, продолживших обучение в учреждениях профессионального образования по другим образовательным программам с целью повышения образовательного уровня.

Задача техникума - оказать содействие выпускнику в его профессиональном самоопределении, предоставить будущему выпускнику возможность ознакомления с профессией, выработки навыков самостоятельного решения вопросов, освоение информационных и компьютерных технологий, развитие профессиональных компетенций.

Для реализации данной задачи в техникуме педагогами, организуются деловые игры по вопросам трудоустройства, цель которых научить определять деловые качества, которые необходимы для успешного устройства на работу по профессии. В игровой форме формулируются требования современного работодателя к молодому специалисту. Мероприятия ориентированы на студентов выпускных групп техникума. Каждому выпускнику были подготовлены памятки, включающие в себя следующие разделы:

- грамотное составление резюме;
- эффективные способы поиска работы;
- подготовка к собеседованию с работодателем;
- успешное прохождение испытательного срока, адаптация в новом коллективе;
- изучение юридических аспектов, заключение трудового договора.

Социально-профессиональная адаптация студентов техникума осуществляется в соответствии с Программой социально-профессионального развития обучающихся и Программой содействия трудоустройству студентов ГАПОУ СО «КУТТС». В рамках реализации программы трудоустройства разработана тренинговая программа по формированию умений самопрезентации и продуктивного поиска работы, проводятся регулярные встречи с работодателями.

Вопросы подготовки кадров в условиях меняющейся экономики обсуждаются на заседаниях городской межведомственной комиссии, которые организуются на базе техникума. В обсуждении принимают участие чиновники, руководители техникумов и колледжей, представители службы занятости населения и работодатели.

По мнению участников встречи, главная задача образовательных организаций сегодня – создать современную систему профессиональной подготовки востребованных на рынке труда кадров. Каждый человек должен иметь возможность переподготовки на протяжении всего трудоспособного возраста.

Литература:

1. Кобелев О.И. Профессиональная компетентность выпускников-лучший показатель работы педагогов//Перспективы развития профессионального образования в социально-экономических условиях современной России: сборник статей Всероссийской научно-практической конференции с международным участием (Екатеринбург, 23 апреля 2013г.).- Екатеринбург:УрФУ,2013.-294с.

Каракулова Л. Г.

*КГБПОУ «Канский библиотечный техникум» г. Канск
Красноярского края*

**СОДЕЙСТВИЕ ТРУДОУСТРОЙСТВУ ВЫПУСКНИКОВ
В КАНСКОМ БИБЛИОТЕЧНОМ КОЛЛЕДЖЕ**

Важнейший этап профессиональной жизни человека – это его трудоустройство и начало работы по специальности, а успешность трудоустройства – один из главных показателей качества образования.

Практика трудоустройства выпускников в последние годы показывает, что работодатели при подборе специалистов заинтересованы в кадрах, уже имеющих помимо специального образования и опыт работы. Поэтому сегодня на рынке труда молодые специалисты испытывают трудности в адаптации к условиям деятельности. После окончания образовательного учреждения профессиональное становление занимает еще несколько лет и требует дополнительных усилий от самих молодых специалистов и денежных затрат на переквалификацию от организаций, в которых они работают.

Для подготовки конкурентно-способного специалиста в профессиональных образовательных организациях произошло переопределение принципов, методов и процедур формирования содержания образования.

Поэтому при устройстве на работу у выпускников Канского библиотечного колледжа наблюдаются следующие положительные моменты:

- отсутствие большинства стереотипов, присущих работникам со стажем, и наличие ярко выраженного стремления к новаторству, исследовательский интерес;
- социальная и профессиональная мобильность (отсутствие профессионального опыта делает молодых работников более гибкими);
- умеренность требований к размеру вознаграждения, обусловленная как нематериальным интересом (удовлетворенностью работой, амбициями и т.д.), так и материальным – получить пусть даже и небольшие, но собственноручно заработанные деньги, делающие их самостоятельными и независимыми от родителей. Кроме того, студент ожидает, что, став специалистом, он получит желаемое вознаграждение в перспективе, а, следовательно, пока можно согласиться и на меньшее;
- более высокая лояльность молодых специалистов, «воспитанных» внутри организации, и ориентированность на ее результаты по сравнению со специалистами, имеющими опыт работы и пришедшими с рынка труда.

Это формируется в процессе использования принципов диалогизма и практико-ориентированности при организации обучения специалиста и формировании содержания образования. В процессе

обучения в колледже у будущих специалистов формируются навыки диалогического общения, толерантного отношение к мнениям и взглядам коллег, умение выделять проблему из общей ситуации, выбирать оптимальный способ решения, прогнозировать и анализировать результаты, что соответствует критериям профессиональной компетентности специалиста.

В колледже работу по содействию трудоустройству выпускников выполняет Служба содействия трудоустройству выпускников.

Цель деятельности Службы содействия трудоустройству выпускников – информирование выпускников о вакансиях работы, оказание содействия их трудоустройству и заключения договоров на трудоустройство с учреждениями культуры Красноярского края в соответствии с разработанным Положением о системе содействия трудоустройства выпускников в КГБПОУ «Канский библиотечный техникум».

Мониторинг выбора профессии студентами показал, что большинство студентов осознанно выбирают сферу деятельности и, в дальнейшем будут работать только в сфере предоставления социально-культурных услуг, поэтому показатели трудоустройства во многом зависят от профессиональной адаптации студента в процессе обучения и на сегодняшний день обладают динамикой роста.

Среди наиболее востребованных вакансий можно выделить следующие:

- в сфере социально-культурной деятельности: художественный руководитель, педагог дополнительного образования, заведующий культурно-массовым отделом, педагог-организатор.

- в сфере библиотечной деятельности: библиотекарь (часто с указанием конкретного отдела), методист, заведующий отделом библиотеки.

Колледж поддерживает постоянный контакт с учреждениями культуры Красноярского края, принимает посильное участие в трудоустройстве выпускников техникума. Работа по трудоустройству и распределению выпускников ведется системно: сбор заявок от работодателей; формирование банка вакансий рабочих мест; заключение договоров на преддипломную практику (в том числе с возможностью последующего трудоустройства) с организациями по направлениям подготовки студентов; методическая профессиональная помощь выпускникам по формированию портфолио; индивидуальные консультации по вопросу трудоустройства и дальнейшего обучения по специальности; презентация Кемеровского государственного института культуры; распределение выпускников.

Результатом деятельности в данном направлении является выполнение государственного заказа по трудоустройству выпускников по специальностям «Библиотекведение» и «Социально-культурная деятельность». Результаты работы с выпускниками по трудоустройству представлены в таблице 1.

Таблица 1. Фактическое распределение выпускников очной формы обучения 2014-2015 учебного года по каналам занятости

Специальности	Трудоустроены	Призваны в ряды Вооруженных Сил Российской Федерации	Продолжили обучение	Находятся в отпуске по уходу за ребенком	Не определились с трудоустройством	Всего
Библиотекведение	9	2	4	7	-	22
Социально-культурная деятельность	8	0	3	0	-	11
Всего:	17	2	7	7	-	33

Выпускники специальности «Библиотекведение» работают в МБУК «Централизованная библиотечная система г. Канска», ФГАОУ ВПО «Сибирский федеральный университет», Центр досуга ЗАТО Железногорска» и др.

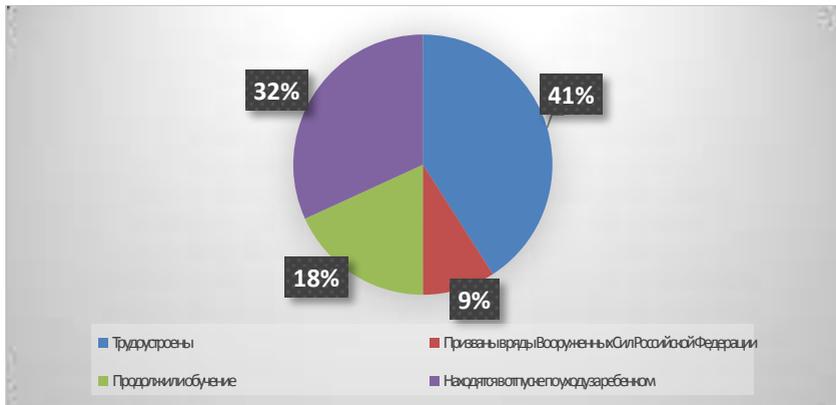


Рисунок 1 Распределение выпускников по специальности «Библиоковедение»

Выпускники специальности «Социально-культурная деятельность» работают в МБУК «ГДК г. Канска», МБУК Дом культуры «Строитель», МБОУ ДОД «Дом детского творчества» города Канска, МУ «Ирбейский районный дом культуры» и в др. учреждениях культуры.

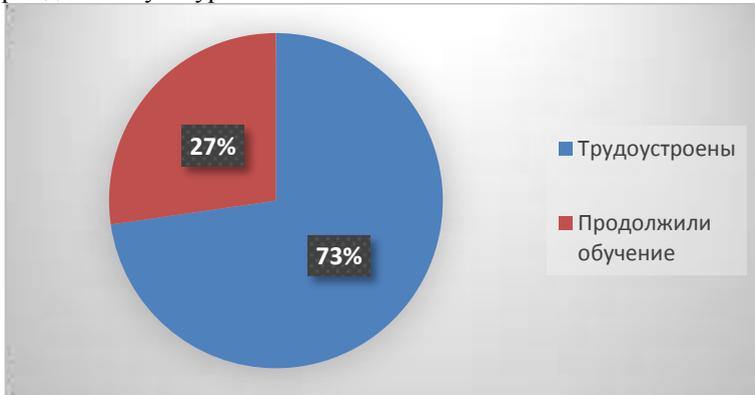


Рисунок 2 Распределение выпускников по специальности Социально-культурная деятельность

Таким образом, регулярная методическая и консультативная работа со студентами колледжа по вопросам трудоустройства позволяет обеспечить выпускникам возможности реализации профессиональных компетенций в рамках деятельности в сфере культуры.

Сотрудники Службы содействия трудоустройству выпускников проводят систематическую работу по сбору, анализу и обобщению информации о профессиональной ориентации выпускников. Анализ процентного соотношения трудоустроенных выпускников очного отделения за 5 лет (2011 – 38,06%, 2012 – 36,2%, 2013 – 39,34%, 2014 – 46,8%, 2015 – 51,52%), позволяет объективно судить о востребованности молодых специалистов в учреждениях культуры. Это определяется, прежде всего, социально-культурной ситуацией региона, государства. При подготовке будущих специалистов культуры учитываются различные направления развития нашего общества. Обучение в колледже построено таким образом, чтобы компетентность будущего специалиста в области социально-культурной деятельности и библиотечного дела основывалась на

знаниях и умениях как необходимом фундаменте и выражалась в способности личности применять их в соответствующих видах деятельности, осуществлять сложные культуросообразные виды деятельности, действовать конструктивно в изменяющихся социальных условиях, реализовать личностный потенциал.

Показатель трудоустройства выпускников техникума напрямую связан с формируемыми профессиональными компетенциями в области профессиональной деятельности по специальностям «Социально-культурная деятельность» и «Библиотековедение». Работодатели принимают участие в разработке и проектировании основных образовательных программ по направлениям подготовки и специальностям, разработке интегрированных программ государственной итоговой аттестации выпускников и распределении выпускников на работу. Это позволяет своевременно корректировать образовательный процесс колледжа в условиях модернизации образования и повышать конкурентоспособность выпускников Канского библиотечного колледжа.

Наша опытная работа доказывает, что важнейшим фактором, требующим изменения подходов к формированию профессиональной компетентности специалиста, является непосредственное участие работодателей в профессиональной адаптации и мотивации студентов колледжа. Успехов в поиске работы в динамичной среде может добиться только тот, кто открыт к изменениям, коммуникабелен, развил в себе способность к постоянному обучению и переобучению. Молодым специалистам требуются значительные знания в смежных отраслях, дополнительное образование, умение быстро адаптироваться в быстроизменяющихся обстоятельствах.

**Карнилович С. П., Гришин В. Н.,
Воробьева А. А., Кузнецова Т. В.**

Российский университет дружбы народов, г. Москва

ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФИОРИЕНТАЦИОННОЙ РАБОТЫ В УСЛОВИЯХ МНОГОНАЦИОНАЛЬНОГО КЛАССИЧЕСКОГО УНИВЕРСИТЕТА

Одной из основных тенденций развития общества на данный момент является тенденция к повышению специализации в большинстве областей, таких как производство, наука, искусство и других. Как следствие, мы говорим о процессе увеличения специализации в образовании, достигаемой за счет разработки более

узких программ на всех уровнях образования, что в конечном итоге должно привести к удовлетворению потребности производства в специалистах с определенным и достаточно узким набором необходимых знаний, умений и навыков^{42 43}. Причем мы хотели бы отметить, что процесс специализации, конечно, затрагивает не только учреждения высшего образования, но и школы, училища, техникумы и другие учреждения среднего образования, в связи с чем вопрос о профессиональной ориентации становится все более и более значимым в современных условиях для любой образовательной организации и особенно для вузов. На наш взгляд, каждая образовательная организация должна оказывать помощь абитуриентам и обучающимся в их профессиональной ориентации, помогать выбрать подходящую им сферу деятельности и, в конечном итоге, получить образование, необходимое для качественной работы в этой сфере.

Однако профессиональная ориентация в современных условиях также становится все более и более сложной. Здесь мы говорим не только о проблеме увеличения специализации, но и о таких проблемах, как учет в профессиональной ориентации индивидуальных психологических характеристик, интереса, склонностей и способностей отдельного человека, особенностей условий среды, половозрастных и этнических характеристик, запросов общества и производства и многих других⁴⁴.

В условиях высшего учебного заведения особенно ярко, на наш взгляд, указанные проблемы проявляются при наличии большого количества различных специальностей, которые может выбрать обучающийся. Таким образом, классические университеты, такие, как МГУ, РУДН, СПбГУ, КФУ, НГУ, ЮФУ и др. должны уделять вопросам профориентации намного больше внимания в сравнении с профильными учебными заведениями, т.к. помимо проблемы выбора конкретной специальности или направления их абитуриенты, особенно

⁴² Бейсембаев Г.Б., Шерязданова Х.Т. Новая технология проведения профориентационной работы

⁴³ Гребенникова В.М., Никитина Н.И. Некоторые аспекты социально-педагогического сопровождения профориентации обучающихся с ограниченными возможностями здоровья

⁴⁴ Рубцова О.А. Профориентация в системе высшего образования как инструмент содействия переходу «учеба – работа»: автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата экономических наук

поступающие на гуманитарные специальности, сталкиваются также с проблемой выбора самой сферы специализации ⁴⁵.

Еще одной значимой, на наш взгляд, проблемой является проблема учета этнических и национальных особенностей в профессиональной ориентации. Данная проблема менее остро стоит в региональных, особенно республиканских вузах Российской Федерации ввиду определенной гомогенности абитуриентов по данному признаку, однако для учреждений высшего образования, расположенных в областных центрах и, особенно, городах федерального значения, она представляет большую значимость. Вузы Москвы и Санкт-Петербурга должны учитывать, где планируют работать обучающиеся определенных специальностей и могут ли они переехать при необходимости ближе к производству (что, например, характерно для сельско-хозяйственных специальностей), а при наличии студентов из регионов — насколько данная специальность востребована в регионе или же адекватна культуре региона.

Мы отмечаем, что данные проблемы в наибольшей степени характерны именно для Российского университета дружбы народов, изначально созданного в качестве классического многонационального университета. Однако в настоящее время и другие вузы нашей страны начинают принимать все более диверсифицированные по этническому признаку группы студентов, в том числе иностранных, ввиду чего в настоящей статье мы бы хотели поделиться опытом организации профориентационной работы в Университете и обозначить некоторые основные проблемы, с которыми потенциально может столкнуться профориентационная служба вуза.

Заметим, что профессиональная ориентация в вузе должна вестись с учетом особенностей самоопределения личности в профессии и включать работу по всем его типам ⁴⁶. Профессиональное самоопределение, на наш взгляд, является конечной целью профориентации и способствует наиболее успешному и адекватному трудоустройству выпускника. Как отмечает Н.С. Пряхников, сущностью профессионального самоопределения является самостоятельное и осознанное нахождение смыслов выполняемой работы и всей жизнедеятельности в конкретной культурно-

⁴⁵ Хисамова С.И., Потапова Л.В., Галиева Г.Р. Деятельность педагогического коллектива по внедрению профориентационной работы, как фактор повышения качества образования

⁴⁶ Старикова Л.Н. Профессиональное самоопределение и профориентация

исторической (социально-экономической) ситуации ⁴⁷. В литературе выделяют 7 основных типов профессионального самоопределения:

1. Самоопределение в конкретной трудовой функции как реализация себя в рамках выполняемой деятельности.

2. Самоопределение на конкретном трудовом посту предполагает выполнение довольно многообразных функций.

3. Самоопределение на уровне конкретной специальности предполагает сравнительно безболезненную смену различных трудовых постов и в этом смысле расширяет возможности самореализации личности

4. Самоопределение в конкретной профессии предполагает, что работник способен выполнять близкие смежные виды трудовой деятельности

5. Жизненное самоопределение, в рамках которого речь идет о выборе образа жизни человека.

6. Личностное самоопределение как высшее проявление жизненного самоопределения, когда человек становится хозяином ситуации и всей своей жизни.

7. Самоопределение личности в культуре проявляется в значительном вкладе личности в развитие культуры, понимаемой в самом широком смысле (производство, искусство, наука, религия и др.) ⁴⁸.

Как показывает практика, чаще всего профессиональная ориентация направлена на помощь в самоопределении в конкретной трудовой функции и на уровне конкретной специальности и в основном осуществляется за счет использования профориентационных методик, например, широко распространенного теста Е.А. Климова. Мы полагаем, что в рамках работы со студентами следует задействовать и другие типы самоопределения, что с успехом осуществляется в РУДН.

Далее мы бы хотели осветить основные мероприятия, осуществляемые Университетом в рамках профориентационной работы.

В первую очередь подчеркнем, что такая работа начинается не на уровне студентов и даже абитуриентов, но часто проводится и для школьников в рамках Дней открытых дверей, университетских олимпиад, конкурсов, «университетских суббот» и других мероприятий, в том числе, профориентационных лекций в школах,

⁴⁷ Зеер Э.Ф. Профориентология: теория и практика

⁴⁸ Там же

проводимых сотрудниками Университета как в Москве, так и в регионах, например, в Ставропольском крае, Уральском и Сибирском федеральных округах. Такая работа со школьниками позволяет познакомиться их с многообразием направлений обучения в Университете с одной стороны и уникальной самобытной культурой РУДН, с другой. Данное обстоятельство достаточно значимо для нашего вуза ввиду наличия большого количества иностранных студентов. В настоящее время авторами отмечается возрастающая целесообразность подобной работы⁴⁹.

Следующим этапом профориентационной работы является работа с абитуриентами на базе отборочных комиссий факультетов и учебных институтов в период приема заявлений на поступление. Сотрудники приемной комиссии в рамках базового инструктажа знакомятся с основами профориентационной работы на уровне самоопределения в рамках трудовой функции и конкретной специализации с целью облегчить абитуриентам выбор между смежными специальностями с учетом их интересов, склонностей, желаний, а также индивидуальных особенностей. Как показывает практика, ежегодно абитуриенты Университета отмечают высокий профессионализм сотрудников приемной комиссии и их помощь в профессиональном самоопределении. Многие абитуриенты говорят о том, что уже на этом уровне смогли сократить количество альтернатив и сделать более взвешенный выбор своей будущей специальности.

Основной этап профессиональной ориентации в Университете начинается с момента обучения зачисленных студентов бакалавриата и специалитета и направлен на помощь в самоопределении в конкретной профессии в рамках выбранного направления обучения. Наибольшее внимание данной проблеме уделяется в рамках курсов введения в профессию, где студентов знакомят с возможными конкретными профессиями для их направления, в том числе в рамках практических и семинарских занятий. Также в университете действует ряд программ, направленных на помощь в жизненном и личностном самоопределении, например, программа «Теория и практика построения карьеры», начавшая работу в 2015 году на базе Центров ДПО с целью систематизировать и централизовать получение студентами информации по построению профессионального пути и карьеры, ранее обеспечиваемое на базе отдельных факультетов и институтов. Особую роль в профессиональной ориентации студентов РУДН играет также организация внеучебных мероприятий, в рамках

⁴⁹ Парнов Д.А. Профессиональная подготовка в школе – эффективная профориентация

которых обучающиеся имеют возможность познакомиться с представителями других направлений обучения, носителями иных культур, которые могут на основе собственного опыта познакомить их с особенностями профессиональной деятельности в других странах, что, на наш взгляд, весьма актуально в современных условиях. Большое значение придается практикам как одному из профорientационных мероприятий. Разнообразие и количество баз практик Университета позволяет каждому студенту на собственном опыте почувствовать особенности работы в условиях выбранной специализации и конкретной профессии.

Таким образом, мы говорим о достаточно развитой системе профессиональной ориентации, однако отмечаем, что данная система, конечно же, не является уникальной для нашего Университета, скорее здесь мы отмечаем те особенности, с которыми мы сталкиваемся ввиду специфики вуза. Также мы хотели бы отметить ряд специфических проблем, с которыми сталкиваются службы РУДН, связанных, в первую очередь, с многонациональностью вуза.

В целом, мы стараемся учесть комплекс особенностей обучающихся, включающий их этнические и национальные особенности на нескольких уровнях: мотивационно-фоновые особенности как степень выраженности и специфики сочетания и проявления таких качеств, как работоспособность, деловитость и осмотрительность; интеллектуальные особенности (характер организации мыслительной деятельности, скорость мыслительных операций, степень изобретательности, гибкости, степень логичности, абстрактности мышления; например, мышление англичан часто характеризуют как прагматичное, с «нелюбовью к абстрактным теориям»); познавательные особенности (глубина, активность восприятия, яркость воображения, концентрации внимания, например французам свойственны богатство воображения, смелость в познании окружающего мира); эмоциональные особенности (динамика протекания чувств, особенности выражения эмоций и чувств, например немцы и англичане выдержаны и флегматичны, а французам и итальянцам присущи возбудимость, горячность); волевые особенности (устойчивость, длительность волевых усилий); коммуникативные особенности (характер взаимодействия и общения между людьми, степень сплоченности или отчужденности), а также фенотипические, социо-культурные и т.д. Реализация таких особенностей и определяет основные проблемы профессиональной ориентации в многонациональном вузе.

Стоит отметить охват территории, на которой могут работать выпускники Университета. Как мы уже замечали, многие вузы, расположенные в центрах субъектов федерации, сталкиваются с похожей проблемой. Для РУДН данная проблема обозначена в территориальных границах как всей территория РФ, так и мира. Таким образом, на уровне выбора направления обучения мы всегда просим абитуриентов, как российских, так и зарубежных, определить, где именно они потом предполагают работать: останутся ли они в Москве и России в целом (тогда им не стоит выбирать направления, ориентированные на подготовку специалистов для условий, например, Экваториальной Африки) или же вернуться в родную страну или регион (например, аграрные регионы или регионы с развитым тяжелопромышленным комплексом). Особенно этот вопрос актуален для, например, жителей городов, решивших осваивать инженерные и аграрные специальности, подходящие для работы в условиях фермы или крупного завода за пределами урбанизированных зон.

Также к территориальной проблеме можно отнести этнические и половозрастные особенности обучающихся, рассматриваемые в социальном контексте. Насколько фенотип и генотип отдельного выпускника будет привычен в той социо-культурной среде, в которой он собирается работать? Практика показывает, что ряд подобных сред крайне негативно реагирует на девиации в этнической принадлежности сотрудников, ввиду чего в рамках первичной профессиональной ориентации мы чаще всего не рекомендуем выбирать такие направления профессиональной подготовки, трудоустройство в рамках которых будет затруднительно ввиду указанных особенностей. Так, мы стараемся предупреждать девушек, выбирающих арабистику, о возможных сложностях с трудоустройством ввиду особого отношения к женщине в арабской культуре, указываем на сложности трудоустройства европеоидов в регионах Юго-Восточной Азии и т.д.

Социо-культурные особенности также вносят определенный вклад в данную проблему. В профориентации мы стараемся учесть элементы национальной культуры, которые потенциально могут вызвать проблемы у студентов определенных направлений не только в трудоустройстве, но и в обучении. Например, при освоении медицинских специальностей девушки из регионов, в которых ислам является доминирующей религией, сталкиваются с тем, что они вынуждены изучать материал, который по религиозным соображениям не всегда считается для них подходящим, что может вызывать ряд проблем как в обучении, так и в трудоустройстве в «родных»

регионах. Также трудоустройство городских жителей в сельских регионах требует более сложной профориентационной работы, в которую, помимо самой ориентации в мире профессий, входит также и социально-педагогический аспект, направленный на освещение особенностей уклада жизни в будущем регионе работы.

Таким образом, опыт профориентационной работы РУДН указывает на необходимость создания комплексных программ профориентации, учитывающих не только психологические и индивидуальные особенности обучающихся (более традиционный подход), но и более крупные этно- и социокультурные особенности, что требует не только практической работы, но и проведения междисциплинарных научных исследований в сотрудничестве с другими вузами. Такие исследования являются одной из стратегических целей РУДН. Мы надеемся, что в ближайшее время данная проблема станет актуальным направлением работы не только для нашего Университета.

Литература:

1. Бейсембаев Г.Б., Шерьязданова Х.Т. Новая технология проведения профориентационной работы // Высшее образование сегодня. – 2015. – № 6. – С. 32-36.
2. Гребенникова В.М., Никитина Н.И. Некоторые аспекты социально-педагогического сопровождения профориентации обучающихся с ограниченными возможностями здоровья // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. – 2015. – № 9-3. – С. 30-34.
3. Зеер Э.Ф. Профориентология: теория и практика: Э.Ф. Зеер, А.М. Павлова, Н.О. Садовникова. – М.: Академический проект, 2006. – 192 с.
4. Парнов Д.А. Профессиональная подготовка в школе – эффективная профориентация // Профессиональное образование. Столица. – 2010. – № 5. – С. 19-20.
5. Рубцова О.А. Профориентация в системе высшего образования как инструмент содействия переходу «учеба – работа»: автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата экономических наук / Моск. гос. ун-т им. М.В. Ломоносова. Экономический факультет. – Москва, 2008. – 25 с.
6. Старикова Л.Н. Профессиональное самоопределение и профориентация // Высшее образование в России. – 2007. – № 5. – С. 75-77.
7. Хисамова С.И., Потапова Л.В., Галиева Г.Р. Деятельность педагогического коллектива по внедрению профориентационной

работы, как фактор повышения качества образования // Наука, образование, общество. – 2015. – № 1 (3). – С. 180-188.

Климова Елена Владимировна

*Белгородский государственный технологический университет
им. В.Г. Шухова, г. Белгород, Россия*

ПРОБЛЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Качественная подготовка специалистов по охране труда, правильно обучение работников требованиям охраны труда, приемам безопасного ведения работ и управления ими позволяют существенно снизить производственный травматизм и профессиональную заболеваемость, а обучение работников приемам оказания первой помощи – тяжесть последствий травмирования или острого отравления, поскольку подавляющее большинство травм происходит из-за низкой профессиональной компетентности работников и их руководителей в вопросах безопасного ведения и организации работ, охраны труда. Это подтверждает высокий уровень производственного травматизма на предприятиях среднего и малого бизнеса, где практически отсутствует система обучения.

Компетентность отдельного работника и всего персонала в целом складывается в длительном системном процессе обучения знаниям и умениям (а также в практическом их применении), а проблемы профессиональной подготовки работников по охране труда были, есть и будут в центре внимания всех действующих лиц системы управления охраной труда [1].

Государственная политика в области обучения требованиям охраны труда зафиксирована в действующем Трудовом кодексе РФ (ТК РФ), в иных нормативных правовых актах, в том числе в сфере образования.

В целях государственного управления охраной труда Правительство Российской Федерации, уполномоченные федеральные органы исполнительной власти: устанавливают порядок организации и проведения обучения по охране труда работников, в том числе руководителей организаций, а также работодателей - индивидуальных предпринимателей, проверки знания ими требований охраны труда, а также порядок организации и проведения обучения оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (ст. 216 ТК РФ) [2].

С целью повышения уровня образования в области охраны труда в Белгородской государственной технологическом университете им. В. Г. Шухова (БГТУ им. В. Г. Шухова) при кафедре безопасности жизнедеятельности успешно функционирует Региональный учебно-методический центр по охране труда (РУМЦ по ОТ). РУМЦ по ОТ и кафедра безопасности жизнедеятельности в целом реализуют имеющуюся в РФ систему профессиональной подготовки специалистов по охране труда [3].

Во первых, систему основного профессионального образования. Пока прямой специальности по охране труда в перечне специальностей высшего образования Минобрнауки России нет, мы осуществляем подготовку специалистов (бакалавров и магистров) по направлению 20.03.01 - Техносферная безопасность, подготовку кадров высшей квалификации - аспирантов по направлению 20.06.01 - Техносферная безопасность.

Во вторых, систему дополнительного профессионального образования в виде профессиональной переподготовки по охране труда (включая получение дополнительной профессиональной квалификации по охране труда). Ускоренная подготовка (6 месяцев) специалистов по охране труда для промышленных предприятий Белгородской и других областей РФ реализована в виде освоения программы «Техносферная безопасность» дополнительного профессионального образования в форме профессиональной переподготовки (560 часов) с получением диплома государственного образца на право профессиональной деятельности в сфере охраны труда.

В третьих, систему краткосрочного повышения квалификации с отрывом от производства по вопросам охраны труда. Разработаны и реализуются различные программы дополнительного профессионального образования в виде краткосрочного повышения квалификации (от 72 часов) руководителей и специалистов по актуальным вопросам обеспечения охраны труда и безопасности производства с выдачей удостоверения о повышении квалификации государственного образца.

В четвертых, систему профессиональной подготовки работников работодателя в сфере охраны труда и/или безопасности производства (обучение и проверка знаний требований охраны труда). С 2001 года БГТУ им. В. Г. Шухова внесен в реестр аккредитованных организаций оказывающих услуги в области охраны труда – обучение работодателей и работников вопросам охраны труда. По окончании

обучения (40 часов) выдается удостоверение о проверке знаний охраны труда установленного образца.

В настоящее время существует довольно глубокая проблема в качественной подготовке специалистов по охране труда. Данная проблема в частности заключается в оторванности программ обучения, формируемых Минобразования и ВУЗами, от реальных потребностей работодателей. То есть, то, что происходит на предприятии - это не совсем то, чему учат в институтах. ВУЗы, следуя требованиям образовательных стандартов не в силах удовлетворить потребностей бизнеса. Образовательные программы не учитывают характера производства, модернизации, текущей ситуации в законодательной сфере и др. К тому же производственные практики часто проходят слабо, отсутствуют стажировки.

Рейтинг профессии специалиста по охране труда среди абитуриентов традиционно не высок. Этому есть ряд причин:

1. недостаток информации;
2. недостаточный имидж и престиж профессии специалиста по охране труда.

Анализ банка вакансий указывает на то, что: потребность в специалистах по охране труда сегодня очень высока. Это связано с тем, что в соответствии с ТК РФ на предприятиях с численностью более 50 человек обязательно создание службы охраны труда и производственной безопасности или введение должности специалиста по охране труда, а в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 17.05.2012 N 559н (ред. от 20.02.2014) «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда» предъявляются следующие требования:

«Руководитель службы охраны труда» (требование к квалификации – высшее образование по направлению «Техносферная безопасность» либо высшее профессиональное и дополнительное профессиональное в области охраны труда, стаж работы в области охраны труда – не менее пяти лет);

«Специалист по охране труда» (требования к квалификации – высшее профессиональное образование по направлению «Техносферная безопасность», допускается также среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование (профессиональная переподготовка) в области охраны труда при стаже работы в области охраны труда не менее трех лет) [4].

Поэтому работодатель предъявляет более высокие требования к специалистам по охране труда, чем раньше.

Уровень заработной платы специалиста по охране труда и ее рост нередко выше, чем по другим специальностям.

Но абитуриенты и студенты не всегда обладают данной информацией. И очень часто, поступая в вуз на специалиста по охране труда, абитуриент уже заранее предполагает, что пойдет работать совсем по другой профессии.

Причиной недостаточного имиджа и престижа профессии специалиста по охране труда являются устаревшие стереотипы, что это «работа для пенсионеров». Но это далеко не так, на сегодняшний день уровень заработной платы в компаниях у специалистов по охране труда адекватный, круг обязанностей широкий, ответственность высокая. Часто именно специалисты по охране труда являются разработчиками промышленных инноваций, современного оборудования и т.д., так как в силу своих должностных обязанностей специалист по охране труда должен быть компетентен и в вопросах обеспечения безопасности и охраны труда, и знать все «тонкости» технологических процессов и производств, и уметь управлять людьми.

Активную работу в этом направлении проводит руководство и преподаватели кафедры безопасности жизнедеятельности БГТУ им. В.Г. Шухова. Кафедра имеет базовые кафедры на производственных предприятиях г. Белгорода, где студенты имеют возможность получать практические навыки и умения в своей будущей профессии как в процессе увлекательных занятий в условиях реального производства, так и при прохождения производственных практик. Так же на кафедре периодически проводятся семинары с участием специалистов производственных предприятий города, организаций осуществляющих специальную оценку условий труда, представителей надзорных органов в области охраны труда, выпускников кафедры, успешно работающих по специальности.

В наше время активного внедрения прогрессивных технологических новаций как никогда востребованы специалисты, получившие специальное образование и владеющие достаточными знаниями и практическими навыками, необходимыми для организации процессов управления охраной труда, контроля за безопасным производством работ [5, 6].

Не смотря на проблемы связанные с подготовкой специалистов по охране труда БГТУ им. В.Г. Шухова ежегодно выпускает квалифицированных специалистов по охране труда востребованных на ранке труда.

Литература:

1. Косырев О.А. О проблемах профессиональной подготовки специалистов по охране труда // Охрана труда и пожарная безопасность. 2015. №10. С. 4 – 6.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 05.10.2015) [Электронный ресурс]. URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=187053> (дата обращения 25.10.15)
3. Приказ Минздравсоцразвития России от 17.05.2012 № 559н (ред. от 20.02.2014) «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда» [Электронный ресурс]. URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=163383> (дата обращения 25.10.15)
4. Кондакова О.Ю., Климова Е.В. Кадровое обеспечение охраны труда в организациях в современных условиях / Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях // Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова. Белгород, 2013. С. 295-299.
5. Климова Е. В., Калатоци В. В., Лубенская О. Н. Инновационный подход к подготовке специалистов в области охраны труда // Вестник БГТУ им. В.Г.Шухова. – 2013. - №4 С. 205 – 208.
6. Климова Е. В. Перспективы развития обучения и профессиональной подготовки в области охраны труда / Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях. Сборник материалов VI Международной заочной научно - практической конференции, посвящённой 60-летию БГТУ им. В.Г.Шухова // Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова, Белгород. 2014. С. 281-285.

Ковалева М.В., Груздева Н.А.

*Белгородский государственный технологический университет
им. В.Г. Шухова, г. Белгород, Россия*

**ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПРИКЛАДНАЯ ФИЗИЧЕСКАЯ
ПОДГОТОВКА КАК КОМПОНЕНТ ПОДГОТОВКИ К
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Возрастание объема и интенсивности труда предъявляют повышенные требования к качеству подготовки специалистов. В связи с этим важную роль имеет обеспечение необходимого уровня профессиональной готовности будущих специалистов, включающее физическую подготовленность, тренированность, работоспособность, развитие профессионально важных качеств и психомоторных способностей.

Составная часть физического воспитания, занимающаяся вопросами, связанными с подготовкой к трудовой деятельности, получила название - профессионально-прикладная физическая подготовка (ППФП).

Профессионально-прикладная физическая подготовка – процесс развития и совершенствования профессионально важных физических и психических качеств, а также повышение общей и неспецифической устойчивости организма к условиям неблагоприятной среды [2].

Существенное значение профессионально-прикладная физическая подготовка имеет при разработке такого направления как подготовка и повышение квалификации будущих специалистов.

Целью ППФП является психофизическая готовность к успешной профессиональной деятельности.

Задачи ППФП:

1. Развитие прикладных физических качеств.
2. Формирования прикладных умений и навыков.
3. Формирование прикладных психических качеств.
4. Формирование прикладных специальных качеств.
5. Формирование прикладных знаний.

Прикладные качества - это физические качества (быстрота, сила, выносливость, гибкость, координация), которые в большей степени необходимы в той или иной профессии. Например, все виды операторской работы требуют быстроты реакции, хорошей координации движений, развития внимания. В то же время представителям разных профессий для качественного выполнения профессиональных видов работ требуется или повышенная общая выносливость, или сила отдельных мышечных групп, или координация. Таким образом, становится важным акцентирование внимания на развитии конкретных прикладных качеств и доведение их до профессионального уровня, что и является одной из задач ППФП.

Формирование прикладных двигательных умений и навыков необходимо во многих профессиях. Такие прикладные двигательные умения и навыки как ходьба на лыжах, плавание, гребля, лазание по вертикальной и наклонной лестнице, бег по трапам, перенос тяжестей

и т.п., обеспечивают безопасность в быту и при выполнении определенных видов работ. Быстрому и экономному передвижению при реализации производственных задач способствуют такие прикладные умения и навыки как управление автотранспортом, езда на велосипеде и т.п. Необходимо отметить, что этими двигательными умениями и навыками лучше владеет человек, занимающийся определенными видами спорта: туризмом, автототоспортом, конным спортом и т.д., а также прошедший профессионально-прикладную подготовку в процессе физического воспитания и освоивший важнейшие прикладные элементы из этих видов спорта для целого ряда профессий.

Каждая профессия предъявляет определённые требования к психическим качествам человека: вниманию (переключение, концентрация, широта распределения); мышлению (оперативное, аналитическое); памяти (кратковременная, долговременная); эмоциональной устойчивости; способности работать при действии помех; выдержке и самообладанию; целеустремленности; самостоятельности; стрессоустойчивости; общительности; умению избегать конфликтных ситуаций.

Практически все психические качества можно развивать определенными физическими упражнениями и занятиями прикладными видами спорта, но лабильность психических качеств и свойств личности существенно ниже по сравнению с физическими и психофизическими качествами, поэтому по ряду профессий применяется профессиональный отбор, который подразумевает систему мероприятий, позволяющих выявить людей способных более успешно овладеть профессией. В данном случае примером служит отбор специалистов для работы в экстремальных условиях.

Формированию прикладных психических качеств способствуют занятия следующими видами двигательной активности: кроссы - совершенствуют волю занимающихся, занятия борьбой, боксом, мотоспортом способствуют выработке смелости и решительности. Посредством занятий игровыми видами спорта повышается уровень коммуникабельности занимающихся.

Под прикладными специальными качествами подразумеваются способности организма человека противостоять специфическим воздействиям внешней среды: холода и повышенной температуры, укачивания при передвижении автомобильным, водным, воздушным видами транспорта. Эти способности могут совершенствоваться путем закаливания в ходе тренировки на открытом воздухе, дозированной тепловой тренировке физическими упражнениями, специальными

упражнениями, воздействующими на вестибулярный аппарат (кувырки, вращения в различных плоскостях в гимнастике, акробатике и т.д.), специальными упражнениями для укрепления мышц брюшного пресса, упражнениями на выносливость, при которых возникает двигательная гипоксия, имеющая много общего с горной гипоксией и т.д.

Также одной из задач ППФП является формирование прикладных знаний - знания, которые могут быть необходимы для будущей профессиональной деятельности и которые можно приобрести в процессе регулярных занятий физической культурой и отдельными видами спорта. Например, знания о профессиональных заболеваниях позволяют заранее подобрать комплекс физических упражнений, выполняя который можно снизить их отрицательное влияние на организм [1].

Следует отметить, что профессионально-прикладная физическая подготовка всегда осуществляется во взаимосвязи с общей физической подготовкой (ОФП). По данным ученых установлено, что общая физическая подготовка не находит непосредственного применения в процессе труда, а лишь создает предпосылки для успешной профессиональной деятельности, опосредованно проявляясь в ней через такие факторы, как состояние здоровья, степень физической тренированности, уровень работоспособности, адаптации к условиям труда. Соотношение ОФП и ППФП может изменяться при освоении различных профессий. Для представителей гуманитарных профессий, высокий уровень общей физической подготовки решает почти все задачи обеспечения специальной психофизической готовности к будущей профессии. В данном случае дополнительно нужны более широкие прикладные знания об активном и сознательном подборе средств физической культуры и спорта и навыке их самостоятельного использования в режиме труда и отдыха [5].

В других случаях ОФП не может обеспечить необходимый уровень психофизической готовности к профессиональному труду и необходимо применение профессионально-прикладной физической подготовки (строительные специальности, геологи и т.д.).

В процессе профессионально-прикладной физической подготовки студентов повышается как общая, так и специфическая работоспособность, способствующая эффективному овладению будущей специальностью.

Высокий уровень общей работоспособности достигается прежде всего применением кроссов, спортивных игр, лыжной подготовки, плавания, что ведёт к повышению уровня развития физических

качеств, улучшению основных показателей функциональной тренированности организма (спирометрии, кровяного давления, частоты сердечных сокращений и т.д.). Специфическая работоспособность студентов достигается тренировкой тех физических и психических качеств, которые определяют успешность учебной деятельности. Физические упражнения с этой целью выполняются в рамках учебных занятий, а также возможно самостоятельное проведение специально направленных физических тренировок во внеучебное время. Очень эффективно с данной целью применение спортивных игр, единоборств, бега на короткие дистанции, тренирующих внимание, быстроту мыслительную деятельность, оперативную память и другие качества [6].

Таким образом, можно сделать вывод, что профессионально-прикладная физическая подготовка как обязательная часть физического воспитания студентов, является неотъемлемым компонентом в подготовке к успешной профессиональной деятельности студентов-выпускников вузов.

Литература:

1. Вилеский М.Я. Основы профессиональной направленности студентов педагогических институтов. / М.Я. Вилеский, — М. МГПИ, 1980. – 104.
2. Горелов А.А. Теоретические основы физической культуры. / А.А. Горелов, О.Г. Румба, В.Л. Кондаков. Белгород, ЛитКараВан. 2009. – 124.
3. Гостев Р.Г. Основные направления развития физической культуры и спорта в вузах России в начале XXI веке// Физическая культура молодежи в XXI веке; Материалы I научно-практической конференции вузов ЦЧР России. Воронеж, 2001.-С.127-134
4. Евсеев Ю.И. Физическая культура. / Ю.И. Евсеев. – Ростов-на-Дону, «Феникс», 2008 – 340.
5. Ильинич В.И. О некоторых проблемных вопросах профессионально-прикладной физической подготовки (вопросы теории)//Теория и практика физической культуры. - 1990. - №3. - С. 13-25.
6. Ильин В.И. ППФП студентов в ВУЗах. Научно-методологические и организационные основы. / В.И. Ильин. — М., 1978. – 118.
7. Жолдак В.И. Методы совершенствования физического воспитания в ВУЗе. —М., 1983.

Коваленко З.С., Ерохина Н.Г.

*ФГБОУ ВПО «Елецкий государственный университет
им. И.А. Бунина», г. Елец*

**ИЗ ОПЫТА РАБОТЫ ЕЛЕЦКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО
УНИВЕРСИТЕТА ИМ. И.А.БУНИНА ПО СОДЕЙСТВИЮ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ СТАНОВЛЕНИЮ ЛИЧНОСТИ И
ТРУДОУСТРОЙСТВУ ВЫПУСКНИКОВ В СОВРЕМЕННЫХ
УСЛОВИЯХ**

В современных экономических условиях главная задача каждой образовательной организации - подготовка конкурентоспособных, квалифицированных, востребованных специалистов, профессиональные качества и компетенции которых соответствовали бы запросам современного рынка труда.

Елецкий государственный университет им. И.А. Бунина считает необходимым обеспечить качество подготовки специалистов, исходя из общих социально-экономических, социокультурных целей города и региона. Практическая подготовка специалистов в университете осуществляется с учетом потребностей региона, создания в области особых экономических зон промышленно-производственного типа: «Липецк», «Елецпром», «Тербуны», «Чаплыгинская», «Данков», агропромышленного типа «Астапово»; туристско-рекреационного типа «Елец», «Задонщина».

В университете сложилась определенная система учебных и производственных практик как первоначального этапа трудоустройства выпускников. Находясь на практике, студенты имеют возможность проявить свои деловые и профессиональные качества перед будущими работодателями.

Отдельные студенты по окончании практик получают приглашение на постоянную работу.

Расширяются базы производственных и преддипломных практик. К примеру: ООО «АйТи-Нэт» (г.Елец), ОАО «Квадра-Восточная Генерация» (г.Елец), ООО «Полюс» (г.Елец) ООО «Рембыттехника (г.Елец), ООО «Транс-Шина» (г.Елец),ОАО «Прожекторные угли» (г.Елец), ООО «Газпромтрансгаз Москва» (отделение в с. Красное), ООО «Восток-М» (г.Москва), Российский государственный университет им. И.А.Герцена, Орловский государственный университет и др. (институт математики, естествознания и техники);ООО «Открытые инвестиции отель «Горная резиденция» (п. Красная поляна, г.Сочи), ООО «Роза Хутор» (г.Сочи), ООО «Музенидис Трэвел-Воронеж (г.Липецк), ООО

Бюро путешествий «Липецтурист», ООО «Русь+» (г.Елец), НП «Елецкий турстско-информационный центр», ООО «Звездный путь» (г.Елец), ООО «Сказка Востока» (г.Липецк), ОАО «Интурист-Елец», ООО «Туртранс-Вояж» (г.Москва), ООО «Елецкая вышивка» (г.Елец), ООО «Бытсервис» (г.Задонск) и др. (институт истории и культуры);

редакции газет: «Елецкий агрегатчик», «Елецкий Вестник», «Народное слово» (Лев-Толстовский р-н), информационный портал Most.tv г.Липецк, ООО «ДЖ.Т.И.Елец», ООО «Елецкая внешнеторговая компания (ПАО «Елецгидроагрегат»)), бюро путешествий и экскурсий (г.Елец), Филиал ОАО «РЖД», «Елецкая телевизионная и радиовещательная компания», и др. (институт филологии);

ООО «Нива» Долгоруковского р-на, ООО «Согласие» Измаковского р-на, ООО «Елецкий» Елецкого р-на, ООО «Агрофирма Колыбельское» Чаплыгинского р-на, ОАО «Трио» Долгоруковского р-на, МУ «Управление гражданской защиты города Елец», 10 пожарная часть ФГКУ «3 ОФПС» по Липецкой области и др. (агропромышленный институт);

отдел по развитию особых экономических зон (г.Елец), ОАО «Лебедянский завод строительно-отделочных машин» (г.Лебедянь), ОАО «Автобаза № 4», комитет имущественных отношений администрации г.Ельца, комитет экономики и развития малого и среднего предпринимательства администрации г.Ельца, МИФНС России №7 (г.Елец), ОАО «Становое Агро-Инвест», Липецкое отделение №8593 ОАО «Сбербанк России», юридические службы предприятий и организаций и др. (институт права и экономики);

комитет опеки и попечительства администрации г.Ельца, ОБУ «ЦСЗН по городу Елец», ОКУ «Елецкий социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Ковчег», Г(О)БУ «Центр развития добровольчества», ОКУ «Елецкий городской ЦЗН», колледж искусств им. Т.Н.Хренникова, МБОУ ДОД «Дом пионеров и школьников», Лебедянский педагогический колледж, специальные коррекционные школы (Хлебенский р-н, г. Москва, г. Орел) и др. (институт психологии и педагогики);

специальная (коррекционная) общеобразовательная школа VIII вида г. Ельца, ОБУ «Детская юношеская спортивная школа №1» (г.Елец), футбольный клуб «Елец», ОБУ «спортивная школа олимпийского резерва Локомотив» и др. (институт физической культуры, спорта и безопасности жизнедеятельности).

В летний период в университете работают студенческие отряды: строительный, проводников, педагогический отряд «Бонус». В течение учебного года в университете работает оперативный отряд «Факел», волонтерский отряд «SOS» (Содружество отзывчивых сердец). Студенты спортивного факультета (профиль «Безопасность жизнедеятельности») являются членами добровольной пожарной дружины при МЧС г.Ельца. С 15 мая 2015 г. по 17 мая 2015 г. в рамках программы развития деятельности студенческих объединений «От малого до великого» состоялись инструктивно-методические сборы на базе университета (185 студентов); выездные сборы - на базе оздоровительных лагерей «Чайка», «Елочка» (г. Липецк, 105 студентов). По итогам сборов педагогический отряд университета «Бонус» признан лучшим в регионе.

В целях содействия трудоустройству выпускников университета, для расширения профессионального кругозора будущих специалистов организуются встречи с работодателями, экскурсии, дни открытых дверей на предприятиях и организациях; обеспечивается участие студентов в различных олимпиадах, конкурсах, выставках. Так, состоялись экскурсии студентов агропромышленного института в ООО «Квернеланд Груп Манюфактеринг-Липецк», ЗАО «Липецкоблснаб», Добровский р-н, сахарный завод с.Боринское, ОАО «Энергия», ПАО «Елецгидроагрегат» и др. Студенты приняли участие в открытии сервисного центра по ремонту и обслуживанию сельхозтехники группы компаний «Агроцентр» в Хлевенском районе; в областном семинаре по организации хранения сельскохозяйственной техники, проведенном на базе ООО «Агроальянс» в Данковском районе. Состоялись выездные занятия на базе ООО "Квернеланд Груп Манюфактеринг-Липецк", ОАО «Липецкоблснаб», где студенты познакомились с образцами сельхозмашин, продукцией Санкт-Петербургского тракторного завода. Имеется соглашение между университетом и Управлением сельского хозяйства Липецкой области по созданию учебно-производственного кластера и целевой контрактной подготовке специалистов в рамках современных требований и технологий по сельскохозяйственным специальностям

Студенты института истории и культуры (отделение дизайна), с целью изучения образцов русского деревянного зодчества, художественного текстиля, лаковой миниатюры и монастырских архитектурных комплексов, совершили экскурсию в города Владимир, Суздаль, Боголюбово. Практика студентов отделения туризма тесным образом связана с реализацией проектов событийного туризма на территории особой экономической зоны туристско-рекреационного

типа регионального уровня «Елец», «Задонщина». Студенты ежегодно принимают участие в разработке и реализации событийных фестивалей «Русская закуска» (май) и «Антоновские яблоки» (сентябрь). Студентка- выпускница 2015 г. Бартенева Н. получила грант Российского гуманитарного научного фонда, в рамках которого будет осуществлено исследование туристского потенциала Липецкой области.

Отдельные работодатели региона принимали участие в учебном процессе, научно-практических конференциях, работе государственной аттестационной комиссии, выступали рецензентами выпускных квалификационных работ.

Для обеспечения взаимосвязи рынка образовательных услуг и рынка труда в соответствии с рекомендациями Министерства образования и науки РФ, с учетом реальных социально-экономических условий в регионе, в университете работает отдел практик и трудоустройства студентов (далее – Отдел).

В отделе студенты получают необходимые консультации по вопросам занятости и трудоустройства: о наличии вакансий в регионе и РФ, советы выпускникам в поиске работы, гарантии государства в реализации права граждан на труд, правовые аспекты трудоустройства, эффективные способы поиска работы и др. Содержатся сведения о базах практик; договоры с предприятиями, организациями о сотрудничестве в области прохождения практик; приказы о направлении на практику. Информация об имеющихся вакансиях размещается на странице отдела официального сайта университета, досках объявлений институтов, стенде отдела. Имеется банк данных студентов, обратившихся за содействием в поиске работы, также отзывы работодателей о выпускниках университета. К примеру, о таких как: Чурсина Е.- ведущий дизайнер ООО «ТРИОль концепт» Московская обл. г.Химки, Гончарова Г.– руководитель студии декоративно-прикладного творчества «Домовята» Московская обл., г.Воскресенск; Бессонова К. – дизайнер - конструктор ООО «Рекламно-производственная компания « «Бриз» г.Воронеж; Фадеева С. – художник по кружеву ЗАО «Елецкие кружева», Черноусов М. –специалист отдела системного администрирования ООО «ФЭС Черноземья» и мн. другие.

В 2014-2015 учебном году студенты института права и экономики (отделение экономики) приняли участие в областном молодежном форуме «Открой свое дело», проводимом администрацией Липецкой области; в научно-практической конференции проводимой Торгово-промышленной палатой г.

Липецка; в Региональном кадровом форуме, проводимом на базе Липецкого филиала Финансового университета при Правительстве РФ. В рамках реализации Программы развития деятельности студенческих объединений «От малого до великого» кафедрой бухгалтерского учета и аудита проведен семинар "Это мой бизнес" для студентов и выпускников, желающих открыть свое дело или поделиться опытом предпринимательской деятельности. Действует соглашение между университетом и ОАО «Липецккомбанк», согласно которому именным стипендиатам банка предоставлялась возможность прохождения преддипломной практики в филиалах банка, преимущественное рассмотрение вакансий. В текущем году 5 студентов института права и экономики стали стипендиатами банка.

Ежегодно для выпускников, студентов старших курсов специалистом Елецкого городского центра занятости проводится факультатив «Техника трудоустройства. Обучающая технология поиска работы», цель которого – повышение социально-психологической компетентности выпускников и их конкурентоспособности на рынке труда.

В апреле 2015 года в университете проведена региональная ярмарка вакансий (в рамках реализации Программы развития деятельности студенческих объединений «От малого до великого»). В работе ярмарки приняли участие представители органов государственной власти Липецкой области, органов местного самоуправления, 34 работодателя региона, студенты и преподаватели университета. Студенты получили возможность пройти собеседование с потенциальными работодателями, определиться с местом работы. Каждый выпускник 2015 года вместе с дипломом об окончании университета получил Памятку «Правовые аспекты трудоустройства».

Востребованность выпускников университета характеризуется как достаточно высокая, что обусловлено традициями вуза, высоким уровнем подготовки студентов, наличием сложившейся системы связей и договоров с предприятиями региона.

Копылова О.В.,

ГБОУ СПО «Беловский техникум железнодорожного транспорта»

г. Белово, Кемеровской обл.

**ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОРИЕНТАЦИИ
МОЛОДЕЖИ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ РАЗВИТИЯ
ОБЩЕСТВА**

Актуальность внимания к проблемам профориентации обусловлена сложившейся социально-экономической ситуацией в обществе и экономике. Последние годы общеобразовательные учреждения ориентировали своих выпускников, в основном, на высшие учебные заведения. Такое профориентационное направление совпадало с желанием подавляющего большинства родителей и устремлениями самих учащихся, в сознании которых прочно утвердилось представление о том, будто среднее образование – это путь только в сферу умственного труда. Постепенно эти взгляды получили широкое распространение в массовом сознании, которое оказывает большое влияние на практическую деятельность и поведение людей, что в конечном итоге привело к дефициту многих рабочих специальностей.

В России существует мощная и всеохватывающая система общего образования, обеспечивающая высокий общеобразовательный уровень населения, практически поголовную грамотность. Традиционно очень высок уровень фундаментального профессионального образования в области точных и естественных наук, смыкающихся с ними разделов инженерного образования. Вместе с тем успех школьного обучения и последующий жизненный успех детей в огромной степени зависит от выявления и развития их базовых социальных и творческих способностей в возрасте 3-6 лет. В последующем это не может быть компенсировано. Поэтому требуется создание системы раннего выявления и развития склонностей детей к определенному типу профессиональной деятельности. Это позволит последовательно, начиная с раннего возраста, в течение всего периода обучения в школе формировать будущего профессионала. Сейчас школа занимается развитием только общих способностей человека, хотя уже требуется одновременно выявлять и совершенствовать специальные, на базе которых возможен обоснованный выбор будущей профессии.

Профессиональная агитация ставит целью активно воздействовать на выбор тех профессий, в которых нуждается рынок труда и которым соответствует личность школьника. В этой работе следует, прежде

всего, использовать индивидуальный подход к каждому человеку, с учётом его интересов и психофизиологических особенностей

В соответствии с актуальностью решения проблем обучения, «вхождения» в профессиональное сообщество и дальнейшего трудоустройства в 2010 году на базе ГОУ СПО «Беловский техникум железнодорожного транспорта» (БТЖТ) была создана Служба содействия трудоустройству выпускников (ССТВ) техникума. Главной целью деятельности службы является содействие занятости учащейся молодежи и эффективному трудоустройству выпускников учреждения профессионального образования. Приоритетными направлениями работы является организация временной занятости студентов; организация стажировок и практик, предусмотренных учебным планом; трудоустройство выпускников; предоставление выпускникам и работодателям информации о спросе и предложении на рынке труда; взаимодействие с предприятиями и организациями, оказывающими влияние на рынок труда: проведение ярмарок вакансий, презентаций профессий, создание долговременных программ сотрудничества; планирование, организация и проведение мониторингов трудоустройства выпускников образовательного учреждения; взаимодействие с территориальными органами занятости населения и др.

Образовательные учреждения профессионального образования:

- проводят работу по подготовке молодежи к учебной и трудовой деятельности, укреплению у нее мотивации к выбору профессии;
- способствуют успешной профессиональной, производственной и социальной адаптации обучающихся;
- осуществляют пропаганду востребованных рынком труда профессий через проведение дней открытых дверей, конкурсов и олимпиад, проведение профориентационных мероприятий в школах;
- оказывают школе помощь в организации профильного обучения, профессиональных проб;
- проводят мониторинг трудоустройства и закрепляемости выпускников на предприятиях края, содействуют трудоустройству;
- анализируют содержание профессионального образования, разрабатывают предложения по его обновлению в соответствии с требованиями работодателей и рынка труда;
- проводят профессиональный отбор (подбор) поступающих на обучение с учетом показателей профессиональной пригодности и прогнозируемой успешности освоения профессии, специальности, усиления мотивации к выбранному профилю, адаптации к будущей профессии.

-консультации для взрослых по вопросам выбора новой профессии, переподготовки или профпригодности.

- консультации для родителей по вопросам профессионального самоопределения детей

Выбор профессии это очень важный шаг в жизни человека, сложный и ответственный. Очень часто люди выбирают себе профессию под влиянием внешних обстоятельств, учитываются мнение близких, внешняя атрибутика профессии, престижность и ее экономическая выгодность. Но, в основном, эти обстоятельства ни как не связаны с индивидуальными особенностями и склонностями человека

Профессиональное воспитание включает в себя развитие и формирование склонностей, профессиональных интересов и профессионально важных качеств личности: ответственности, чувства долга, гордости за свою будущую профессию и др. Сущность педагогической работы по профессиональному воспитанию заключается в том, чтобы побуждать учащихся к участию в разнообразных формах учебной и внеклассной работы, общественно-полезном и производственном труде, к активному освоению профессиональных проб. Это позволяет на практическом опыте узнать и определить свои склонности и способности. Склонность развивается в процессе деятельности, а профессиональные знания успешно накапливаются при наличии профессиональных интересов.

Консультация психологическая - одна из форм оказания психологической помощи людям, испытывающим потребность в оптимизации своей психической активности, в преодолении неприятных психических состояний и психических затруднений, чувства безысходности, в организации самовоспитания и др.

Консультация профессиональная - система психолого-педагогических мероприятий, направленных на оказание помощи людям (главным образом молодежи) при выборе профессии, соответствующей индивидуальным особенностям человека и потребностям общества.

Профессиональная консультация проводится с учетом физических и психологических, индивидуальных особенностей консультируемого, его общих и профессиональных интересов, склонностей и способностей, медицинских и психологических требований к работнику данной профессии, а также сведений о спросе на рабочую силу, возможностей трудоустройства и обучения по тем или иным профессиям и специальностям.

Важным механизмом профессиональной ориентации является профессиональный интерес, который выражается через положительное отношение человека к профессии. Развитие профессиональных интересов – это процесс приобретения устойчивых свойств и качеств, который включает в себя возникновение такого интереса, его становление и закрепление и переход профессионального интереса в профессиональные намерения, а в последствии и в профессиональный выбор. Профессиональный интерес строиться на познавательном интересе, поэтому необходимо в программу обучения в общеобразовательных школ, в целях профориентации школьников, включать дисциплины, способствующие расширению знаний учащихся о мире профессий. Профессиональный интерес развивается по следующим этапам:

- знакомство с содержанием профессии;
- развитие умения соотносить свои интересы, склонности и способности с требованиями профессии;
- достижения соответствия профессиональных и познавательных интересов;
- развитие потребности в реализации интересов в деятельности;
- возникновение профессиональной удовлетворенности профессиональной деятельностью.

На практике система профориентации в РФ включает в себя совместные мероприятия учебных заведений, служб занятости, организаций и т.п. или сложившуюся сеть органов и организаций, занимающихся профориентацией.

В современном мире правильный выбор молодым человеком профессии играет очень большую роль. После окончания школы, т.е. в 15 – 17 лет, он еще не может сделать достаточно осознанный выбор, взвесить все за и против, все плюсы и минусы и соотнести свои потребности со своими реальными возможностями. От того какой он выбор сделает зависит его дальнейшая судьба: будет ли он успешной личностью, будет ли он любить свою работу и будет ли он действительно профессионалом в свое работе. Но по мимо того, от правильности выбора профессии молодым поколением, зависти не только его личная судьба, но и судьба страны. Чем более успешен человек в своей трудовой деятельности, тем более благополучна социальная обстановка в государстве, тем меньше затрат оно несет на профессиональную переподготовку, на повторное обучение, тем более снижен риск попадание такого человека в группу социального риска. Поэтому очень важно оказать молодежи помощь в выборе

дальнейшего профессионального пути. На что и нацелена профессиональная ориентация.

Корневкина Л.Б., Петрова Н.Г.,
ФГБОУ ВПО «Брянский государственный технический
университет» г. Брянск

СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ВЫПУСКНИКОВ ВУЗА

Конкурентоспособность выпускников вуза является одним из важнейших факторов повышения уровня их трудоустройства. Она выражается в способности выпускника выиграть у прочих претендентов экономическое состязание в трудоустройстве на «хорошее» рабочее место, адекватное полученной специальности, за счет наилучшего соответствия уровня профессиональной подготовки и личностных характеристик требованиям рабочего места и субъективным предпочтениям работодателя.

Измерение конкурентоспособности выпускников, на наш взгляд, можно осуществлять с помощью шести показателей, отражающих различные стороны подготовленности претендентов к борьбе за рабочее место на трех уровнях: высоком, среднем, низком (табл.1).

Таблица 1.

Показатели уровня конкурентоспособности выпускников

	<i>Индикаторы</i>	<i>Индикатумы высокого уровня</i>	<i>Индикатумы среднего уровня</i>	<i>Индикатумы низкого уровня</i>
1	Профессиональная подготовленность	Успеваемость на «отлично» и «хорошо»	Успеваемость на «хорошо» и «удовлетворительно»	Успеваемость на «удовлетворительно»
2	Опытность	Наличие длительного и постоянного опыта работы	Наличие краткосрочного опыта работы	Отсутствие опыта работы
3	Мотивированность на работу по специальности	Желание работать по специальности	Желание работать на любом месте, учиться, служить в армии	Неопределенность или отсутствие желания работать

4	Развитость навыков поиска работы	Наличие опыта самостоятельного поиска работы через прямые контакты с работодателями	Наличие опыта поиска информации в средствах массовой информации и Интернете	Отсутствие какого-либо опыта поиска работы
5	Правовая и информационная подготовленность	Полная осведомленность	Частичная осведомленность	Безграмотность
6	Поддержка со стороны вуза	Поддержка выпускающей кафедры и деканата	Помощь Центра содействия трудоустройству	Отсутствие помощи вуза

Для определения уровня конкурентоспособности выпускников Брянского государственного технического университета Брянский Региональный Центр содействия трудоустройству выпускников совместно с лабораторией социологических исследований БГТУ в апреле 2015 года провел опрос старшекурсников и работодателей, участвовавших в работе комиссий по содействию трудоустройству выпускников.

В результате были получены данные, согласно которым наиболее типичным для выпускника БГТУ является средний уровень конкурентоспособности. Более трети выпускников неконкурентоспособны, лишь двадцать из ста могут претендовать на «хорошие» рабочие места, а значит, иметь больше шансов успешно трудоустроиться (табл.2).

Таблица 2.

Фактический уровень конкурентоспособности выпускников БГТУ (%)⁵⁰

	<i>Критерий конкурентоспособности</i>	<i>Высокий уровень</i>	<i>Средний уровень</i>	<i>Низкий уровень</i>
1	<i>Опытность</i>	20	35	45

⁵⁰Показатель профессиональной подготовленности не учитывался из-за отсутствия статистических данных по результатам обучения.

2	<i>Мотивированность на работу по специальности</i>	53	43	4
3	<i>Развитость навыков поиска работы</i>	13.5	73.5	13
4	<i>Поддержка со стороны вуза</i>	10	9	81
5	<i>Правовая и информационная подготовленность</i>	5	61	34
6	Среднее значение уровня	20	44	36

Самый высокий уровень конкурентоспособности выпускников относительно других критериев был получен по показателю *мотивированности на работу по специальности*.

Среди тех, кто еще не работает, самая распространенная стратегия поведения - поиск работы сразу после окончания вуза. При этом по специальности собирается работать половина выпускников. Желание искать работу в иных областях деятельности объясняется тем, что выпускник не смог бы найти работу по полученной специальности без опыта работы, а также тем, что такая работа отсутствует в месте проживания студента.

Таким образом, доминирующей стратегией поведения выпускников на рынке труда является стремление использовать полученный в вузе капитал. В четыре раза меньше тех, кто откладывает момент выхода на рынок труда, продолжая обучение или занимаясь чем-то другим, кроме работы.

По показателю «*опытность*» больше половины выпускников БГТУ конкурентоспособны и могут рассчитывать на более успешное трудоустройство после окончания вуза, нежели остальные, поскольку для работодателя опыт является одним из главных требований к соискателю.

Измерение *развитости навыков поиска работы* показало наличие опыта самостоятельного поиска работы. Большинство старшекурсников считает, что сам выпускник несет ответственность за свое трудоустройство и поэтому должен предпринимать самостоятельные шаги по поиску работы.

Однако у большинства из них поиск информации преобладает над поиском личных контактов. Абсолютное большинство старшекурсников уже искало работу через средства массовой

информации и Интернет. При этом половина из них делала это через интернет-сайты служб трудоустройства, четверть читала журналы по трудоустройству, специальные брошюры, объявления на информационных стендах. Часть старшекурсников имеют опыт общения с работодателями, со службой занятости, с вузовской службой содействия трудоустройству. 13% старшекурсников впервые информацию о рабочих местах получили на комиссии по трудоустройству.

На ярмарке вакансий 17 апреля 2015 г., организованной РЦСТВ совместно с ГКУ "Центр занятости населения г. Брянска", было отмечено, что по опыту работы центра занятости города, выпускники БГТУ являются самыми востребованными на рынке труда нашей области во многих сферах деятельности, в первую очередь в машиностроении, газовой промышленности, энергетике, электронике, транспорте и других отраслях.

Но экспертный опрос работодателей позволил выявить две основные причины, мешающие повышению конкурентоспособности выпускников БГТУ на региональном рынке труда. 1) недостаточность или отсутствие профессионального опыта соискателей в сочетании с завышенными требованиями к условиям и оплате труда; 2) неопределенность трудовых и профессиональных интересов соискателей. Абсолютное большинство работодателей (68%) отметили как основной недостаток выпускников, снижающий уровень их конкурентоспособности, отсутствие у них желания к постоянному обучению и переобучению.

Повышению конкурентоспособности выпускника вуза на рынке труда способствует его осведомленность о предпочтениях работодателей. Адекватность ожиданиям работодателя позволяет соискателю работы заранее быть готовым выиграть борьбу за рабочее место. Но, как показал сравнительный анализ ожиданий работодателя и выпускника, последний неадекватен рыночному запросу. 45% старшекурсников полагают, что для работодателей важен опыт работы претендента, тогда как среди работодателей этот фактор был отмечен среди 18%, а более важными для 58% работодателей являются личностные и деловые качества претендента. Таким образом, в отношении степени значимости двух лидирующих требований к специалисту существует рассогласованность ожиданий основных субъектов рынка труда.

В государственных вузах, в отличие от негосударственных, не существует маркетинговой службы по той причине, что такой вуз не рассматривается субъектом рынка труда и не участвует в

конкурентной борьбе. Однако именно это обстоятельство ведет к снижению заинтересованности государственного вуза бороться за лучшие места для своих питомцев.

Основной целью любой маркетинговой службы является создание спроса на изготавливаемый продукт или услугу, что применительно к вузу означает продвижение на рынок труда его выпускников.

В отличие от маркетинговых служб негосударственных вузов, работающих на *рынке образовательных услуг* и ориентирующихся на потребителей именно этих услуг, маркетинговая служба (МС) государственных вузов должна быть элементом *инфраструктуры рынка труда*, ориентированным на спрос работодателей. Исходя из такого подхода, миссия маркетинговой службы вуза заключается в удовлетворении потребностей работодателей в специалистах высшей квалификации. Чтобы реализовать эту миссию, нужно найти средства для работы в трех направлениях:

1. По привлечению в вуз абитуриентов, которые являются не только наиболее способными, но и мотивированными на работу по получаемой в данном вузе специальности или направлению;

2. По организации пробных выходов студентов на рынок труда, повышающих опытность и адаптированность к практической деятельности;

3. По повышению информационной компетентности старшекурсников при поиске рабочего места.

Корнилов А. В.,

*Белгородский государственный технологический университет
им. В.Г. Шухова, г. Белгород, Россия*

Корнилова Е. А.,

*ОГАОУ ДПО «Белгородский институт развития образования»,
г. Белгород, Россия*

ПРИМЕНЕНИЕ В ОБУЧЕНИИ ДИСТАНЦИОННЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

В настоящее время одной из важных целей системы образования в Российской Федерации является получение гражданами страны образования высокого качества, большой степени доступности и значительной мобильности.

В последние годы в России сложился широкий круг лиц, испытывающих нужду в образовательных услугах, которые традиционная система образования дать не может. Следовательно,

возникла необходимость в альтернативной традиционному образованию форме обучения Российских граждан. Такой формой обучения можно считать применение дистанционных образовательных технологий, которые являются удобным способом получения образования или повышения квалификации, пригодным для всех граждан Российской Федерации. Данной формой обучения могут воспользоваться и работники, не имеющие возможности оставить рабочее место, и люди, желающие получить престижное образование, но не имеющие достаточно средств для того, чтобы оплатить дорогостоящее очное обучение. Наконец, обучение с применением дистанционных образовательных технологий – это самый удобный способ получения образования людьми с ограниченными физическими возможностями, очное обучение которых затруднено, и с этой точки зрения социальную значимость такого способа обучения трудно переоценить. Применение дистанционных образовательных технологий – воплощение в жизнь концепции открытого образования, которое позволяет человеку осуществить непрерывное обучение на протяжении всей жизни, выбирать наиболее оптимальные интенсивность и режим получения знаний.

В действующем «Законе об образовании в Российской Федерации» под электронным обучением понимается организация образовательной деятельности с применением содержащейся в базах данных и используемой при реализации образовательных программ информации и обеспечивающих её обработку информационных технологий, технических средств, а также информационно-коммуникационных сетей, обеспечивающих передачу по линиям связи указанной информации, взаимодействие обучающихся и педагогических работников [1].

Под обучением с применением дистанционных образовательных технологий понимается обучение с использованием образовательных технологий, реализуемых в основном с применением информационно-коммуникационных сетей при опосредованном взаимодействии обучающихся и педагогических работников [1].

Иными словами, при электронном обучении компьютер и его инфраструктура используются как вспомогательный инструмент при личном контакте обучаемого и преподавателя, при обучении с применением дистанционных образовательных технологий компьютер используется как инструмент передачи информации от педагога к обучающемуся.

В п. 5 статье 32 к компетенции и ответственности образовательного учреждения относятся использование и

совершенствование методик образовательного процесса и образовательных технологий, в том числе электронного обучения, дистанционных образовательных технологий [1].

Организации, осуществляющие образовательную деятельность, вправе применять электронное обучение, дистанционные образовательные технологии при реализации образовательных программ в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

При реализации образовательных программ с применением исключительно электронного обучения, дистанционных образовательных технологий в образовательном учреждении должны быть созданы условия для функционирования электронной информационно-образовательной среды, включающей в себя электронные информационные ресурсы, электронные образовательные ресурсы, совокупность информационных технологий, телекоммуникационных технологий, соответствующих технологических средств и обеспечивающей освоение обучающимися образовательных программ в полном объеме независимо от их мест нахождения.

Статья 33. 1. «Лицензирование образовательной деятельности» обозначает, что при реализации образовательных программ с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий местом осуществления образовательной деятельности является место нахождения образовательного учреждения или его филиала независимо от мест нахождения обучающихся [1].

Учебный процесс с применением дистанционных образовательных технологий характеризуется следующими основными чертами:

- преобладание самостоятельной работы обучающихся;
- отсутствие постоянного личного контакта обучающихся с педагогом;
- учебно-методический комплекс представляет сложное сочетание различных средств обучения (текст, аудио- и видеоматериалы, компьютерные программы);
- учебные курсы разделены на фрагменты законченного содержания - модули;
- взаимодействие обучающихся с педагогом строится на основе разбора наиболее значимых и сложных вопросов усваиваемого фрагмента на форумах, в чатах, по электронной почте.

Обучение с применением дистанционных образовательных технологий предполагает:

- образование без отрыва от основной деятельности;
- свободу в формировании индивидуальных образовательных маршрутов обучающихся;
- возможность изменения образовательной траектории обучающегося в процессе обучения;
- освоение основного учебного материала в удобное для обучающегося время;
- предоставление учебных материалов в определенной последовательности и логической форме, ориентированной на самостоятельное обучение.

Для организации и правильного функционирования системы поддержки применения дистанционных образовательных технологий центру дистанционного образования необходимо выполнять следующие основные функции:

- поддержка учебных курсов;
- доставка учебного материала обучающимся;
- поддержка справочных материалов;
- консультации;
- контроль знаний;
- организация общения обучающихся друг с другом и с педагогическими работниками.

Составляющими дистанционного учебного курса являются:

- информационные ресурсы;
- преподаватели;
- обучающиеся;
- средства общения;
- система тестирования;
- система администрирования.

Применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий способствует повышению качества образования по следующим аспектам:

- повышение педагогического мастерства педагогических работников посредством изучения дополнительных возможностей средств информационно-коммуникационных технологий, используемых для реализации электронного обучения и дистанционных образовательных технологий;
- повышение уровня познавательного интереса и учебной мотивации обучающихся в области предметов, для преподавания

которых используются электронное обучение и дистанционные образовательные технологии;

- обеспечение востребованности полученных знаний для прохождения итоговой государственной аттестации;
- создание необходимости в самообразовании у обучающихся и педагогических работников для более качественного применения электронного обучения и дистанционных образовательных технологий и усвоения новых знаний и способов деятельности;
- обеспечение условий для применения в практике работы образовательных организаций широкого спектра технологий, методов и приёмов обучения для реализации системно-деятельностного подхода и формирования универсальных учебных действий;
- создание благоприятных условий для проведения мониторинга качества обучения в образовательных организациях посредством применения аппаратных и программных средств информационно-коммуникационных технологий;
- облегчение прохождения конкурсного отбора при устройстве на работу после окончания вуза и предоставление возможности для качественного составления портфолио обучающимися образовательных организаций;
- облегчение проведения оценки достижений обучающихся независимыми экспертами через локальные сети образовательных организаций и через глобальную сеть Интернет.

Электронное обучение и дистанционные образовательные технологии применимы как в высшем образовании, повышении квалификации, так и в среднем образовании.

Литература:

1. Федеральный закон Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации"

Косицина М.А., Михайличенко С.А., Буряк Ю.Ю.

*МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 4
г. Шебекино Белгородской области»*

г. Шебекино, Белгородская область, Россия

ОСОБЕННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ ЛИЧНОСТИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Социально-политические и экономические преобразования в России породили много различных проблем, одной из которых

является социокультурное становление личности и нового поколения молодежи в условиях демократизации российского общества. Данная проблема имеет много сторон и аспектов, в разрешении которых принимают участие государственные и общественные структуры. Разрабатываются федеральные и региональные программы, нацеленные на решение тех или иных конкретных проблем становления молодежи.

В процессе профессионального становления у человека должна присутствовать не только мотивация, но также должно быть развитие способов профессионального самосознания, профессионально важных качеств личности, должна повышаться профессиональная компетентность и профессиональная готовность. В этот период имеет место становление индивидуального стиля деятельности, повышения уровня знаний, умений, навыков и профессионального опыта. Человек должен рассматривать себя как деятельного субъекта, активно преобразующего мир своим профессиональным трудом. Именно уровень развития мировоззрения, степень сформированности системы взглядов на мир, общество, самого себя, глубина убеждений определяют выбор человеком места в жизни, отношение к труду и к себе как к субъекту профессиональной деятельности.

Термин «становление» является, пожалуй, одним из самых часто употребляемых как в философии, педагогике, так и в психологии, однако его семантическая наполненность столь же часто расплывчата и неопределенна.

Проблема профессионального становления специалиста приобретает в настоящее время особую актуальность в связи с возрастающей потребностью общества в активной, целеустремленной, способной к продуктивной деятельности личности. Различные аспекты данной проблемы активно исследуются в современной психологии, как в России, так и в за рубежом (К.А. Абульханова-Славская, Л.Г. Бикчнтаева, Е.А. Климов, Е.Ф. Зеер, А.Ф. Караваев, Т.В. Кудрявцев, А.К. Маркова, Н.С. Пряжников, Н.В. Самоукина, В.Ф. Сафин, Л.Б. Шнейдер, Б. Коллинз, Л. Фестингер, Г. Хоманс и др.).

Профессиональное становление рассматривается в современной психологической литературе как «часть и этап сложного, динамичного, многоуровневого процесса профессионального развития личности, в основе которого лежит противоречие в сфере «человек-профессия», а результатом являются новообразования в психологической структуре профессионализма, обеспечивающие выполнение профессиональных задач в соответствии с заданным

уровнем эффективности» [1, С. 28].

Важным аспектом анализа профессионального становления личности является исследование специфических особенностей её развития применительно к конкретной сфере профессиональной деятельности. Анализ психологических особенностей конкретной профессиональной деятельности позволяет «определить не только совокупность профессиональных требований к личности, но и выделить условия, оптимально соответствующие профессиональному становлению» [2, С. 5]. Как отмечают многие исследователи (К.А. Абульханова-Славская, Л.Г. Бикчнтаева, В.И. Завалина, Т.А. Казанцева, А.Н. Леонтьев, А.К. Маркова, Л.М. Митина, Д.В. Оборина, О.В. Томилова), становление личности профессионала в рамках различных типов профессиональной деятельности имеет свои принципиальные особенности. Так, по мнению А.К. Марковой, «...вид профессии может определять личность человека. По мере дифференциации профессиональных мотивов и ориентаций развиваются те или иные личностные качества» [1, С. 65]. Между личностью и профессией в ходе профессионализации складывается двусторонняя связь, характеризующаяся их взаимовлиянием. С одной стороны профессиональная деятельность, оказывает влияние на отдельные черты личности, с другой стороны – определенный склад личности обуславливает выбор определенного типа профессии.

На современном этапе переосмысливания жизненных ценностей, а также запроса общества на «нужные» и востребованные профессии возникает проблема профессионального самоопределения молодого человека, уже поступившего в высшее учебное заведение и выбравшего определённую специальность. Совпадает ли выбранная специальность с интересами, желаниями, стремлениями личности? Или личность идёт на поводу обстоятельств, ситуации, целей других людей? На основе выявления того, что именно доминирует в актуальной деятельности человека – условия ситуации или его собственные цели, можно делать заключение о степени активности его в процессе профессионального самоопределения. Профессиональное самоопределение – это определение человеком себя относительно выработанных в обществе (и принятых данным человеком) критериев профессионализма. Один человек считает критерием профессионализма просто принадлежность к профессии или получение специального образования, соответственно и себя оценивает с этих позиций, другой человек полагает, что критерием профессионализма является индивидуальный творческий вклад в свою профессию, обогащение своей личности средствами профессии,

соответственно он иначе с этой более высокой планки себя самоопределяет и далее самореализует.

Современному выпускнику школы нужна характеристика, в которой оценки личностных качеств должны быть полными и точными. В характеристике необходимо указывать перспективу развития личности, прогнозировать ее будущее. Нельзя ограничиваться в характеристике учащегося указанием на его дисциплину, учебные оценки. Особое внимание нужно обращать на динамику интересов учащихся, на их склонности в процессе учебы. При этом крайне важно проектировать возможности развития способностей в процессе обучения. Если учитель заметит определенную направленность профессиональных интересов учащегося, настойчивость и упорство, проявляемое им, то он обязан отразить это в характеристике и убедить воспитанника, что даже при небольших способностях он может достичь успеха. Хотя не всегда просто помочь юноше или девушке определить свое призвание, тем не менее, нельзя признать нормальным, когда после окончания школы ученик не знает, способен ли он к чему-нибудь, где найти занятие по душе. Разглядеть индивидуальность, помочь раскрыться способностям и склонностям ученика под силу учителю, классному руководителю. Изучение учащихся – одно из необходимых условий выявления индивидуально-психологических особенностей в целях правильного профессионального самоопределения. Для старшеклассников-выпускников выбор профессии – серьезный шаг. Но проблема в том, что они слабо ориентируются в научных основах профессионального самоопределения, прежде всего, психологических. Большинству юношей и девушек не хватает общих знаний психологии личности, им трудно разобраться в своих интересах, способностях, качествах и чертах характера. Их представления о личности часто остаются на уровне житейских, бытовых суждений. Все это дает право утверждать, что психологическое образование как условие формирования объективной самооценки, как условие правильного выбора профессии очень нужно нашим старшеклассникам. Адекватная самооценка доступна незначительному числу учащихся. В основном они склонны либо к переоценке себя, либо к недооценке. При переоценке уровень притязаний ниже имеющихся возможностей. Сделанный на такой основе выбор профессии, в конце концов, приводит к разочарованию. Заниженная самооценка также неблагоприятно сказывается на выборе профессии и на развитии личности.

Мир профессий чрезвычайно динамичен и изменчив. Ежегодно появляется около 500 новых профессий. Вместе с тем многие профессии сегодня «живут» лишь 5 – 15 лет, а затем либо «умирают», либо меняются до неузнаваемости. Особенностью современного мира профессий является то, что на смену монопрофессионализму приходит полипрофессионализм. Это значит, что человеку, чтобы быть успешным в быстро меняющемся мире, надо стремиться овладеть не одной единственной профессией, а несколькими смежными профессиями.

Система сопровождения профессионального самоопределения должна быть направлена на активизацию внутренних психологических ресурсов личности с тем, чтобы, включаясь в профессиональную деятельность, человек мог в полной мере реализовать себя в профессии. Сопровождение профессионального самоопределения старшеклассников представляет собой сложную многоуровневую систему. Эта работа в идеале должна проводиться в тесном взаимодействии общественности с семьей.

Проблема профессионального самоопределения молодежи, представлений о своем профессиональном "Я" тех, кто завтра выйдет на рынок труда и будет производительной силой общества, является чрезвычайно актуальной. Профессиональное самоопределение личности - сложный и длительный процесс, охватывающий значительный период жизни. Его эффективность, как правило, определяется степенью согласованности психологических возможностей человека с содержанием и требованиями профессиональной деятельности, а также сформированностью у личности способности адаптироваться к изменяющимся социально-экономическим условиям в связи с устройством своей профессиональной карьеры. Процесс профессионального самоопределения включает развитие самосознания, формирование системы ценностных ориентации, моделирование своего будущего, построение эталонов в виде идеального образа профессионала. Личностное самоопределение человека происходит на основе освоения общественно выработанных представлений об идеалах, нормах поведения и деятельности. В настоящее время социальная ориентация во многом определяет профессиональное самосознание человека, его профессиональное самоопределение и профессиональный выбор. Процесс современного профессионального самоопределения может строиться двумя путями: 1 путь – процесс профессионального самоопределения, при котором учитываются лишь социальные и

социально-психологические детерминанты, а личностные особенности не являются детерминантными. То есть профессиональный путь строится на внешней мотивации и стимуляции. Субъект в данном случае полезависим от окружающих в своем профессиональном становлении. 2 путь – процесс профессионального самоопределения, при котором индивидуально-психологические особенности влияют на успешность профессионального становления. Через призму личностных особенностей строятся отношения с социумом в контексте профессионального развития. Данный путь профессионального развития является более адекватным и приводит человека к успеху в профессии.

Литература:

1. Ананьев, Б.Г. К психофизиологии студенческого возраста // Современные психолого-педагогические проблемы высшей школы / Б.Г. Ананьев – Л.: Изд-во Ленингр. ун-та, 1974. – С. 5-8.
2. Маркова, А.К. Психология профессионализма / А.К. Маркова – М.: Международный гуманитарный фонд Знание, 1996. – 308 с.
3. Таланова С. И. Особенности профессионального самоопределения старшеклассников [Текст] / С. И. Таланова // Теория и практика образования в современном мире: материалы междунар. науч. конф. (г. Санкт-Петербург, февраль 2012 г.). — СПб.: Реноме, 2012. — С. 226-228.

Костенко А. Ф.

*Государственное образовательное бюджетное учреждение среднего профессионального образования Воронежской области
«Борисоглебский сельскохозяйственный техникум»
г. Борисоглебск*

ИННОВАЦИОННОЕ РАЗВИТИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ В УСЛОВИЯХ МОДЕРНИЗАЦИИ СПО

Актуальность темы вызвана тем, что инновационное развитие современного образовательного учреждения, отвечающего за профессиональную подготовку кадров – это объективно обусловленный, целенаправленный и необратимый процесс перехода из одного состояния в другое.

Как отмечают исследователи, данный процесс осуществляется посредством внедрения в деятельность образовательного учреждения качественно новых элементов, свойств и характеристик, отвечающих

требованиям современного, в частности, информационного общества. Это, в свою очередь, связано с внесением изменений:

- в цели, содержание, методы и технологии, структуру, формы организации и систему управления;
- в организацию учебно-познавательного, практического процесса;
- в систему контроля и оценки уровня образования;
- в систему финансирования;
- в учебно-методическое обеспечение;
- в систему воспитательной работы;
- в учебный план и учебные программы;
- в деятельность обучающегося и преподавателя.

Чем вызвана потребность в инновационном развитии профессионального образования?

В первую очередь системными вызовами, с которыми общество столкнулось в последнее десятилетие. Речь идет о несоответствии имеющихся ресурсов масштабам глобальных изменений, снижении конкурентоспособности российского образования на глобальном рынке; о несоответствии потребностям экономики структуры национального образования и продолжающемся снижении его качества; о неспособности учреждений профессионального образования генерировать инновации.

Во вторую очередь – вызовы - социальные раздражители: утрата мирового статуса российского образования; обучение не для знаний и квалификации, а для дипломов (Как отмечается в Итоговом докладе о результатах экспертной работы по актуальным проблемам социально-экономического развития России на период до 2020 г. «Стратегия 2020: новая модель роста – новая социальная политика», группа людей с дипломом, но без квалификации может составить в 2020 г. 10-12 млн. человек (20% трудоспособного населения)⁵¹; увеличивающийся разрыв между подготовкой квалифицированных специалистов и реальными потребностями рынка труда; устаревшие образовательные программы, и как следствие, слабая подготовка выпускников.

Источниками инновационных идей учреждений профессионального образования являются:

⁵¹ <http://2020strategy.ru>

- * социальный заказ (в нашем случае – региона, город);
- * отражение социального заказа в нормативных документах регионального значения;
- * инновационный педагогический опыт;
- * компетентность и творчество руководителей сферы образования;
- * опытно-экспериментальная работа.

Инновационное развитие профессионального образования осуществляется по ряду направлений. Рассмотрим некоторые из них.

Модернизация структуры профессионального образования провозглашена одним из основных приоритетных направлений политики государства в сфере образования. Этот процесс охватил и Воронежскую область. Однако, как следует из доклада коллегии департамента образования, науки и молодежной политики Воронежской области, в 2015 году из федерального бюджета область получит всего 160 млн. руб. Это почти в 7 раз меньше того, что области было выделено в 2014 году – 1,1 млрд. руб. Что касается областного финансирования, то на 2015 год по сравнению с прошлым оно увеличено незначительно – на 400 млн. руб.: было 17,4 млрд.руб. – стало 17,8 млрд. руб.² Поэтому для реализации программных мероприятий потребуется контроль за эффективностью использования имеющихся ресурсов.

Во исполнение требований нового закона об образовании еще в 2014 году началось слияние организаций начального и среднего профессионального образования. Как оно идет? Вместо укрепления материальной базы организации столкнулись с очередным урезанием финансирования. Нет средств даже на расходные материалы. А все потому, что в 2015 году областной департамент финансов запретил тратить внебюджетные средства, которые зарабатываются усилиями трудовых коллективов и обучающимися. Все это говорит о том, что мы вернулись на те же позиции, что и пять лет назад, с той лишь разницей, что материальная база за это время еще больше обветшала. Мы наблюдаем тот факт, что извращена сама идея модернизации системы профессионального образования.

Модернизация содержания профессионального образования. Сегодня в этом направлении делается многое: разрабатывается научно-методическое и нормативное обеспечение инновационной деятельности; появляются инновационные образовательные программы; применяются новые критерии государственной

² Людмила Тореева. Два шага назад //Профсоюзный щит № 5, май 2015

аккредитации; используются в учебном процессе элементы дистанционного обучения; внедряются мультимедийные учебные курсы и электронные учебники и т.д.

В перечне необходимых мер по содержанию профессионального образования особого внимания заслуживает обеспечение прозрачности образовательных учреждений и отдельных программ профессионального образования. В числе инновационных инструментов, обеспечивающих прозрачность, предлагается использовать: мониторинг карьеры выпускников; рейтинги образовательных учреждений и образовательных программ; законодательную норму, обязывающую каждое образовательное учреждение обеспечить на своем сайте в Интернете полную и достоверную информацию для обучающихся и абитуриентов.

В условиях модернизации образования инновационная экономика актуализирует необходимость формирования и развития партнерских отношений (социально-образовательного партнерства) между образовательным учреждением и предприятиями, учреждением и социальной службой, службами занятости, студентами и их родителями, то есть с теми, кто становится не просто потребителем «продукции» образовательного учреждения, но и должен быть источником его финансового благополучия.

В этом направлении техникум осуществляет партнерские отношения с рядом предприятий сельскохозяйственной отрасли как региона, так и партнёрами стран СНГ и международными партнёрами¹.

На стадии инновационного развития в нашем техникуме рассматривается разработка проекта дуального образования. Дуальное образование находит все большее внедрение в образовательный процесс. Примером тому являются ГБПОУ «Волгоградский колледж управления и новых технологий», Тамбовское областное государственное автономное профессиональное учреждение «Аграрно-промышленный колледж» г. Кирсанов и другие.

Преимущества дуальной системы образования по сравнению с традиционной:

- устраняется разрыв между теорией и практикой;
- воздействие на личность специалиста среднего звена;
- высокая мотивация получения знаний и приобретения профессионального опыта;

¹ Курбанов А.С. Социальное партнерство – фактор подготовки конкурентоспособного специалиста/Профессиональное образование в контексте регионального развития. Под ред. Ю.Е. Шабалина. – М.: Образование 3000, 2013 – с .57-62.

- заинтересованность руководителей предприятий в практическом обучении своего будущего рабочего;
- образовательная организация работает в тесном контакте с предприятием;
- сокращение расходов на закупку и содержание дорогостоящего оборудования в образовательном учреждении;
- влияние на обучающихся рабочих производства с большим опытом работы.

Одним из направлений инновационного развития техникума является создание экспериментальной площадки «Формирование новых элементов политического сознания в процессе внеклассного изучения «Теории присвоения». В 2015 году был проведен анализ работы экспериментальной площадки за 2014-2015 учебный год¹.

Таким образом, без инновационного развития всех сфер человеческой деятельности, потребностей интенсивно развивающейся экономики немислимо инновационное развитие образования, подготовка специалистов высокого класса к исследованиям и внедрению инноваций.

Литература:

1. Герилович Н.Н., Костенко А.Ф. Формирование новых элементов политического сознания в процессе внеклассного изучения «Теории присвоения»// Материалы V Всероссийской с международным участием научно-практической конференции (Новосибирск, 29 июня 2015 г.) – Новосибирск: ООО «ЦСРНИ», 2015. С. 18-31.
2. Курбанов А.С. Социальное партнерство – фактор подготовки конкурентоспособного специалиста/Профессиональное образование в контексте регионального развития. Под ред. Ю.Е. Шабалина. – М.: Образование 3000, 2013 – с .57-62.
3. Людмила Тореева. Два шага назад //Профсоюзный щит № 5, май 2015
4. <http://2020strategy.ru> (Дата обращения 12.10.2015 г.)

¹ Герилович Н.Н., Костенко А.Ф. Формирование новых элементов политического сознания в процессе внеклассного изучения «Теории присвоения»// Материалы V Всероссийской с международным участием научно-практической конференции (Новосибирск, 29 июня 2015 г.) – Новосибирск: ООО «ЦСРНИ», 2015. С. 18-31.

Костецкая Т.В.

*Государственное автономное профессиональное
образовательное учреждение «Волгоградский медико-экологический
техникум», г. Волгоград*

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО И ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ПОДГОТОВКИ ВЫПУСКНИКОВ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Глубокие изменения, происходящие в области труда и занятости, необходимость разрешения экономических проблем в целях обеспечения конкурентоспособности и эффективности предприятий, быстрого и адекватного реагирования на изменения, связанные с развитием новых технологий и ростом «нематериальных инвестиций» требуют соответствующей организации квалифицированного труда и особого внимания к профессиональной подготовке специалистов. В этой связи предприятия вынуждены уделять все большее внимание вопросам профессиональной подготовки своих специалистов, которая становится стратегическим фактором, обеспечивающим требуемые структурные изменения. Выпускники ссузов сегодня оказались крайне востребованным «товаром», и опрошенные представители предприятий единогласно говорят, что активно привлекают на работу молодых специалистов. Это объясняется как экономическим подъемом в стране, так и необходимостью компенсировать естественную замену опытных кадров.

Ни одно предприятие не ждет, что только что закончивший техникум молодой специалист сможет сразу включиться в работу. Выпускник техникума воспринимается работодателями лишь как исходный материал для подготовки полноценного специалиста. И такая ситуация ставит перед техникумом новые задачи. Полученные в образовательном учреждении знания рассматриваются работодателями лишь как отправная точка для дальнейшего обучения молодого специалиста. Все более важным фактором при оценке потенциального сотрудника становится его способность и желание адаптироваться, учиться, профессионально развиваться. «Проще научить, чем переучивать».

По мнению работодателей, для того чтобы выпускник превратился в полноценного сотрудника, требуется несколько лет, и это нормально. Более того, во многих организациях дополнительное обучение и адаптация вчерашнего выпускника расценивается не как досадная необходимость, а как дополнительная возможность сформировать его в соответствии с собственными требованиями –

привить молодым специалистам элементы корпоративной культуры, обучить их специфике работы. Опытному сотруднику сложнее подстроиться под стандарты компании, такой человек приходит в новый коллектив со своим опытом, со своими предубеждениями. А молодой специалист подобен чистому листу: быстро понимает правила игры, быстрее осваивается, хотя при этом у него, конечно, меньше специальных знаний.

Одним из приоритетных направлений социального партнерства среднего профессионального образования является **формирование устойчивой взаимосвязи образования и производства** с целью преодоления относительной изоляции системы профессионального образования от рынка труда, качественных и количественных различий между спросом и предложением на рынке труда, вызванных стремительными экономическими и социальными переменами.

Коллектив ГАПОУ ВМЭТ придает важное значение становлению и развитию социального партнерства в подготовке обучающихся по специальностям: *33.02.01 Фармация, 20.02.04 Пожарная безопасность, 38.02.05 Товароведение и экспертиза качества потребительских товаров, 19.02.10 Технология производства общественного питания.*

Социальное партнерство ГАПОУ ВМЭТ представлено следующей схемой (1):

Схема 1.

Социальное партнерство ГАПОУ «Волгоградский медико-экологический техникум»



Новые федеральные государственные образовательные стандарты отличаются особой практической направленностью. Выпускники ссузов должны иметь не только большой багаж знаний, но и владеть прикладными практическими навыками. Поэтому особое значение уделяется практике.

Где как не на учебной и производственной практике студенты комплексно осваивают все виды профессиональной деятельности по специальности, а также приобретут необходимые умения и практический опыт самостоятельной трудовой деятельности на предприятиях и организациях различных организационно-правовых форм.

Организация практик на всех этапах направлена на развитие профессиональных и общих компетенций, формирование профессиональной культуры, построение карьерного плана будущего специалиста, повышение востребованности на рынке труда. По окончании практики обучающиеся сдают на предприятии экзамен квалификационный. Работодатель оценивает уровень освоения студентами основных видов профессиональной деятельности по специальностям техникума.

Основными социальными партнерами техникума в рамках обучения и трудоустройства выпускников по специальности Фармация являются: учебно-производственная аптека ГБОУ ВПО ВолгГМУ Минздрава России, сеть аптек «36,6 Юг- Волгоград», сеть МУП «Социальная аптека №38», МУП «Аптека №249», сеть аптек «Сарептская», ООО «Мелодия здоровья», ИП Усков С.А. «Будь здоров», ООО «Флора», МУП Светлоярская ЦРА; по специальности Пожарная безопасность: пожарные отряды №3, №7 ФГКУ МЧС России; по специальности Товароведение и экспертиза качества потребительских товаров: ОАО «Биотех», ОАО «Каустик», ООО «Омсктехуглерод», ОАО «Керамический завод», ООО ПК «СарептаПомидорПром», ЗАО «Красноармейский хлеб», ООО «Тамерлан», ЗАО «Тандер», ООО «Радеж», ООО «Светлоярский хлеб»; по специальности Технология продукции общественного питания: ООО «ДК Царицын», ООО «Хеппи», ООО «Сарептская мельница», ООО «888», ООО «РЦ Гиппопо», ИП Абрамова В.А., ООО «Усадьба».

Важным показателем конкурентоспособности выпускников техникума является уровень адаптации в профессиональной деятельности на рабочем месте. Потенциальные работодатели рассматривают опыт работы студентов, как высокую мотивацию и профессионализм выпускника. Ранний выход на рынок труда

улучшает возможности трудоустройства по окончанию техникума. Работа во время обучения облегчает переход от учёбы к работе, эффективно снижает период безработицы и гарантирует более высокую зарплату в первоначальный период трудовой деятельности. На российском рынке труда наблюдается рост полной или частичной занятости студентов. Такая тенденция существует и в Волгоградской области. Более успешные студенты совмещают обучение и работу, и для работодателя это является хорошим сигналом о качестве человеческого капитала. Работодатели предпочитают оценивать соискателей сначала по наличию опыта работы, а затем по оценкам в дипломе.

В техникуме разработана и реализуется система мероприятий по адаптации студентов выпускных групп к профессиональной деятельности с учётом пожелания работодателей и социальных партнёров. Она включает в себя организацию и проведение учебной и производственной практики в течение всего года, сбор и оформление портфолио (портфеля достижений). Портфолио (портфель достижений) – индивидуальная папка студента, в которой фиксируется, накапливаются и оцениваются его достижения. На основных и дополнительных занятиях со студентами проводятся консультации, тренинги по вопросам самопрезентации, профориентации и информирования о состоянии рынка труда.

Служба содействия трудоустройства выпускников ВМЭТ осуществляет составление и ведение базы данных вакансий, контроль за работой направленных кандидатов и соблюдение трудового законодательства. Индивидуальная работа строится таким образом, чтобы стажёр имел возможность развиваться и реализовывать свой потенциал.

Сотрудничество с ГКУ ЦЗН г. Волгограда (отдел ЗН Красноармейского района) и р.п. Светлый Яр дает возможность содействию трудоустройства выпускников техникума и проведение анализа востребованности выпускников ВМЭТ на рынке труда г. Волгограда и Волгоградской области.

Ежегодно весной в техникуме проводятся конкурсы профессионального мастерства, в которых председателями жюри являются директора магазинов ЗАО «Гандер». Конкурсы направлены на демонстрацию общих и профессиональных компетенций студентов, получение квалифицированных рекомендаций от потенциальных работодателей и дальнейшее трудоустройство выпускников.

Менеджеры по кадрам сетевых предприятий проводят встречи с выпускниками, что дает возможности:

- трудоустроиться по специальности в достойную компанию с перспективой карьерного роста;
- получить новейшую информации о состоянии рынка труда, востребованных на рынке профессиях и специальностях;
- узнать о требованиях компаний к молодым специалистам, а так же о программах обучения и стажировок, предлагаемых в этих компаниях;
- анализировать свои шансы и возможности (коммуникативные, лидерские и организаторские качества), а так же наметить путь и направление своего личностного и профессионального развития;
- научиться планировать свою карьеру, ставить цели и успешно их достигать.

Активное взаимодействие с социальными партнерами и работодателями позволяет сделать учебный процесс практико-ориентированным, осуществлять мониторинг трудоустройства и карьерный рост выпускников техникума.

Кравченко Е.Ю., Карамышева С.А.,
БГТУ им. В.Г. Шухова, г. Белгород, Россия

ОБЪЕКТИВНЫЕ И СУБЪЕКТИВНЫЕ ФАКТОРЫ ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА

Появление в нашей стране современных инструментов объективной оценки персонала – дело сравнительно недавнего прошлого. В советское время ни о какой объективной оценке не шло и речи: диплом, биографическое интервью, проверка анкетных данных – этим, по сути, исчерпывался диапазон доступных инструментов. Да, в отдельных организациях кандидатам могли предложить тестовые задания, но такая практика едва ли была повсеместной. В принципе, в советское время объективная оценка персонала практически отсутствовала именно потому, что не было HR в сегодняшнем понимании: имело место лишь кадровое администрирование. Это первый этап.

Ситуация в корне поменялась в конце 80-х – начале 90-х, когда радикальное изменение экономических условий и появление принципиально новых форм и методов ведения бизнеса - собственно, появление бизнеса как такового - потребовало от специалистов по управлению персоналом решать новые задачи. Второй этап связан с экспансивным ростом самых разных отраслей. Инструменты, методы и практики оценки развивались в рамках ключевого вопроса управления персоналом: «Как найти самых лучших людей?» Это второй этап.

В последние несколько лет начинается третий этап, для которого характерно принципиальное смещение фокуса HR в целом. Если в предыдущем десятилетии важнее было привлечь и найти «правильных» людей, то сегодня важнейшие задачи связаны с их сохранением и развитием, выявлением будущих лидеров и обеспечением преемственности руководства. Для этого этапа в принципе характерно большее внимание к действующим сотрудникам компании (в особенности к опытным и высокопроизводительным), чем к внешним кандидатам.

Сегодня оценка кадров является одним из необходимых инструментов управления таким важнейшим ресурсом организации, как персонал. От того, насколько руководители современных компаний станут грамотно управлять этим ресурсом, зависит содержание действий персонала, а значит, и конкурентоспособность компании на рынке. Значение оценки персонала высоко и потому, что она связывает и объединяет все элементы системы управления персоналом в единое целое (рис. 1). Без предварительной оценки соответствующих личностных и профессиональных качеств работников невозможно осуществить управление персоналом ни по одному из таких направлений, как планирование, мотивация, обучение и развитие персонала; отбор, адаптация, расстановка кадров; формирование кадрового резерва (рис. 1).



Рис. 1. Место оценки персонала в управлении персоналом организации

Суть проблемы – противоречие между субъективными и объективными факторами оценки персонала. Под определением «объективными» понимаются условия, при которых результат оценочной работы не зависит от того, кто ее проводит.

К сожалению, на большинстве предприятий и организаций оценка не только кандидатов на вакантные места, но и действующего персонала проводится в значительной мере субъективно. Более того, оценка руководителем своего подчиненного остается по существу доминирующим фактором. Даже если применяются специальные методы: анкетирование, фотография рабочего дня, собеседования и т. д.

Мы считаем, что прогрессивные компании, как правило, используют широкий круг методов и инструментов оценки, и в своем выборе опираются на конкретные потребности в данном случае. Однако это не значит, например, что отбор кандидатов на каждую должность использует принципиально отличный набор инструментов. Напротив, для прогрессивных компаний характерна сложная и

структурированная воронка отбора. На первых этапах происходит отсев с использованием нескольких инструментов вне зависимости от должности. В дальнейшем, на этапе собственно отбора, кандидаты сталкиваются с теми инструментами, которые наиболее эффективно определяют наличие и уровень требуемых характеристик. Например, если речь идет о найме молодых специалистов и сотрудников уровня руководителя департамента в крупной производственной компании, то в начале отбора и первые, и вторые могут столкнуться с тестами способностей. Однако в дальнейшем потенциальным руководителям могут быть предложены тесты ситуационного мышления, призванные определить качество принимаемых ими управленческих решений, выявить характерный менеджерский стиль и т.д.

Весьма сложна психологическая составляющая оценки персонала, поскольку как сами методы получения данных, так и их трактовка есть результат деятельности конкретной личности, и следовательно, носят субъективный характер.

По нашему мнению, субъективность психологических тестов и спорность полученных с их помощью результатов – предмет многократного обсуждения в печати, в научном сообществе. Сомнения в верности инструментальной базы существующих методов оценки персонала достаточно обоснованы еще потому, что сам предмет исследования содержит в себе высокий уровень неопределенности. К таким качествам, как упорство, последовательность в достижении цели, умение сосредоточиться и т. п., могут быть применены только ранговые (сопоставительные) оценки типа «более» или «менее». Например, «Иванов более усидчив, чем Петров» или «Сидоров в работе более упорен, чем Кузнецов» и т. д.

По существу, сами понятия «работоспособность», «настойчивость», «внимательность», «дисциплинированность» и аналогичные другие являются субъективными оценочными категориями, поскольку представляют собой в основном стереотипы общественного мнения. То, что в отдельных случаях можно сравнить двух работников по какому-либо признаку, сказав, что у одного он более высокого значения, чем у другого, вовсе не означает, что такое сравнение всегда возможно. В самом деле, можно ли совокупность определенных качеств обозначить общей категорией «трудоспособность»? Что вообще под этим подразумевается и есть ли уверенность, что разные исследователи под одним и тем же определением понимают нечто общее, единое?

Ответов на эти и многие другие вопросы пока нет, а следовательно, и не может быть полной уверенности в том, что эти категории действительно имеют объективный характер.

Субъективные оценки признаются неточными, тенденциозными и недостаточно надежными по сравнению с объективными, т. е. основанными на статистических данных. К таковым относят количественно измеряемые показатели (объем выполнения работником своих производственных функций, уровень выполнения плановых заданий и т. д.) Тем не менее индивидуальное мнение о профессионализме работника в ряде случаев может быть достаточно объективным и полным, а, в свою очередь, количественные показатели – далеко не точными и не полными.

С методической точки зрения, преимуществом объективных показателей является их юридическая доказательность, а недостатком – громоздкость процесса сбора данных, их обобщения и придания им юридического статуса (разработка и утверждение учетных форм, согласовательные подписи, контроль за самим этим процессом). Словом, объективные показатели в большинстве своем носят формальный характер. Отсюда их лишь относительная точность.

Существенным недостатком систем оценки персонала, основанных на объективных показателях, является противоречие между видимостью объективности измерения и невозможностью исчерпывающего охвата всех видов и элементов работ. Работы начинают делить на учитываемые (измеряемые) и не учитываемые (не измеряемые) и, соответственно, – на важные и не важные для работника. В числе измеряемых, в свою очередь, могут быть выгодные и невыгодные. Такая ситуация характеризуется многими как несправедливая, в результате чего в круг оцениваемых работ включают все новые и новые работы и все более мелкие. Система их учета и измерения становится все более громоздкой, трудоемкой. И все же полной справедливости (полноты оценки) так и не наступает.

Объективная оценка персонала, являясь одним из направлений работы в системе кадрового менеджмента, занимает особое положение, поскольку замыкает на себя все циклы управления персоналом. Посредством оценки персонала осуществляется обратная связь между руководителем и исполнителем. Отлаженная система периодической оценки персонала предприятия не только стимулирует возникновение позитивных тенденций в кадровой деятельности, но и препятствует развитию негативных явлений.

Субъективная оценка позволяет сделать процесс управления прозрачным сверху донизу, так как руководители (являясь, в свою

очередь, подчиненными вышестоящего руководителя) также проходят собеседование со своими непосредственными начальниками и по той же схеме. При этом с начальниками отделов проводят собеседования кураторы отделов, а с кураторами – начальник департамента. Первым проводит собеседование с нижестоящими начальниками руководитель вышестоящего уровня с тем, чтобы каждый из них, перед тем как организовать свои оценочные действия, побывал в роли оцениваемого.

Таким образом, подводя итог рассуждениям относительно адекватности оценки персонала, необходимо констатировать следующее:

- адекватная оценка профессиональных и личностных качеств работников затруднена рядом факторов субъективного и объективного характера;

- экспертные заключения обеспечивают достаточно высокую степень адекватности оценки;

- формализация процедур оценки работников способствует блокированию некоторых субъективных причин ее неадекватности;

Для повышения степени адекватности оценки персонала требуется разработать и принять комплексную программу обучения руководителей всех рангов основам, методам и приемам оценки персонала.

Литература:

1. Аненько С. Эффективность системы оценки персонала [Текст] / С. Аненько // Человек и труд, 2011. – № 7. – С.52.
2. Бутенко О.А. Почему не работают системы оценки персонала [Текст] / О.А. Бутенко // Персонал-микс, 2012. - № 2. – С. 102-103
3. Кравченко, Е.Ю. Планирование профессионального развития персонала на основе его оценки [Текст] / Е.Ю. Кравченко // Научно-информационный журнал: Белгородский экономический вестник. – 2015. – № 2 (78). – С. 58-66

Кравченко Л.Н., Шевченко М.В.

*Белгородский государственный технологический университет
им. В.Г. Шухова, г. Белгород, Россия*

ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ МОЛОДЕЖНОГО НАУЧНОГО ПОТЕНЦИАЛА

Развитие страны во многом зависит от состояния ее научного потенциала, особенно в таких сферах деятельности как производство инновационной продукции, которая является показателем

конкурентоспособности страны на мировом рынке. Основными носителями научного потенциала страны являются молодые ученые, именно от их ориентации на развитие науки и исследований зависит развитие научного потенциала страны в целом.

Важнейшими вопросами, в указанной проблеме являются: современное положение молодых ученых в России, организация работы по созданию условий для поддержки научного развития молодых специалистов, мотивация студентов к учебной деятельности, привлечение финансовых ресурсов в рамках образовательных проектов и грантов.

В контексте данной темы особенный интерес составляет исследование состояния научного потенциала молодых ученых, так как именно молодежь составляет значимый ресурс развития общества. Именно молодые ученые более мобильны в глобальном научном пространстве, более открыты для международных перемещений, ориентированы на улучшения собственных карьерных перспектив и творческую реализацию.

Внедрение инновационных методов производства, использование передовых промышленных технологий является определяющим фактором развития экономики, позволяя повысить экономический потенциал отдельных предприятий и регионов в целом, вывести на новый качественный уровень производительность труда, получить значительную экономию финансовых, трудовых и материальных ресурсов. Основой качественных преобразований в экономике и промышленности в данном случае выступает уровень развития науки и техники. Вложения в человеческий капитал активизируют инновационную деятельность, приводя к росту интеллектуального потенциала, повышению качества жизни населения. Оценивая опыт развитых можно прийти к выводу о том, что наука является движущей силой социально-экономических преобразований в стране. На долю новых знаний, воплощающихся в технологиях, оборудовании и организации производства, в промышленно развитых странах приходится до 85% прироста валового внутреннего продукта. В результате увеличивается удельный вес наукоёмкой продукции в структуре ВВП повышается эффективность производства, развивается социальная сфера, улучшаются условия для обеспечения простого и расширенного воспроизводства интенсивного типа [6]. Таким образом, мировой опыт свидетельствует о том, что базисом экономического и социального развития общества служит человеческий капитал. Следовательно, для обеспечения модернизационного характера экономических и социальных процессов основным ресурсом

становится качественная подготовка и эффективное использование кадров.

Отечественная наука неумолимо «стареет», об этом говорят и пишут уже более десяти лет, что, впрочем, никак не меняет ситуации: по официальным данным, в России только 14% ученых находятся в возрасте 30-39 лет, тогда как в США 37%, средний возраст российских академиков составляет 72,2 года, докторов наук 60,8 лет.

Таким образом, следует уделить большее внимание развитию научного потенциала у сегодняшней молодежи, так как в будущем молодежь – двигатель развития нашей страны. Молодые ученые составляют кадровый и интеллектуальный резерв не только науки, но и всего общества в целом. Именно молодежь во все времена определяла перспективы развития государства в части инноваций, являясь стимулом развития научно-технического прогресса.

В последнее время несмотря на кажущуюся стабилизацию наблюдается недостаточное финансирование научно-исследовательской деятельности, что естественно, препятствует притоку молодежи в науку.

Зачастую, стимулом к занятиям научной деятельностью для молодежи является не собственно интерес к исследовательской деятельности, а возможность решения проблем личного характера – например, возможность избежать службы в армии, или получение научной степени для продвижения по служебной лестнице в бизнесе.

Расчеты показывают, что в настоящее время ежегодное обновление кадров в науке составляет 11,3% [2], что несопоставимо по сравнению с аналогичными зарубежными показателями и говорит о крайне низкой заинтересованности прихода в науку творческой молодежи. В особенности это касается кадрового резерва для преподавательской деятельности, поскольку она не дает возможности безбедного существования (если, конечно, не разрываться на несколько «фронтов», чем, собственно, и занимается большинство преподавателей в России). Талантливая молодежь вынуждена уходить в реальный бизнес либо «утекать мозгами» за рубеж. В целом мотивация российской молодежи к научной работе чрезвычайно низка.

Центром социологических исследований Министерства образования РФ был проведен опрос с целью определения отношения студентов, аспирантов и молодых ученых к научно-исследовательской деятельности. Результаты оказались не утешительными. Было установлено их достаточно скептическое отношение к развитию научной карьеры. В качестве основных причин для скепсиса были названы: отсутствие материальной заинтересованности; плохая

организация научно-исследовательской работы; несовременная материально-техническая база для проведения исследований; плохие социальные условия, использование студентов только на простых технических и вспомогательных работах. Если условия для творчества не складываются, то рано или поздно происходит либо деградация, либо уход из науки [2].

Что же необходимо предпринять для того, чтобы научно-исследовательская деятельность стала более привлекательна для студентов?

Существует множество различных точек зрения на то, как привлечь молодежь к научной деятельности. Анализ накопленного опыта в данной области позволяет выделить две группы факторов, влияющих на привлечение молодежи в науку: материальные и нематериальные.

Материальные факторы:

- достойный уровень оплаты труда;
- наличие современной материально-технической базы для проведения исследований;
- решение жилищных проблем молодых ученых.

Нематериальные факторы:

- проведение различных конкурсов научно-исследовательских работ среди студентов, аспирантов;
- личный отбор преподавателями кафедр наиболее способных студентов;
- наличие условий для профессионального роста;
- возможность устанавливать международные профессиональные контакты;
- повышение престижности научной деятельности;
- удобный рабочий график;
- гарантирование обеспечения долгосрочной и стабильной занятости;
- наличие современной информационной базы для проведения исследований;
- наличие системы информирования, позволяющей молодым ученым своевременно узнавать о проводимых конкурсах, конференциях и т.п.;
- формирование у молодых ученых способностей к коммерциализации своих разработок;
- создание и развитие научно-образовательных центров, малых инновационных фирм, студенческих инкубаторов и т.п.

Таким образом, проблема привлечения и закрепления молодежи в области научной деятельности имеет комплексный характер, поскольку как на процесс привлечения, так и на процесс закрепления молодых ученых в вузе влияет множество различных факторов. Поэтому решение данной проблемы возможно только при реализации четкой программы мероприятий по воспроизводству и развитию кадрового потенциала на нескольких уровнях: федеральном, региональном и на уровне высших учебных заведений [3].

Необходимые условия для закрепления молодежи в научной и научно-педагогических сферах: увеличение заработной платы в научной сфере; условия для полноценной реализации научных амбиций, возможность профессионального и должностного роста; расширение масштабов жилищного строительства для молодых ученых и преподавателей.

Данные меры могут служить началом серьезной модернизации научного и образовательного потенциала России. Многие из этих мер успешно реализуются в БГТУ им. В.Г. Шухова.

В настоящее время существует ряд программ, направленных на поддержку молодых исследователей. Регулярно проводятся конкурсы поддержки ведущих научных школ; имеется возможность устанавливать международные профессиональные контакты посредством участия в зарубежных конференциях; реализуется программа поддержки молодых ученых посредством выделения грантов на научно-исследовательскую деятельность. Сегодня на повестке дня переход от политики поддержки научно-исследовательских коллективов, которая была необходима для сохранения научных кадров, к политике целенаправленного воспроизводства кадров для инновационно-направленных исследований, сохранения преемственности поколений, совершенствования системы подготовки и аттестации специалистов высшей квалификации. Число таких программ, реализуемых отдельными ведомствами или совместными усилиями различных ведомств, постоянно растет. С целью привлечения молодежи к научной деятельности в БГТУ им. В.Г. Шухова, например, организуется большое количество студенческих научных конференций, форумов, конкурсов научных работ и олимпиад. При этом поддержка осуществляется в форме премий, стипендий, выделяемых на конкурсной основе.

Таким образом, вышесказанное позволяет утверждать, что в России, несмотря на все катаклизмы, сохранился достаточно мощный человеческий ресурс, однако используется он крайне неэффективно.

Для предотвращения «утечки умов» и наращивания научного потенциала принимаются различные стимулирующие меры на уровне государства, региона и ВУЗа. Научный потенциал молодежи – будущее нашей страны. Ведь именно молодые ученые более мобильны в глобальном научном пространстве, более открыты для международных перемещений, ориентированы на улучшения собственных карьерных перспектив и творческую реализацию.

Литература:

1. Ахметова Я.М. Молодые в науке: становление молодого ученого // Теория и практика общественного развития. 2013. №6.
2. Гегечкори О.Н., Бессараб Ю.А. Как привлечь вузовскую молодежь в науку // Известия КГТУ. Калининград. 2010. №13.
3. Карпов А. Молодежь в науке // Высшее образование в России. 2012. №5.
4. Лыскова В.Ю. Современные проблемы привлечения молодежи к научно исследовательской деятельности // Вестник ТГУ. 2011. № 11 (103).
5. Шелестун К.Ю. Факторы реализации научного потенциала молодых ученых // Научный потенциал. 2013. №3(12).
6. Молодежь идет в науку не только ради денег. Мнение [Электронный ресурс]: новости. Режим доступа: http://www.jerusalem-korczak-home.com/psobzor/Molodezh_idet_v_nauku_ne_tolko_radi_deneg_Mnenie.html.
7. Молодые ученые предрекают новую волну утечки мозгов [Электронный ресурс]: газета Коммерсантъ. Режим доступа: <http://www.kommersant.ru/doc/1816338>.

**Крамской С.И., канд. соц. наук, проф.,
Амельченко И.А., канд. биол. наук, доц.,**

*Белгородский государственный технологический университет
им. В.Г. Шухова, г. Белгород, Россия*

**НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ
В КОНТЕКСТЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ
МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ**

Воспитание и формирование будущего специалиста, настоящего интеллигента с широким кругозором и подлинной внутренней культурой во многом происходит в вузовской среде. В БГТУ им. В.Г. Шухова первостепенное внимание уделяется повышению качества образовательных услуг, это одна из главных задач, стоящая перед университетом, так как повысить уровень подготовки специалистов –

значит поднять их степень востребованности на рынке труда. В современных условиях повышается социальная значимость физического воспитания в формировании всесторонне и гармонично развитой личности выпускника вуза с высокой степенью готовности к профессиональной деятельности.

Механизм совершенствования научно-образовательной базы развития физической культуры и спорта в современном высшем учебном заведении трансформирует представление о содержании деятельности преподавателей физической культуры, предполагающей использование новых подходов к организации учебно-воспитательного процесса и непрерывность профессионального саморазвития, творческого самосовершенствования [1].

Базовой составляющей, способствующей повышению профессионального уровня преподавательского состава кафедр, особенно молодых специалистов является проведение научных конференций в образовательных учреждениях. Ежегодно на базе кафедры физического воспитания и спорта БГТУ им. В.Г. Шухова с участием профессорско-преподавательского состава проводится Международная научная конференция «Физическое воспитание и спорт в высших учебных заведениях», где обсуждаются проблемы здоровьесбережения, физической реабилитации и рекреации. В рамках международного научного сотрудничества у кафедры сложились продуктивные творческие связи с Сербией, Польшей, Украиной, Белоруссией, Узбекистаном (участие преподавателей в работе конгрессов и конференций, публикации материалов в сборниках). Такие научные форумы позволяют специалистам из разных стран обменяться накопленным опытом, обсудить сложившиеся проблемные ситуации, рассмотреть новейшие здоровьесберегающие методики работы с молодежью. В апреле 2015 г. прошла уже XI международная научная конференция по данному направлению. Цель этого научного мероприятия – поиск и реализация инновационных подходов в физкультурно-спортивной деятельности. Предметом пристального рассмотрения на научных конференциях являются проблемы совершенствования учебного процесса, предоставления современных образовательных услуг, отвечающих реалиям времени.

Научная аудитория конференции нынешнего года получилась весьма представительной: в ней приняли участие 49 представителей профессорско-преподавательского состава (среди них 7 профессоров, 18 кандидатов наук и доцентов), заслуженные мастера спорта России, мастера спорта международного класса, мастера спорта, заслуженные тренеры, заслуженные работники физической культуры РФ. В работе

конференции приняли участие ученые из вузов гг. Москвы, Харькова, Воронежа, Белгорода и Белгородской области.

К началу работы конференции издан сборник статей в двух частях объемом 533 с. В состав редакционной коллегии сборника вошли известные специалисты в области физической культуры и спорта России, Украины и Польши (Лотоненко А.В., Ермаков С.С., Козина Ж.Л., Карасев А.В., Мушкета Радослав).

В сборнике представлены статьи по актуальным проблемам физического воспитания и спорта, физической реабилитации, рекреации и медико-биологического обеспечения физической культуры и спорта. Рассмотрены технологии формирования, укрепления и сохранения здоровья студентов, а также перспективные направления совершенствования учебно-тренировочного процесса и повышения мастерства студентов-спортсменов. В подготовке статей приняли участие представители учебных, научных и спортивных организаций различных городов России, а также специалисты из Украины, Узбекистана, Польши, что позволило хоть и заочно, но все-таки расширить географию участников форума.

В рамках круглого стола участники конференции обсудили вопросы формирования мотивации студентов к занятиям физической культурой, рассмотрели проблемы приобщения к тренировкам студентов с ограниченными возможностями, обсудили перспективы строительства и реконструкции спортивных сооружений.

Проводимые конференции неизменно вызывают большой интерес у профессорско-преподавательского состава и студенческой аудитории. Выступления на конференциях, обсуждение проблем в рамках круглого стола являются хорошим тренингом для молодых ученых, где они активно участвуют в дискуссиях, учатся корректно высказывать и обосновывать свою точку зрения, овладевают культурой научного общения. Для профессионального становления молодого специалиста общение в научной среде необходимо как воздух.

Необходимо отметить, что выступление на конференции с докладом перед представительной аудиторией способствует совершенствованию навыков публичной речи. Хорошо поставленная публичная речь может рассматриваться как своеобразное произведение искусства, которое воздействует одновременно и на чувства, и на сознание. Мастерство докладчика состоит в умелом использовании обеих форм человеческого мышления: логического и образного.

Наиболее запоминающимися моментами конференций, помимо содержательных докладов, являются вопросы к выступающим. Размышления докладчика над вопросами часто позволяют посмотреть на поставленные проблемы под другим углом зрения. Весьма полезным представляется и личное общение участников конференции в неформальной обстановке во время перерывов. Несомненно, в ходе конференции совершенствуется и методологическая подготовка ее участников, которая направлена на овладение последними достижениями в соответствующих отраслях знаний современной науки.

Во время работы конференций происходит изучение практических наработок кафедр физического воспитания и спорта по формированию, укреплению и сохранению здоровья, как студентов, так и профессорско-преподавательского коллектива высшего учебного заведения.

Прошедшая конференция наглядно показала, что на современном этапе в университете созданы самые благоприятные условия для качественной подготовки не только инженерных кадров и специалистов высшей квалификации, но и воспитания гармонично развитой личности. В формировании личности будущих специалистов в вузе особое внимание уделяется физической культуре и спорту. Проводится большая работа по созданию современной спортивной базы [2].

Участники конференции выразили мнение, что представляется целесообразным совершенствование физкультурно-спортивной деятельности по следующим направлениям:

- изучение опыта работы кафедр физического воспитания и спорта по формированию, укреплению и сохранению здоровья, как студентов, так и профессорско-преподавательского коллектива высшего учебного заведения;

- применение информационных творческих технологий в физическом воспитании и спорте;

- привлечение максимального числа студентов к подготовке и сдачи норм Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне».

- осуществление целенаправленных мер по совершенствованию методологических подходов при проведении учебно-тренировочных занятий;

- строительство и реконструкция спортивных сооружений для занятий физической культурой и спортом высшем учебном заведении.

Как показывает опыт проведения научных конференций, положительными моментами подобных мероприятий являются: повышение мотивации к систематическому занятию научно-исследовательской работой, созданий корпоративной среды для научного общения с коллегами, обеспечении возможностей апробации результатов научного исследования. Несомненным достоинством конференций является детальное рассмотрение реализации научных исследований кафедры физического воспитания и спорта в образовательном пространстве современного вуза, постоянное совершенствование профессионального мастерства педагогического коллектива кафедры, повышение заинтересованности преподавателей к творческой самореализации в сфере физкультурно-спортивной деятельности [3].

На кафедре физического воспитания и спорта серьезное внимание уделяется научно-исследовательской деятельности студентов. Стала традиционной ежегодная научная конференция «Физическая культура, спорт и здоровье студентов», где представляются результаты исследований в вопросах сохранения и укрепления здоровья, роли физической культуры в становлении будущего специалиста, современные направления популяризации физкультурно-спортивной деятельности, олимпийского движения. Целью проведения конференций являются: анализ современного состояния, основных направлений совершенствования физкультурно-спортивной деятельности, рассмотрение проблем формирования и укрепления здоровья студентов. Планирование тематики содержания конференций осуществляется с учетом приоритетов и актуальности задач, стоящих перед кафедрами физического воспитания и спорта, связанных с повышением уровня физкультурно-спортивной активности студентов. Каждые 2 года проводятся тематические конференции, посвященные Олимпийским играм.

Исходя из опыта организации научно-исследовательской деятельности студентов на кафедре физического воспитания и спорта БГТУ им. В.Г. Шухова, необходимо отметить ряд положительных моментов. В этом плане приоритетным является приобретение студентами навыка критического осмысления информации по вопросам оздоровления человека через призму различных наук, повышение заинтересованности к творческой самореализации в сфере физкультурно-спортивной деятельности.

Показательно, что научная деятельность студентов в сфере физического воспитания и спорта занимает достойное место в работе студенческого научного общества университета. Из года в год

отмечается устойчивая тенденция увеличения числа студентов, участвующих в научной деятельности. В среднем за год на кафедре издается в различных сборниках 45 студенческих работ. Студенты под руководством преподавателей кафедры принимают активное участие в областных и Международных конкурсах научных работ, неоднократно отмечались грамотами и дипломами.

Таким образом, совершенствование научно-методологической основы подготовки конкурентоспособных специалистов предполагает активное участие в научно-исследовательской деятельности, развитие умения соотносить эту деятельность с профессиональной. Это создает прочную базу для более быстрой социальной профессиональной адаптации молодых специалистов, а значит и достижению успехов в различных сферах деятельности.

Литература:

1. Алексеев С.В. Физическая культура и спорт в Российской Федерации: новые вызовы современности : монография / С.В. Алексеев, Р.Г. Гостев, Ю.Ф. Курамшин, А.В. Лотоненко, Л.И. Лубышева, С.И. Филимонова. – М.: Научно-издательский центр «Теория и практика физической культуры и спорта», 2013. – 780 с.
2. Крамской С.И. О реализации оздоровительной программы в условиях технического вуза / С.И. Крамской, И.А. Амельченко // Высшее образование в России (научно-педагогический журнал). – М. – 2014. - № 3. – С. 94 - 96.
3. Крамской С.И. Социальное управление физическим воспитанием студентов в высшем учебном заведении: монография / С. И. Крамской. — Белгород: Изд-во БГТУ, 2009. — 168 с.

Кузнецова И.А. проф., к.э.н.,

доц., к.э.н. Акимова Г.З., Халенко В.О, студентка

*Белгородский государственный технологический университет
им. В.Г. Шухова, г. Белгород, Россия*

Образование – это трансляция цивилизации.

Уилл Дюран

ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ В МИРОВОЙ ЭКОНОМИКЕ

Именно повышение качества образования является одним из важнейших инструментов обеспечения перспективного развития общества. Понимая это, политики, ученые разных стран и целых регионов, на протяжении многих лет выявляют пути наиболее эффективного развития рынка образовательных услуг.

В России на протяжении многих лет отсутствовало понятие образовательной услуги как рыночной категории, а развитие системы образования в стране строилось на совершенно других принципах, отличных от тех, которые присущи рыночной экономике. И сегодня в российской экономической науке не встречается единая концепция развития рынка образовательных услуг.

Для дальнейшего системного изучения сферы образования и рынка образовательных услуг необходимо определиться с базовыми понятиями: что понимается под образовательными услугами, чьи потребности они удовлетворяют, что выступает в качестве товара на рассматриваемом рынке, как и в каких организационно-правовых схемах складываются отношения между участниками общественных отношений на рынке образовательных услуг и так далее.

В работе многих исследователей рынок образовательных услуг определяется по-разному. Он может представлять собой:

- систему экономических отношений по поводу купли-продажи образовательных услуг, непосредственно востребованных как коллективным, так и индивидуальным потребителем;
- материальные взаимодействия участников образовательного процесса: учащихся, организаций, предоставляющих образовательные услуги, лиц и организаций, оплачивающих эти услуги;
- совокупность социально-экономических отношений и связей между субъектами рынка по поводу предоставления и получения образовательных услуг[1].

Важным аспектом при рассмотрении вопросов рынка образовательных услуг является определение субъектов и объектов рынка. Участниками рыночных отношений являются не только образовательные учреждения, но и потребители (отдельные личности, предприятия), круги посредников (которые включают службы занятости, биржи труда, органы регистрации, лицензирования и аккредитации образовательных учреждений), общественные институты и структуры, которые причастны к продвижению образовательных услуг и продуктов на рынке[2].

Под образовательной услугой часто понимают некоторый комплекс учебной и научной информации, передаваемой гражданину в виде суммы знаний общеобразовательного и специального характера, а также практических навыков для последующего применения.

Некоторые ученые подходят к данному явлению шире и под образовательной услугой понимают систему знаний, информации, умений и навыков, которые используются в целях удовлетворения

разнообразных образовательных потребностей личности, общества и в целом государства.

Еще один вопрос, возникающий в связи с данной темой – что подразумевать под «выгодой» и под «использованием» полученных в ходе образовательных услуг знаний и информации. Одна из точек зрения на формулировку образовательных услуг сводится к тому, что образовательная услуга – это результат учебной, управленческой и финансово-хозяйственной деятельности учебного заведения, направленной на удовлетворение производственного спроса на подготовку, переподготовку и повышение квалификации рабочей силы и спроса индивидов на получение профессии или квалификации, переквалификации. Однако, несмотря на то, что в подавляющем большинстве случаев образовательными услугами пользуются с целью подготовки к дальнейшей трудовой деятельности или с целью переподготовки, переквалификации Цели потребителей образовательных услуг нельзя свести только и исключительно к целям получения знаний и навыков, которые в дальнейшем будут использоваться при работе.

В экономической литературе встречаются различные формулировки потребностей в образовательных услугах. Некоторые понимают под потребностью в образовательных услугах или образовательной потребностью состояние личности, которое в условиях рынка выступает в форме ожиданий (субъекта и социальных групп), во-вторых, как процесс (выбора и освоения образовательной траектории). С другой стороны, речь идет о формировании «заказа общества». Эта трактовка потребности через ожидания, как отдельных индивидуумов, субъектов, так и социальных групп помогает более подробно раскрыть данное понятие, подчеркивая, что формирование потребности в таких услугах, хотя и происходит не обязательно в связи с производством и экономикой, но подвержено как личностным, так и общественным влияниям.

Таким образом, трактовки понятия образовательной услуги являются весьма разнообразными и не всегда отличаются полнотой раскрытия данного понятия. Как категория рыночной экономики само понятие «услуга» представляет собой некий нематериальный эквивалент товара. С этой позиции оказание услуг, в свою очередь, может быть охарактеризовано как экономическая активность, которая не имеет своим результатом передачу права собственности – в этом отличие экономических операций, связанных с оказанием услуг от операций по передаче материальных товаров.

То есть и правовая и экономическая трактовка услуг сводится к тому, что услуги представляют собой некую деятельность, процесс или набор действий, который создает определенные выгоды для тех, кому услуги оказываются – заказчиков[2].

Подводя итог вышесказанному, можно дать следующую формулировку определения образовательной услуги: образовательная услуга есть экономическая и социально значимая категория, представляющая собой действие или деятельность, в процессе которой одно лицо (исполнитель, поставщик, продавец услуги) передает другому лицу (заказчику, покупателю, потребителю услуги) комплекс информации и знаний, нацеленный на развитие личности, духовный и интеллектуальный рост, овладение профессиональными умениями и навыками, приобщение к опыту человечества, воплощенному в определенных научных, культурных и духовных идеях, концепциях и открытиях.

Если рассматривать образовательные услуги, то необходимо учитывать, что образование связано во многом с торговлей материальными товарами, получившими в зарубежной экономической литературе название «образовательных товаров» (educational goods), к которым можно отнести, в частности, книги, программное обеспечение, наглядные пособия. Получая информацию и знания с помощью указанных товаров, человек, безусловно, получает и определенное образование в данной сфере, повышает свое знание предмета, свою профессиональную квалификацию.

Таким образом, исследование механизмов формирования и функционирования современного рынка образовательных услуг является достаточно сложным процессом.

Но стоит отметить, что рынок образовательных услуг стремительно развивается как на национальных уровнях, так и на международном и, как любой другой рынок, он подчиняется определенным закономерностям развития[3].

В современном обществе образование – это одна из наиболее динамичных и перспективных отраслей экономики, а рынок образовательных услуг один из наиболее высоких по темпам роста.

Даже внутри комплекса отношений, складывающихся в процессе реализации образовательных услуг, отношения в разных сферах и на разных уровнях системы образования подчас настолько неоднозначны, что механизм функционирования, к примеру, рынка услуг высшего образования существенным образом отличается от механизма функционирования рынка услуг образования начального; механизм функционирования рынка услуг образования для взрослых – от

механизма функционирования рынка услуг дошкольного образования. Кроме того, сфера образовательных услуг также продолжает стремительно развиваться. Появляются новые виды и формы образования и, как следствие, возникают новые виды образовательных услуг.

Разумеется, рынок образовательных услуг зависит от таких же изменений, которые воздействуют на любой рынок, будь-то рынок товаров или услуг, но рынок образовательных услуг, и именно в этом и наблюдается его специфика, сочетает в себе рыночные и нерыночные механизмы функционирования. Такой дуализм механизмов функционирования рынка образовательных услуг вытекает из специфики образовательной услуги как деятельности, удовлетворяющей не только частные потребности, но и общественные.

Степень воздействия и механизмы влияния рыночных сил на образовательные услуги может отличаться от тех, которые воздействуют на рынок товаров. Этот факт в сочетании со степенью заинтересованности и степенью «присутствия» государства в сфере образования, позволяет отдельным экономистам относить рынок образовательных услуг к «квази-рынкам»[3].

Образовательное пространство представляет собой такую среду, в которой функционируют поставщики образовательных услуг, это то пространство общественных отношений, в котором в ходе образовательной услуги происходит обработка знаний и информации поставщиков услуг и трансформация их в определенный комплекс информации, который, будучи переданным потребителю, вновь трансформируется в знания и, если рассматривать процесс с точки зрения строительства человеческого капитала, то формируются профессиональные компетенции потребителя как специалиста.

Сложность оценки образовательного пространства как рыночной среды состоит в том, что количество факторов, которые влияют на положение субъектов рынка образовательных услуг велико и степень их воздействия на этих субъектов может существенно различаться. В сфере образования данная множественность факторов осложнена еще и активностью государства в сфере образования и тем фактом, что рыночные отношения для сферы образования есть явление относительно новое. Преодоление этой сложности возможно только путем использования моделей оценки, позволяющих выделить наиболее значимые факторы, воздействующие на поставщиков образовательных услуг и позволяющие оценить интенсивность их воздействия.

Одна из наиболее известных моделей структурного анализа была предложена профессором Гарвардской бизнес-школы и известным ученым-экономистом М. Портером и получила название «модели пяти сил конкуренции» или «модели пяти сил Портера» (Porter's Five Forces of Competition framework)[4].

При этом, как бы ни оспаривалась целесообразность коммерциализации сферы образования, рыночные механизмы, действующие в экономике, коснутся и ее. Сегодня и государственные вузы вынуждены считаться с этими механизмами и также переоценивать свою стратегию развития с учетом необходимости формирования конкурентных преимуществ.

Литература:

1. Балыхин Г.А. Управление развитием образования: организационно-экономический аспект. М.: Экономика, 2010. - 428 с.
2. Кожухар В.М. К определению содержания образовательной услуги // Маркетинг в России и за рубежом.- 2009. - №3. - с. 42-47.
3. Панкрухин А.П. Маркетинг образовательных услуг в высшем и дополнительном образовании: Учебное пособие. - М.: Интерпракс, 2011. -352с.
4. Гордеева Е.В., Лунева М.Н. Теоретическая модель формирования конкурентоспособности образовательных услуг вуза и условия ее реализации // Фундаментальные исследования. – 2014. – № 9–6. – С. 1287-1293

Кузнецова И.А., к.э.н. проф.

Люлюченко М.В., магистр

Белгородский государственный технологический университет

им. В.Г. Шухова, г. Белгород, Россия

РАЗВИТИЕ МОЛОДЕЖНОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА КАК СПОСОБ ТРУДОУСТРОЙСТВА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

В современных условиях все более актуальной становится проблема трудоустройства, в том числе среди молодых специалистов, которые, выходя на рынок труда, сталкиваются с различными проблемами. Обостряет данную проблему экономический кризис, характеризующаяся рецессией экономики, ростом инфляции, оттоком инвестиций и другими негативными процессами. В связи с этим большинство российских предприятий оптимизируют свою кадровую политику, снижая набор молодых специалистов, так как они требуют

больших затрат ресурсов для обучения и адаптации, а это может привести к увеличению уровня безработицы.

Для оценки уровня российской безработицы рассмотрим динамику ее основных показателей в РФ и Белгородской области (табл.)

Таблица 1

**Динамика изменения показателей безработицы в РФ и
Белгородской области [7]**

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
1	2	3	4	5	6	7	8
Уровень безработицы в Российской Федерации, %	6,2	8,3	7,3	6,5	5,5	5,5	5,2
Темп прироста, %	-	33,9	-12,0	-11,0	-15,4	0,0	-5,5
Уровень безработицы в Белгородской области, %	3,9	4,7	5,2	4,3	3,7	4	4
Темп прироста, %	-	20,5	10,6	-17,3	-14,0	8,1	0,0
Численность безработных в Белгородской области, тыс. чел.	29,6	37,4	40,6	33,2	29,5	32,2	32,5
Численность молодежи в Белгородской области, тыс. чел.	352	349	340	338	331	321	308
Уровень безработицы среди молодежи (16-30 лет) в Белгородской области, %	4,9	4,4	4,9	4	4	3,9	3,2
1	2	3	4	5	6	7	8
Темп прироста, %	-	-10,2	11,4	-18,4	0,0	-2,5	-17,9

Данные таблицы являются достаточно позитивными и свидетельствуют о снижении уровня безработицы как в общем, так и среди молодежи, но в силу кризисной ситуации в 2015 году данный показатель может вырасти, в связи с чем необходимы превентивные меры. Также следует обратить внимание на негативную тенденцию к снижению численности молодежи в Белгородской области. Рассмотрим динамику доли молодежи в общей численности населения за последние 10 лет на рис.1.

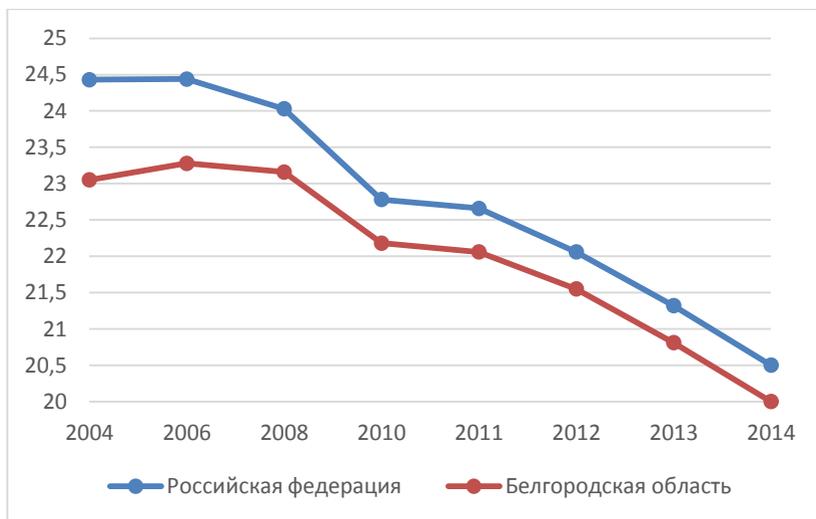


Рис.1. Динамика изменения доли молодежи в общей численности населения (14-30 лет) РФ и Белгородской области в 2004-2014 гг., тыс. чел. [7]

На рис. 1 прослеживается процесс постепенного снижения доли молодежи в общей численности населения, что позволяет судить об обостряющейся проблеме демографического старения – проблеме большинства развитых стран. Помимо развитости государства, этому может быть причиной демографическая яма 1990-х годов. К тому же уменьшение численности молодежи может привести к пенсионной катастрофе в будущем. Так, по прогнозу Росстата к 2020 году коэффициент демографической нагрузки возрастёт до 804, то есть на 1000 трудоспособного населения будет приходиться 804 нетрудоспособного [7].

В связи с этим, необходимо сводить долю безработицы среди всех демографических групп к минимально возможному уровню естественной безработицы. То есть, необходимы как превентивные, так и оперативные меры, целью которых должно стать эффективное трудоустройство. Особо важно в данном вопросе трудоустройство молодых специалистов, так как молодежь является динамичной, быстро реагирующей на изменения группой, на которую в последнее время возрастает экономическая и социальная нагрузка.

Отметим, что молодежное предпринимательство – один из эффективных способов трудоустройства молодых специалистов, развитие которого может предотвратить ряд экономических проблем (снизить темпы оттока инвестиционного капитала, уменьшить уровень

инфляции, восстановить экономический рост и др.) и позволит быстрее адаптироваться России к новым условиям функционирования (переходу к инновационной экономике).

Но прежде, чем стать предпринимателем, молодой специалист должен решить множество проблем. Для их рассмотрения нами был проведен социологический опрос среди студентов последних курсов Белгородских вузов на тему выбора сферы деятельности. При анализе результатов опроса был использован метод анализа иерархии (МАИ) позволяющий в условиях задачи, имеющей множество критериев, принять эффективное решение [1]. В ходе проведения которого, нами были сформулированы цель, критерии оценки и альтернативы.

Цель анализа иерархии – выбор деятельности молодым выпускником ВУЗа.

Критерии:

1. Прибыльность (КР.1).
2. Перспектива (КР.2).
3. Стабильность(КР.3).
4. Имидж (КР.4).

Альтернативы:

- государственная служба;
- работа по найму в коммерческих организациях;
- предпринимательство.

После чего была сформирована иерархия МАИ (рис.2) и производились попарные сравнения альтернатив по каждому критерию, благодаря использованию программы Mpriority 1.0.



Рис. 2. Иерархия МАИ

В итоге проведения анализа иерархии был получен результат в виде распределения приоритета выбора альтернатив представленный на рис.3.

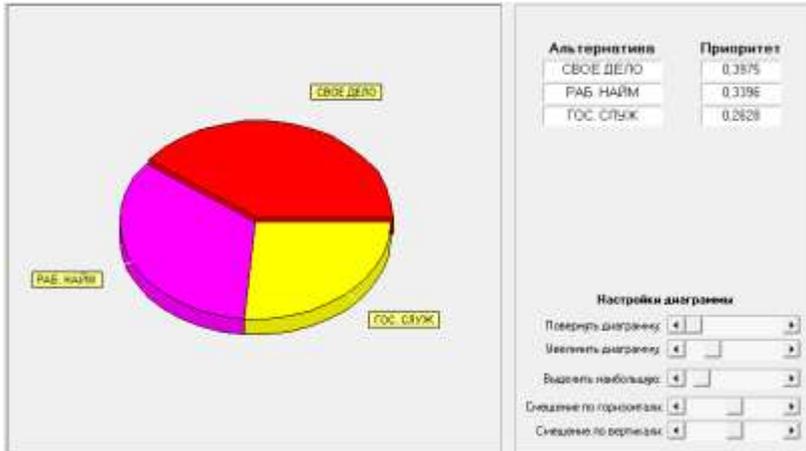


Рис.3. Итоговый результат МАИ

Было выявлено, что молодые специалисты ставят в приоритет свое развитие в области предпринимательства (39%), понимая все преимущества данной области. Но, согласно статистическим данным, молодые специалисты начинают свою деятельность с работы по найму или государственной службы в силу необходимости финансовых ресурсов и сложности создания и становления предпринимательской структуры (юридические аспекты).

Отметим основные проблемы и барьеры, выделяемые в ходе социологического опроса: отсутствие стартового капитала, нестабильная ситуация в стране, высокие налоги, конкуренция, административные барьеры, страх коррупции, отсутствие опыта в данной области.

В силу этого, для развития молодежного предпринимательства необходимо создание единого информационно-консультационного центра, который позволит молодым предпринимателям получать информацию о возможных источниках финансирования, мерах государственной поддержки, механизме открытия бизнеса, консультироваться по другим вопросам. То есть необходимо информировать потенциальных молодых предпринимателей о возможностях, так как инфраструктура (бизнес-инкубаторы, пром. и технопарки и т.д.) достаточно развита.

Литература:

1. Абакаров, А.Ш. Программная система поддержки принятия решений «MPRIORITY 1.0»: учебное пособие / А.Ш. Абакаров, Ю.А. Сушков – Санкт-Петербург, СПбГУ – 2010. – 17с.

2. Выборнова, В.В. Перспективы развития предпринимательской деятельности в России: монография/ В.В. Выборнова, Л.Г. Романович, К.И. Логачев, В.Ю. Чистюхин. – Белгород: Изд-во БГТУ, 2011. -129 с.

3. Бухонова, С.М. Формирование инновационной экономики: монография / С.М. Бухонова, Ю.А. Дорошенко, Ю.И. Селиверстов, Е.В. Максимчук и др.; под общ.ред. С.М. Бухоновой. - Белгород: Изд-во БГТУ, 2011. -237 с.

4. Молодежь [Электронный ресурс]: википедия – свободная энциклопедия. – Режим доступа: <http://ru.wikipedia.org/wiki/молодежь> 01.08.2015 года.

5. Романович М.А., Рудычев А.А., Романович Л.Г. Венчурное инвестирование в инновационные предприятия за рубежом и в России // Вестник БГТУ им. В.Г. Шухова. – 2011. №4. – С. 124-127.

6. Чижова, Е.Н. Проблемы совершенствования системы государственной поддержки малого инновационного бизнеса: монография / Е.Н. Чижова, Е.В. Чмирева. – Белгород: Изд-во БГТУ, 2014. -157 с.

7. Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.gks.ru> – (14.09.2015)

Куликова Т.И, Ханина Е.Г.

*Белгородский государственный технологический университет
им. В.Г. Шухова, г. Белгород, Россия*

аспирант, А.Е. Ватулин.

*Белгородский государственный технологический университет
им. В.Г. Шухова, г. Белгород, Россия*

МЕХАНИЗМЫ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

Социальное партнерство - система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Органы государственной власти и органы местного самоуправления являются сторонами социального партнерства в тех случаях, когда они выступают в качестве работодателей или их представителей, уполномоченных на представительство

законодательством или работодателями, а также в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Социальное партнерство становится неотъемлемой частью сферы труда. При этом речь идет не о слиянии интересов, а о достижении оптимального баланса между работниками, работодателями (предпринимателями), органами государственной власти, местного самоуправления путем достижения консенсуса, выработки и осуществления единой, согласованной позиции, о создании такого положения, при котором любой собственник мог бы обеспечить себе стабильное получение прибыли, а наемный работник – достойные условия своего существования, соответствующие определенному уровню качества жизни. Это цивилизованная форма общественных отношений в социально-трудовой сфере и получила название *социального партнерства*.

В научной литературе и практике социальное партнерство характеризуется неоднозначно и многоаспектно. Одни понимают его как специфический тип общественных отношений между социальными группами, слоями, классами, общностями и властными структурами; другие – как механизм взаимоотношений между государственными органами, представителями трудящихся и работодателями, третьи – как особый тип социально-трудовых отношений, присущий рыночной экономике, обеспечивающий на основе равноправного сотрудничества наемных работников и работодателей оптимальный баланс и реализацию их основных интересов. Можно привести, несмотря на их схожесть, и другие точки зрения, характеризующие уточняющие с другой стороны данное понятие.

Субъектами социального партнерства, как свидетельствует мировой опыт, являются наемные работники, работодатели и государство. Институтами (организациями), представляющими их интересы, выступают профсоюзы, объединения работодателей, правительство, а также органы государственной власти субъектов Российской Федерации, органы местного самоуправления. Объектом социального партнерства являются социально-трудовые отношения между его субъектами (отношения по поводу заработной платы, занятости, управления и расширения социальных гарантий, охраны, условий, организации труда, различного рода трудовых споров и т.д.).

Основными целями социального партнерства является: согласование и защита интересов различных социальных слоев, групп и классов; содействие решению актуальных экономических и политических задач; укрепление демократии и стабильности;

формирование социального правового государства, гражданского общества.

Партнерство представляет собой процесс согласования интересов, процесс создания единого социокультурного пространства, в котором обитают разные субъекты, но согласные, невзирая на различие интересов, соблюдать общие «правила игры», партнерские нормы, взаимные договоренности. Поэтому важно иметь в виду, что политика социального партнерства не ограничивается только сферой экономических или социально-трудовых отношений. Ее реализация связана с участием в таком процессе общественных объединений, представляющих интересы различных социальных групп, слоев, органов государственной власти, местного самоуправления, принятием и выполнением договоров и соглашений, экономических и политических решений. В разработке и процессах их принятия участвуют большие группы людей, трудовые коллективы (организации), представители населенных пунктов, территорий. В качестве организаторов переговорного или согласительного процесса чаще всего выступают властные структуры или лица, группы людей; обладающие собственностью, властью.

Общая стратегия социального партнерства в России сегодня состоит в том, чтобы на основе уважения позиций и учета интересов разных сторон, используя преимущества переговорного процесса, выработать единую согласованную политику в сфере социально-трудовых и политических отношений на разных уровнях: федеральном, отраслевом, региональном и на предприятиях.

За последние годы в нашей стране сделано немало для формирования правовой базы развития партнерских отношений. Принят ряд законодательных актов и положений, регламентирующих виды, формы организации и порядок регулирования социально-трудовых отношений. Однако следует констатировать, правовое обеспечение социального партнерства находится в стадии становления.

С правовой точки зрения социальное партнерство – это согласование действий всех сторон на определенной законодательной платформе, отражающей его существо, содержание и инструменты регулирования.

Принципы социального партнерства провозглашаются в Конституции РФ, там определены основные направления сотрудничества в области культуры, образования и информации (ст. 29, 43, 44), трудовых отношений (ст. 7, 37, 72), социального развития и

социальной защиты (ст. 7, 39, 40, 71, 72), охраны здоровья и экологии (ст. 41, 42, 114).

Трудовой кодекс РФ содержит раздел II «Социальное партнерство в сфере труда» (ст. 23–55). В нем социальное партнерство рассматривается как система взаимоотношений между работниками, работодателями, органами государственной власти и местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними экономических отношений. В ФЗ от 12.01.1996 № 10 – ФЗ (ред. от 30.12.2008) «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ФЗ от 27.11.2002. № 156 – ФЗ (ред. от 01.12.2007) «Об объединениях работодателей», Законе РФ от 11.03.1992 № 2490 – 1 (ред. от 29.06.2004) «О коллективных договорах и соглашениях» обозначены формы, методы и механизмы правового регулирования социального партнерства на договорной основе.

Коллективные договоры и социально-партнерские отношений в России появились еще в начале XX века, но правовое урегулирование впервые получили в Кодексе законов о труде 1918 г. и Положении о порядке утверждения коллективных договоров 1918 г.

В Российской Федерации социальное партнерство на более высоком уровне, чем организация, стало впервые регулироваться в 1992 г., законом РФ «О коллективных договорах и соглашениях». В нем впервые в российском законодательстве употребляются термины «социальное партнерство» и «коллективные переговоры», хотя в мире они появились еще в годы Первой мировой войны 1914–1918 гг., а в международных актах МОТ закреплены после Второй мировой войны.

До принятия Закона «О коллективных договорах и соглашениях» этот термин был впервые использован в ныне утратившим силу Указе Президента РФ «О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров (конфликтов)» от 15 ноября 1991 г. Указ в целях создания системы социального партнерства в области социально-трудовых отношений ввел в практику ежегодное заключение генеральных и отраслевых соглашений между тремя социальными партнерами: соответствующими объединениями профсоюзов, работодателей и органами исполнительной власти.

Всеми перечисленными правовыми актами заложены основные принципы партнерских отношений: равноправие, добровольность, приоритетность, социальная справедливость, согласование интересов.

Равноправие как одинаковые, гарантируемые конституцией экономические, социальные, политические и личные права граждан, официально признанное равенство граждан, в нашем случае работников, как один из ключевых моментов демократии. Этот принцип имеет важное значение для осуществления партнерских, договорных отношений, когда независимо от занимаемого статуса, материального положения и обладания властью, идет нормальный, равноправный переговорный процесс.

Приоритетность как первенство во времени, первые по значению в определенной совокупности вопросы, социальные, экономические и другие проблемы. Например, приоритетными в деятельности профсоюза являются вопросы защиты прав и интересов работников. А в условиях рынка эти вопросы решаются путем заключения коллективных договоров и тарифных соглашений, контрактов, в которых должны оговариваться условия продажи наемными работниками своего труда, гарантии предоставления работникам определенных условий труда и других социальных благ. Таким образом, если эти вопросы будут успешно решаться профсоюзами, то они займут то место, которое им принадлежит во всем цивилизованном мире.

Понятие «*социальная справедливость*» содержит в себе определенные исторически конкретные представления о неотъемлемых правах и свободах человека. Это, прежде всего, требование соответствия между ролью тех или иных индивидов, социальных групп в жизни общества и их социальным положением; между их правами и обязанностями; трудом и вознаграждением, общественным признанием. Несоответствие в этих отношениях оценивается как социальная несправедливость. тот принцип в партнерских отношениях реализуется в формах координации и распределения труда, его результатов, регулирования трудовых и социальных процессов в соответствии с законодательством. В то же время этот принцип нельзя понимать как уравнительность. Социальная справедливость проявляется также в том, что средства жизни члены общества получают только за счет своего труда, а те, кто только еще готовится к трудовой деятельности или нетрудоспособен, обеспечиваются за счет общества. В соответствии с принципом социальной справедливости различные системы заработной платы, распределения доходов строятся на принципе соответствия количеству и качеству труда. Социальная справедливость социально-трудовых отношений означает также фактическое, независимо от

отношений собственности и власти, равноправие (равенство прав и обязанностей) всех участников переговорного процесса.

Принцип *социальной справедливости* содержит в себе компоненту материального обеспечения социальных гарантий, создания равных возможностей равного доступа к благам, необходимым для развития способностей человека, его достойного существования. Данный принцип сочетает в себе, с одной стороны, факторы, обеспечивающие условия для развития личности, а с другой – наиболее естественную связь между мерой участия в производственном процессе и мерой потребления. Он позволяет в государственном масштабе регулировать процесс самообеспечения человека через личную инициативу и социальную помощь нуждающимся.

Принцип социальной справедливости предполагает также осуществление государством регулирования стихийных процессов поляризации богатства, имея главной целью борьбу с бедностью, а не богатством. В данном случае проблема должна решаться не путем выдачи пособий нуждающимся и внедрению иждивенчества, а путем реализации программ, призванных расширять занятость, содействовать в трудоустройстве, предоставлять гарантии равенства возможностей, подходящее налогообложение, поддерживать общественные фонды, развивать и расширять систему бесплатного здравоохранения и образования, свободное предпринимательство и т.д.

Другим важнейшим принципом социального партнерства можно считать максимальный учет интересов каждого из партнеров и особенно экономических, согласование их и по возможности более полная реализация. В то же время закономерности общественного развития свидетельствуют о том, что в обществе не может быть единства экономических интересов. Различные социальные группы занимают свое особое положение, место в структуре общества, в том числе и в экономической подсистеме. Гармонично и бесконфликтно общество может развиваться только в условиях согласованности экономических интересов государства, предприятия, фирмы и граждан.

Рабочие и предприниматели, работодатели (собственники) и наемные работники, государство заинтересованы в получении прибыли, развитии производства, сохранении рабочих мест, улучшении условий труда, повышении конкурентоспособности продукции, в своевременной уплате налогов. Поэтому согласование, взаимный учет интересов, их координация как раз и являются

наиболее трудной задачей и в то же время важнейшим принципом жизнеспособности партнерских отношений.

Согласование интересов работников, работодателей, властных структур способствует активному вовлечению трудящихся в процесс управления, а новый тип отношений собственности – формированию среднего класса, сглаживанию поляризации в обществе, массовому вовлечению различных социальных групп, слоев в рыночные отношения. К сожалению, у большинства российских предпринимателей явно прослеживается психология краткосрочных выигрышей, достигаемых из-за безысходности и вынужденного доверия наемных работников к работодателям и властным структурам.

Социальное партнерство означает предоставление различным социальным общностям права участвовать в политическом и экономическом процессе, в формировании общественного мнения, процессах принятия решения. В этом, на наш взгляд, и состоит главная задача социального партнерства – не нивелировать различные интересы, а учитывать их различия в проведении согласованных решений без оглядки на отношение к собственности, согласованной социально-экономической политике.

В мировой практике, с учетом наличия разных форм собственности, сложились и разные формы социального партнерства: бипартизм и трипартизм. Эти виды партнерских отношений возможны на нескольких уровнях: общегосударственном, отраслевом, межотраслевом, региональном, местном, территориальном и на уровне предприятия. Система соглашений соответственно может быть представлена Генеральным соглашением; отраслевыми (тарифными) соглашениями; специальными соглашениями, касающимися каких-то конкретных социально-экономических проблем и коллективными договорами (контрактами) которые заключаются на предприятиях, в организациях, учреждениях для регулирования трудовых отношений. Такие договоры в основном являются двухсторонними – между работниками и работодателями, но могут быть и трехсторонними при участии отдельных представителей отраслевых структур и объединений, органов местного самоуправления.

Наиболее значимыми проблемами партнерских отношений на уровне предприятия является регулирование оплаты и условий труда работников, разработка и создание стройной системы стимулирования труда. Анализ этих и некоторых других проблем, существующих на предприятии, показывает, что социальное партнерство в этой области неравномерно, противоречиво и осуществляется с немалыми трудностями. Исследования, проводимые в последние годы в

трудовых организациях, показывают, что не всегда взаимодействие между профсоюзами и работодателями результативно. Необходимо учитывать также, что на многих предприятиях профсоюзы вообще отсутствуют.

Необходимо также отметить, что система социального партнерства в России, особенно на практике, серьезного развития пока что еще не получила. Это механизм развитого, стабильного демократического общества. Уровень развития социального партнерства можно считать показателем экономической, социальной, политической и нравственной зрелости общества. В поступательном развитии такого общества и формируются необходимые условия для реализации партнерских отношений.

Литература:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 28.12.2013) // Собрание законодательства Российской Федерации. - 07.01.2002. - N 1 (Ч. 1). - Ст. 3
2. Полушкина Т.М., Коваленко Е.Г., Якимова О.Ю. Издательство "Академия Естествознания", 2013 год
3. Конституция Российской Федерации. Принята всенародным голосованием 12.12.1993 (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ) //Собрание законодательства РФ. - 03.03.2014. - N 9.

Лавренова Е.В., Колбасина М.Н., Ершов Е.Н.
*ФГБОУ ВПО «ВГТУ», ВГТУ «Воронежский государственный
 технический университет» г. Воронеж,
 ВГМУ «Воронежский государственный медицинский
 университет» им. Н.Н. Бурденко г. Воронеж*
**АНАЛИЗ ПРОБЛЕМ ТРУДОУСТРОЙСТВА МОЛОДЫХ
 СПЕЦИАЛИСТОВ**

На сегодняшний день обострился вопрос о трудоустройстве молодых специалистов. Несомненно, молодые специалисты обладают рядом плюсов, которые организация не всегда может рассмотреть. Выпускники вузов легче адаптируются и приспосабливаются в постоянно меняющихся условиях современной рыночной экономики, они быстрее обучаются, мыслят перспективнее, они целеустремленнее, любознательнее, неподверженные консерватизму, иногда их уровень образования выше, чем других слоев населения.

Тем не менее, молодые специалисты наиболее часто сталкиваются с проблемой трудоустройства, в силу своей некомпетентности, отсутствия практических навыков и опыта, завышенных амбиций и издержек современного российского профобучения. Большинство молодых специалистов окончивших вузы не могут найти работу в мегаполисах и вынуждены работать не по специальности. По нашему мнению, амбиции и мечты талантливой, перспективной, энергичной молодежи рушатся из-за нехватки рабочих мест и жилищных проблем. Такие проблемы возникли не за один день, а существовали всегда, но сегодня они приобретают острые формы. Важной ступенькой при решении данной проблемы является трудоустройство молодежи с целью мотивировать и стимулировать их активную деятельность в тех уголках страны, где в помощи таких специалистов особенно есть необходимость, а это, прежде всего, сельская местность.

Разработка эффективной стратегии преодоления безработицы молодых специалистов находится в центре внимания не только государства, но и международных организаций, а также научной общественности. Это можно объяснить тем, что безработица, сильнее влияет на молодежь, чем другие возрастные группы, в связи с этим социальная маргинализация молодежи является острой проблемой для общества. Вышенаписанное определяет актуальность и необходимость более глубоких исследований указанной проблемы. Важность данного среза изучения проблематики безработицы обуславливается еще и тем, что в России молодежная безработица до настоящего времени остается малоизученным экономическим явлением. Поэтому мы можем полагать, что основной проблемой занятости молодежи является несоответствие объемов и профилей подготовки специалистов потребностям рынка труда, что создает предпосылки роста безработицы среди выпускников учреждений профессионального образования. В основном, это приводит к тому, что наиболее активная и образованная часть молодежи, оканчивая учебное заведение, вынуждена получать статус безработного. Сейчас среди безработных и зарегистрированных в органах занятости, каждый третий - с высшим и средним профобразованием.

Несмотря на ежегодное уменьшение безработицы в России, проблема занятости молодежи не теряет остроты: более 2,5 млн. молодых специалистов не имеют работы и трудоустроиться могут лишь 50% выпускников вузов.

Каждый год на рынок труда приходят выпускники системы начального, среднего и высшего профессионального образования. Большое влияние на численность занятых в экономике оказывают

выпускники дневной формы обучения. Общая численность этой категории составляет около 1,5 млн. человек ежегодно. В это число не входят выпускники, призванные в ряды Вооруженных сил, а также продолжившие обучение на других уровнях профессионального образования.

На наш взгляд, общие проблемы безработных молодежь переживает и воспринимает острее, чем зрелые и опытные работники, в силу своих возрастных особенностей и неуверенного положения на рынке труда. Соглашаясь с мнением Гуртова и Париковой, можно сказать, что для России это реальная угроза появления “потерянного поколения”, то есть людей без практических навыков, опыта работы и даже желания трудиться, что может серьезно нарушить воспроизводство рабочей силы, замедлить экономический рост в будущем. А для эффективного развития отечественной экономики необходимо платежеспособное население, в том числе и молодежь. Среди положительных моментов приема на работу студентов можно выделить следующие факторы:

- отсутствие большинства стереотипов, присущих работникам со стажем, и наличие ярко выраженного стремления к новаторству, исследовательский интерес;

- профессиональная и социальная мобильность (отсутствие профессионального опыта и диплома делает молодых работников более гибкими);

- умеренность требований к размеру вознаграждения, обусловленная как нематериальным интересом (удовлетворенностью работой, амбициями и т.д.), так и материальным — получить пусть даже и небольшие, но собственноручно заработанные деньги, делающие их самостоятельными и независимыми от родителей. Кроме того, студент ожидает, что став специалистом, он получит желаемое вознаграждение в перспективе, а следовательно, пока можно согласиться и на меньшее;

- более высокая лояльность молодых специалистов, «воспитанных» внутри компании, и ориентированность на ее результаты по сравнению со специалистами, имеющими опыт работы и пришедшими с рынка труда.

Наряду с положительными моментами, конечно, существует ряд недостатков:

- квалификация молодых специалистов не соответствует требованиям рынка труда, а также дальнейшим прогнозам по расширению востребованности кадров;

- отсутствие или снижение у молодых специалистов профессиональных навыков, по изучаемой ранее профессии;
- несоответствие требованиям работодателя;
- низкий уровень заработной платы у молодых специалистов и замедленное продвижение по должности;
- ошибочный выбор профессии, специальности.

Бедственное положение основной массы молодых людей, затронутых безработицей, требует усиления внимания к этой проблеме со стороны государства. В настоящее время система социальной защиты не в состоянии обеспечить назначение достойного по размеру пособия по безработице группе безработной молодежи, пытаясь охватить чрезвычайно широкий круг получателей незначительными по размеру выплатами. Данная ситуация может улучшиться в результате установления более жестких барьеров при одновременном увеличении реальной суммы выплат.

Соглашаясь с мнением Пугачова и Федоровой, рекомендуем развивать в регионах молодежные биржи труда по трудоустройству молодых специалистов, в рамках которых должны проводиться ярмарки рабочих мест с участием заведений и предприятий регионов. Так же, требуется постоянно оказывать содействие молодежным инициативам в сфере предпринимательства, связанным с созданием новых рабочих мест, но для этого необходима серьезная государственная поддержка, в частности, в виде льготного налогового режима. Следует поставить во внимание опыт создания и работы центров научно-технического творчества молодежи, положивших начало развитию предпринимательства в первые годы реформ.

Мы считаем, что в подготовке и финансировании программ содействия занятости молодежи должны принимать активное участие региональные власти и органы местного самоуправления. При этом они должны:

- обеспечивать гарантию качественной общеобразовательной и профессиональной подготовки молодежи, предоставляя студентам возможность получать от государства дополнение к стипендии в виде льготного долгосрочного кредита, подлежащего последующему возмещению в течение оговоренного периода времени после завершения учебы;

- определять оптимальные параметры количества и структуры выпускаемых молодых специалистов с учетом динамики спроса в регионе на рабочую силу, оказывая при этом содействие развитию сети служб профессиональной ориентации молодежи и создавая благоприятные условия для повышения уровня дохода учащейся

молодежи на основе занятости по выбранной специальности в свободное от учебы время;

- заключать договора с организациями и учреждениями различных форм собственности и отвечать за организацию программы “Молодежной практики” в целях расширения возможности трудоустройства безработной молодежи и приобретения ею профессиональных знаний, умений, навыков.

Принимая во внимание мнение Апокина и Юдкевича, можно сказать, что наряду с этими мерами в рамках программы занятости безработной молодежи важное социально-экономическое значение сегодня имеет применение такой активной меры комплексного регулирования спроса и предложения на рынке труда, как рациональное использование гибких форм занятости, а также гибкого режима рабочего времени на российских предприятиях. В условиях всевозрастающих масштабов общей безработицы не только в России, но и за рубежом представляется важным обеспечить содействие рациональному распределению частичной занятости молодежи на основе гибких графиков, изучая и используя зарубежный опыт. Именно подобный подход сегодня стал бы более эффективным, чем принудительные отпуска или работа неполную рабочую неделю для всех работающих, поскольку многовариантность занятости дает возможность совмещать работу по специальности с работой в неформальном секторе экономики. В свою очередь, работа по специальности, которая требует определенной профессиональной подготовки, знаний и опыта, позволяет сохранить квалификацию работников, а работа в рамках неформального сектора, зачастую не требующая особой квалификации, является для работника источником дополнительного дохода, позволяющего снизить риск попадания в категорию бедных.

Мы полагаем, что с персональной точки зрения гибкий режим рабочего времени позволяет работникам повысить личную независимость на рабочем месте, а также в большей мере удовлетворять свои запросы относительно профессиональной деятельности и повышения квалификации без отрыва от производства.

Реализация данных мер является прямым инвестированием государства и регионов в будущее и может обеспечить усиление социальной защищенности не только молодежи, но и способствовать развитию социальной защиты других категорий безработных.

При оценке общей ситуации на рынке труда нужен качественный, а не чисто количественный подход. Задача состоит не только в предоставлении выпускникам оперативной информации об

имеющихся вакансиях и заявках от организаций, но и в обеспечении им возможности непосредственно устанавливать отношения с этими организациями, узнавать о требованиях к специалистам, об интересах «заказчиков», как и о ситуации на рынке труда в целом, что поможет осуществить осознанный выбор. И, разумеется, вопрос о распределении должен ставиться заранее, в период производственной практики, хотя окончательное решение студент принимает на последнем курсе. Обращение в кадровые агентства в большинстве случаев не приносит результата, так как большинство резюме, присланных им молодыми специалистами, остаются без отклика. Этот факт объясняется тем, что большинство агентств не специализируется на подборе молодых специалистов, и резюме выпускников находятся в тех же папках, что и резюме людей без опыта работы. Низкий спрос молодых специалистов объясняется не только отсутствием опыта, но еще и тем, что многие российские компании не имеют технологий работы с молодежью, а кадровые агентства не предоставляют подобного рода услуг.

В ходе проведения пробного исследования спроса на молодых специалистов, опрошенным представителям предприятий и организаций было предложено оценить уровень минимальных требований, позволяющих допустить человека к работе. Полученные результаты говорят о достаточно высоком уровне требований: к практической и теоретической подготовке молодого специалиста; к способности принимать самостоятельно решения; к умению общаться с людьми; к умению формулировать задачу и находить путь к ее решению.

Самые высокие требования к выпускникам по всем названным параметрам предъявляют банки. Одинаково высоки, хотя и чуть ниже, требования со стороны коммерческих фирм и частных предприятий. Ниже уровень требований к выпускникам со стороны госбюджетных организаций. Особенно это касается практической подготовки молодого специалиста.

В решении вопросов трудоустройства выпускников следует сделать акцент на повышении собственной активности и инициативы у молодых специалистов, чтобы они смогли стать реальными субъектами на рынке труда. Задача вуза в этой связи заключается в обеспечении их более раннего и более основательного включения в эту систему. Взаимодействие между предприятиями и организациями, заинтересованными в квалифицированных специалистах - с одной стороны, и вузами - с другой должно стать более тесным и менее формальным, а обучение в вузе - более дифференцированным и

адаптированным к интересам организаций. К сожалению, даже при значительном увеличении связей компаний и учебных заведений спрос на рынке молодых специалистов растет очень медленно, и связано это с тем, что программы содействия трудоустройству студентов, отношения компаний с вузами, уровень профессиональной подготовки в вузах все еще остаются на низком уровне. В итоге, молодежь стремится получить высшее образование, но не стоит забывать, что диплом перестает быть гарантией трудоустройства.

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

Литература:

1 Гуртов В., Парикова Н. Цикличность в динамике численности безработных граждан // Человек и труд. 2014. □6. С. 38.

2 Пугач В.Ф., Федорова Е.А. Трудоустройство выпускников российских вузов// Высшее образование в России. – 2013. - № 10. – С. 136-147

3 Апокин А., Юдкевич М. Анализ студенческой занятости в контексте российского рынка труда// Вопросы экономики. – 2014. - № 6. – С. 98-111

Лунина О.А.

Белгородский государственный университет (НИУ «БелГУ»), г.

Белгород, Россия

Шавырина И.В.

Белгородский государственный технологический университет

им. В.Г. Шухова, г. Белгород, Россия

К ВОПРОСУ О КРИЗИСЕ ТРУДОВОЙ МОТИВАЦИИ

Мотивация персонала организации была и остается одним из ключевых аспектов управления человеческими ресурсами. В современной управленческой мысли нет недостатка в области теоретических концепций мотивации труда персонала. Тем не менее, достаточно актуальным остается вопрос об эффективном использовании механизмов мотивации человеческих ресурсов организации.

Энциклопедичным является определение мотивации персонала, под которым понимается процесс побуждения человека к продуктивной деятельности.

По мнению А.Я. Кибанова, определение которого также является академическим, под мотивацией понимается «стремление работника удовлетворить свои потребности в определенных благах посредством труда, направленного на достижение целей организации»⁵². Бесспорным является и тот факт, что в процессе мотивации трудовой деятельности формируются и функционируют мотивы труда работника, которые побуждают индивида к трудовой деятельности, так как вызваны его интересами и потребностями, удовлетворение которых возможно посредством получения благ, которые представляются жизненной необходимостью, с наименьшими моральными и материальными издержками⁵³.

При детальном рассмотрении указанных понятий можно выделить одну из основных функций мотивации персонала, а именно – продуктивная деятельность, направленная на достижение целей организации.

Несмотря на кажущееся единство, можно выделить существенное отличие данных понятий – в первом случае, это процесс побуждения, во втором, отмечается субстанционное понимание мотивации, имеющее начало с осознания личностного смысла труда.

Различия могут быть предопределены существующими теоретическими подходами в области мотивации труда. Так, в настоящее время, преобладают два подхода с соответствующими названиями: «содержательные» теории и «процессные» теории мотивации. Первая группа интерпретирует трудовую мотивацию изнутри: та или иная потребность личности превращается в поведенческий мотив, направленный на удовлетворение данной потребности, т.е. действует цепь «потребность – мотив – цель». Сторонники процессных концепций фактически акцентируют внимание на внешние факторы, а саму мотивацию рассматривают как проявление связи между ожиданиями личности и его усилиями, т.е. действует цепь «усилие – поведение – вознаграждение».

В рамках «научного управления» акцент ставится на регулирование трудового поведения подчиненных и контроль, а не управление их желанием трудиться. Более того, поскольку им приписывается определенная (экономическая) и неизменная

⁵² Кибанов А.Я., Баткаева И.А., Митрофанова Е.А., Ловчева М.В. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. – М., 2009. – С.61.

⁵³ Там же. С. 62.

мотивация, то в целом неизбежен и принудительный характер системы мотивации. Свое кредо управленца Фредерик Тэйлор сформулировал совершенно четко: «Только путем принудительной стандартизации методов, принудительного использования наилучших орудий и условий труда и принудительного сотрудничества можно обеспечить это общее ускорение темпа работы»⁵⁴.

Указанные теории регламентируют, на наш взгляд, разнонаправленность сути мотивации персонала в настоящий момент, которая характеризуется мотивационным разрывом между теорией и практикой управления трудом.

Мотивационный разрыв наблюдается уже в понимании процесса мотивации руководством и подчиненными. Для большинства руководителей мотивация персонала заключается в способе повышения производительности труда посредством мотивационных инструментов. Суть заключается в следующем: в условиях, когда ресурс ограничен, стоит вкладываться в то, чтобы при том же расходе ресурса, отдача от трудовой деятельности человека была больше. Другими словами, иметь возможность получить больший доход при тех же, вполне возможно, что и меньших, расходах. Мотивация в данном случае сводится исключительно к нематериальной стороне. Таким образом, цепь «потребность – мотив – цель» не является действенной, впрочем, как и цепь «усилие – поведение – вознаграждение». А весь трудовой процесс сводится к акценту регулирование трудового поведения подчиненных и строгий контроль, а не управление желанием трудиться.

С другой стороны, руководство, пытаясь мотивировать персонал исключительно внешними инструментами, желая тем самым повысить производительность и эффективность труда персонала, с одной стороны, не в достаточной мере уделяет внимание сильнейшему фактору, на наш взгляд, определяющему трудовое поведение, манипулировать которым гораздо сложнее, а именно – внутренней мотивации. В данном случае абсолютно бездейственными являются механизмы внешней мотивации, так как логика данного мотивационного фактора заключается в исключительном желании работника выполнять порученную работу на наивысшем уровне, либо «спустя рукава».

⁵⁴ Мирзоян В.А. Кризис трудовой мотивации : опыт философского анализа // Вопросы философии. 2011. №12. URL.: http://vphil.ru/index.php?option=com_content&task=view&id=420&Itemid=52.

В обоих случаях можно говорить о кризисе трудовой мотивации, имеющей, по определению В.А. Мирзояна, тройкий смысл:

- как свидетельство низкого уровня заинтересованности непосредственного субъекта труда в возможно более эффективной трудовой отдаче (проще говоря – нежелание работать);
- как проявление низкой эффективности практики внутриорганизационного управленческого воздействия на фактическое трудовое поведение персонала (неумение руководства по-настоящему заинтересовать персонал);
- как доказательство неверных подходов теоретиков при раскрытии сути закономерностей трудовой мотивации личности и формулировании инструментально пригодных рекомендаций (неадекватное теоретическое отражение реальности)⁵⁵.

При рассмотрении причин кризиса трудовой мотивации будет неправильным ограничиться лишь особенностями непосредственного контакта руководителя и подчиненных, как работодателя и наемных работников или как двух сторон экономического обмена типа «труд и вознаграждение». Личные экономические запросы, также как и другие, которые связаны с материальными обстоятельствами, личностные характеристики основных акторов трудовой ситуации отражаются на их диспозициях и реальном поведении (в основном из-за них и возникают «локальные кризисы» мотивации в виде недовольства мерой вознаграждения, стилем работы руководителя, характером межличностных взаимоотношений и других форм трудовых конфликтов).

Но следует отметить, что исключительно в рамках концепции «экономического человека» руководитель и подчиненные нацелены только на экономические соображения. В реальной жизни эти две субстанции – руководитель и подчиненный – имеют множество взаимосвязей, проявляющихся не только в трудовой ситуации, но и вне ее. Следовательно, все чаще встречающийся «кризис доверия» между руководством и подчиненными представляют собой далеко не психологический или социальный факт. Доверие между руководителем и подчиненными возможно лишь при определенном совпадении ценностных ориентаций обеих сторон, при определенном типе культуры управления. В данном случае доверие может стать весомым фактором совместной эффективной деятельности. Поэтому мотивационный кризис, на наш взгляд, следует анализировать и

⁵⁵ Мирзоян В.А. Кризис трудовой мотивации : опыт философского анализа // Вопросы философии. 2011. №12. URL: http://vphil.ru/index.php?option=com_content&task=view&id=420&Itemid=52.

воспринимать в более широком смысле – как одно из направлений цивилизационного современного кризиса, основными компонентами которого являются – финансово-экономический, экологический, образовательный, демографический, этнокультурный, духовный, моральный и т. п.

Таким образом, при желании получить эффект от мотивации персонала первостепенное значение имеет понимание императивной необходимости исследования внутренне присущих каждой личности потребностей, создания и регулирования адекватной мотивации. По мнению В.А. Мирзояна, наиболее весомым доказательством смены парадигмы является основополагающая идея «менеджмента, создающего мотивацию» о необходимости регулирования трудового поведения человека не через внешнее воздействие, а именно через труд.

Литература:

1. Кибанов, А.Я., Баткаева, И.А., Митрофанова, Е.А., Ловчева, М.В. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. – М., 2009. – 524 с.

2. Мирзоян В.А. Кризис трудовой мотивации : опыт философского анализа // Вопросы философии. 2011. №12. URL.: http://vphil.ru/index.php?option=com_content&task=view&id=420&Itemid=52.

Макридина М.Т.

*Белгородский государственный технологический университет
им. В.Г. Шухова, г. Белгород, Россия*

СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ РОССИЙСКОГО РЫНКА ТРУДА И ТРУДОУСТРОЙСТВО МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ.

К началу XXI века молодежь стала одной из самых многочисленных групп населения среди официально зарегистрированных в России безработных. Молодые люди в возрасте от 15 до 24 лет составляют примерно 1/5 часть трудоспособного населения, в составе занятых - 12%, а среди безработных - 27%.

Формирование рыночных отношений в сфере занятости привело к тому, что планомерность приема в учебные заведения осталась, а использование высококвалифицированной рабочей силы пущено на самотек. Каждый второй молодой специалист либо не трудоустраивается вообще, либо работает не по специальности.

Получаемое высшее образование при правильном подходе необходимо рассматривать, как долгосрочные инвестиции, а они требуют взвешенного подхода к решению выпускниками ряда вопросов. Основной проблемой трудоустройства молодого специалиста является не поиск работы вообще, а поиск работы по специальности. Сложность устроиться на работу по специальности объясняется двумя причинами.

Большинство профессий подразумевают наличие практических навыков, нежели теоретических знаний. В зависимости от полученной специальности молодому специалисту без опыта работы будет проще или сложнее устроиться на работу по специальности впервые. Можно сказать, что чем больше какая-то профессия требует специальных знаний и меньше практических навыков, тем проще будет устроиться на работу специалисту по этой профессии.

Еще одной проблемой для выпускников вузов является низкий уровень оплаты их труда, который предлагают потенциальные работодатели. Решение данной проблемы может стать всего лишь вопросом времени, если выпускник устроится на работу по специальности. Приобретя опыт работы, он сможет рассчитывать на большую заработную плату. В современных условиях наибольшие сложности с трудоустройством испытывают в первую очередь молодые специалисты, только вступающие на карьерную лестницу. У компаний же сложилось неоднозначное отношение к сотрудникам, не имеющих опыта работы, возможности их принятия на вакантную должность. Для одних компаний это представляется как бесполезная трата времени, для других - наоборот, как возможность укрепить и даже повысить свои позиции на рынке, когда они готовы обучать и способствовать развитию вчерашнего выпускника, обладающего потенциалом.

Молодежь на рынке труда представляет собой достаточно уязвимую категорию граждан, вопросы контролирования и помощи которой являются вопросами государственной политики. На молодежный сектор рынка труда оказывает влияние ряд негативных тенденций: усиление несоответствия спроса и предложения рабочей силы как по профессионально-квалификационным, так и по другим качественным характеристикам; увеличение в структуре предложения рабочей силы доли лиц, не имеющих профессий; падение престижа рабочих профессий; слабая заинтересованность работодателей в повышении квалификации и переподготовке работающих. При этом страдает и экономика, не получающая необходимой для её успешного

функционирования рабочей силы определенных профессий и уровня квалификации.

Вузы должны оказывать поддержку поиске рабочих мест для молодежи путем создания Центров развития карьеры, которые бы формировали партнерские связи и устойчивую систему взаимоотношений вуза с потенциальными работодателями. Такая целенаправленная работа позволит повысить конкурентоспособность будущего специалиста на рынке труда, повысит престиж вуза, что станет существенным в мотивации выбора учебного заведения абитуриентами, а вузу позволит позиционировать себя как социально-ответственную образовательную структуру.

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

Молодежь на рынке труда представляет собой достаточно уязвимую категорию граждан, вопросы контролирования и помощи которой являются вопросами государственной политики. На молодежный сектор рынка труда оказывает влияние ряд негативных тенденций: усиление несоответствия спроса и предложения рабочей силы как по профессионально-квалификационным, так и по другим качественным характеристикам; увеличение в структуре предложения рабочей силы доли лиц, не имеющих профессий; падение престижа рабочих профессий; слабая заинтересованность работодателей в повышении квалификации и переподготовке работающих. При этом страдает и экономика, не получающая необходимой для её успешного функционирования рабочей силы определенных профессий и уровня квалификации.

Вузы должны оказывать поддержку поиске рабочих мест для молодежи путем создания Центров развития карьеры, которые бы формировали партнерские связи и устойчивую систему взаимоотношений вуза с потенциальными работодателями. Такая целенаправленная работа позволит повысить конкурентоспособность будущего специалиста на рынке труда, повысит престиж вуза, что станет существенным в мотивации выбора учебного заведения абитуриентами, а вузу позволит позиционировать себя как социально-ответственную образовательную структуру.

В целом успехов в поиске работы в динамичной среде может добиться только тот, кто открыт к изменениям,

коммуникабелен, развил в себе способность к постоянному обучению и переобучению. Молодым специалистам требуются значительные знания в смежных отраслях, дополнительное образование, умение быстро адаптироваться в быстро изменяющихся обстоятельствах.

Таким образом, специфика положения молодежи на рынке труда определяется тем, что именно эта группа общества является элементом социальной структуры, который своими демографическими характеристиками способствует росту напряженности на рынке труда. В тоже время, молодое поколение в ситуации любой, даже благоприятной, экономической конъюнктуры является группой социального риска. Причина этого в естественной меньшей в сравнении с прочими возрастными категориями трудоспособного населения конкурентоспособности на рынке труда.

Проблема трудоустройства молодежи могла решаться в этой ситуации почти исключительно за счет успешности ее конкуренции с прочими социальными группами. Возможности этой конкуренции были и остаются крайне ограниченными. Ключевая причина этого в кризисе системы профессиональной подготовки. Во-первых, то соотношение специальностей молодых выпускников, которое было характерно для советского времени не могло, что называется, по определению соответствовать потребностям новой экономической и социальной жизни страны. В тоже время, система образования обнаружила свою большую инерционность и приспособлялась к запросам времени специальностей, связанных с материальным производством в начале периода реформ и аналогичное и перепроизводство экономических и юридических специальностей. Разрушенной оказалась система профориента-ционной работы, которую вскоре пришлось на себя взять уже не учебным заведениям, а учреждениям, призванным бороться с безработицей.. Следствием этого было и невысокое качество профессиональной подготовки молодежи, и принципиальная невостребованность специальностей большой доли молодых выпускников на рынке. Конкурентоспособность в результате снижалась, а трудоустройство для молодого человека становилось наиболее проблематичным.

Перспектива нормализации положения на рынке труда связана с корректировкой работы служб занятости, совершенствованием системы их правительственного финансирования, продуманной разработкой государственных социальных программ и приведением системы образования в соответствие с нуждами современной экономики. Многие молодые специалисты с сожалением говорят о том, что проблема трудоустройства есть, и касается не только наличия

свободных вакансий. Работодателям остро не хватает квалифицированных работников нижнего и среднего звена. Особенно тяжело представителям мелкого и среднего бизнеса, которым нужны ответственные и квалифицированные универсалы. Им просто некогда этих универсалов растить и воспитывать. На недостаток специалистов жалуются практически во всех отраслях. На вопрос «А как же выпускники?» общее содержание ответа работодателей сводится к следующему: «Они ничего не знают и не умеют». Претензии молодых соискателей иного плана - отсутствие работы по специальности или хотя бы соответствующей образованию, понятной зарплатой политики, системы градации, учитывающей то, каким опытом работы обладает человек и насколько хорошо он учился. В общем, у каждого своя правда.

Поэтому основная проблема исследования - почему старшекурсники и выпускники высших учебных заведений не могут найти работу. Большинство профессий подразумевают наличие практических навыков, нежели теоретических знаний. В зависимости от полученной специальности молодому специалисту без опыта работы будет проще или сложнее устроиться на работу по специальности впервые. Можно сказать, что чем больше какая-то профессия требует специальных знаний и меньше практических навыков, тем проще будет устроиться на работу специалисту по этой профессии.

Всё очевиднее проявляется противоречие между формальным и реальным образованием. Учебные заведения готовят кадры, практически не задумываясь над ситуацией на рынке труда. Работодателя же интересует в первую очередь не то, какой у нанимаемого работника диплом, а что конкретно он умеет делать.

Высшие и средние специальные учебные заведения могут успешнее решать проблемы трудоустройства своих выпускников через контрактную систему договоров с организациями.

Актуальна сейчас проблема переподготовки людей со специальным образованием, получение второй профессии.

В целях некоторого смягчения остроты проблемы Федеральная служба занятости России разработала положение «Об организации временной занятости безработной молодежи», под названием «молодёжная практика». В соответствии с этим положением службы занятости компенсируют работодателю расходы по оплате труда молодежи в возрасте до 26 лет, трудоустроенной по этой программе, в размере половины средней заработной платы, но не выше среднего уровня оплаты труда, сложившегося в регионе.

В экономической науке существует несколько основных концепций функционирования рынка труда. Каждая из концепций в отдельности не дает полной адекватной картины механизма функционирования рынка рабочей силы, хотя и отражает отдельные его элементы. Рынок труда, подчиняясь в целом законам спроса и предложения, представляет собой рынок особого рода, имеющий ряд существенных отличий друг от друга товарных рынков. Здесь регуляторами являются не только макро- и микроэкономические факторы социального и социально-психологического характера.

Современный рынок труда в развитых странах с рыночной экономикой сегментирован на несколько неконкурирующих рынков. Это рынки квалифицированных (первичных) и неквалифицированных (вторичных) рабочих мест, рынки наукоемких и традиционных отраслей экономики. Безработица выступает как превышение предложения рабочей силы над спросом на нее. В западной экономической превалирует концепция, согласно которой безработица в своей основе отражает экономическую целесообразность использования трудовых ресурсов.

В России решение проблем занятости и безработицы осложняется недостаточно развитым организационным механизмом рынка труда, слабо поставленными статистикой трудовых ресурсов, сбором информации и ее распространением, отсутствием помощи трудоспособным в поисках рабочего места. Отмеченные процессы на рынке труда требуют активного государственного регулирования. Вследствие этого идеи Кейнса о роли государства в регулировании производства, расширении рынка, стимулировании инвестиций наиболее приемлемы для современного состояния российской экономики.

Безработица пагубно сказывается на всей экономической жизни общества. Она, прежде всего, ведет к экономическим потерям, снижает уровень реального фактического выпуска национального продукта.

Помимо экономических потерь безработица приводит и к внеэкономическим издержкам, т.е. к определенным негативным социальным последствиям. Всегда человек, оказавшийся без работы не по своей воле, впадает в угнетенное, беспокойное состояние, со временем, если работу не удастся найти, оно перерастает в депрессию, с которой трудно бороться. Как правило, находясь без работы, работник утрачивает свою квалификацию, может возникнуть социальная апатия, деморализация. Данные явления, если они массово

распространены в обществе, неизбежно приводят к социальным конфликтам и усложнению общей обстановке в стране.

Особенность социальной ситуации в России является усиление масштабов явной и скрытой безработицы, что имеет следствием снижение трудового и профессионально-квалификационного потенциала страны, причем безработица имеет хронический и массовый характер, что особенно свойственно регионам с преобладанием предприятий военно-промышленного комплекса. Сегодня серьезное беспокойство вызывает тот факт, что безработицей охвачены преимущественно определенные группы населения - работники, уволенные в результате закрытия предприятий, рабочие низкой квалификации, имеющие низкий уровень образования и др.

Важным направлением политики занятости на современном этапе должно стать решительное сокращение излишних масс труда (скрытой безработицы). Контроль уровня безработицы в обществе следует осуществить главным образом путем сохранения и прироста рабочих мест.

Выход страны из кризиса невозможен без позитивных изменений в области занятости - усиление стимулов к труду, роста его эффективности, повышению роли квалифицированного труда, создание условий для свободного перемещения рабочей силы в соответствии со структурными сдвигами в экономике. Государству необходимо активизировать свою роль в регулировании данного процесса: поддерживать занятости квалифицированной рабочей силы, перестроить образовательную систему исходя из ее потребностей производственной сферы, уделять особое внимание занятости молодежи.

Литература:

1. Бойко Л.И. Трансформация функций высшего образования и социальные позиции студенчества. // СоцИс. 2002.
2. Ананьев А. Новые процессы в занятости населения в условиях перехода к рыночной экономике // Вопросы экономики 2009
3. Топилин А.В. Рынок труда и стран СНГ: реалии и перспективы развития. - М.: ЗАО «Издательство «Экономика», 2004.- 321с
4. Дунаева Н. А. Молодежь на рынке труда // Вопросы экономики

Минаева Л.А., Носов О.А.

*Белгородский инженерно-экономический институт,
г. Белгород*

ФОРМИРОВАНИЕ ИНЖЕНЕРНЫХ КАДРОВ: ОСНОВНЫЕ ПРОБЛЕМЫ

Развитие инновационно-ориентированной экономики невозможно без развития полноценного инженерно-интеллектуального потенциала. Фундаментальная наука и инженерное дело — это два основных устоя любого государства.

Проблемы снижения инженерно-интеллектуального потенциала в последние годы связывают с рядом причин. Во-первых, с разрушением инновационного цикла, важнейшими звеньями которого являются система профтехучилищ, научно-производственных объединений, проектно-изобретательских «школ», лабораторий и опытных производств.

Во-вторых, с «бегством ученых и специалистов» за границу. Если взять цифру 500 тысяч ученых и специалистов, уехавших за границу, которая часто приводилась в печати, и оценку стоимости такого специалиста у Д. Мерсера в 2 млн. фунтов стерлингов, т.е. ~ в 4 млн. долларов, то получается «нижняя оценка» в 2 трлн. долларов; хотя есть данные, что выехало за границу более 1 млн. специалистов) [1].

Третья причина - уничтожение математических научных школ и математического образования, «вымывание», вследствие низкого финансирования фундаментальных исследований.

Четвертая причина связана с общим сокращением финансирования научно-исследовательской системы [2].

О том, что вузы должны готовить кадры, востребованные реальным сектором экономики, речь идет не один год. Тем не менее, в целом вузовская система по-прежнему дает в большей степени академическое, а не прикладное образование. Винить только вузы в этом нельзя, поскольку в их распоряжении в основном устаревшее лабораторное, исследовательское и производственное оборудование, на котором обучить новым технологиям невозможно.

Современная техническая база высшей школы, как правило, существенно отстает от той, которая создана в промышленности. Кроме того, при всей фундаментальности отечественного высшего образования, все еще слабо развита обратная связь с потребителем, производственными предприятиями.

Стратегическое партнерство вузов и производственных предприятий – требование времени. Основным стимулом

формирования долгосрочных партнерских отношений должна являться взаимная заинтересованность в повышении качества подготовки специалистов, включая качество целевой (специальной) подготовки [3, с. 5].

По данным Росстата, в 2012 г. прием вузами по инженерным направлениям подготовки и специальностям был 343,2 тыс. чел., что составляет 26,5% от общего приема. Из их числа на бюджетные места были приняты 210,4 тыс. чел., или 41,7% от общего приема за счет средств бюджета.

Анализ приемов вузами по инженерным направлениям подготовки и специальностям в динамике за 2009–2011 гг. показал, что наблюдается незначительное уменьшение цифр приема, но в то же время приемы в сравнении с общим приемом студентов в относительных показателях ежегодно увеличиваются. Так, по данным Росстата, прием инженерных кадров составлял: в 2009 г. – 383 тыс. чел. (24,8% от общего приема), из них за счет средств бюджета – 224,3 тыс. чел. (40,1% от общего приема за счет средств федерального бюджета); в 2010 г. – 370,2 тыс. чел. (26,4% от общего приема), из них за счет средств бюджета – 214,3 тыс. чел. (41,2% от общего приема за счет средств бюджета); в 2011 г. – 337,4 тыс. чел. (27,9% от общего приема), из них за счет средств бюджета – 209 тыс. чел. (2,4% от общего приема за счет средств бюджета).

Контрольные цифры приема для системы ВПО на 2013 г. были сформированы Минобрнауки России таким образом, чтобы обеспечить преимущественную подготовку за счет средств федерального бюджета по востребованным специальностям в экономике в 2017–2019 г., поскольку выпуск бакалавров, специалистов и магистров приема 2013 г. будет проходить именно в эти годы.

В Белгородской области осознается проблема дефицита кадров, способных объединять интеллектуальные и технологические ресурсы. Белгородские вузы ежегодно выпускают около 1,5 тыс. специалистов, имеющих инженерную квалификацию, однако этого явно недостаточно [4].

В области на 10 тыс. человек в 2010 г. приходилось 87,4 специалистов с высшим образованием, тогда, как в среднем по России такой показатель составляет 102 чел. [5, с. 261]. Для реализации Стратегии развития на период до 2025 года Белгородской области требуется больше специалистов, обладающих особой подготовкой и владеющих специфическими знаниями, умениями и навыками, способных активно участвовать в инновационном процессе.

В настоящее время рынок труда Белгородской области (как и

Российской Федерации в целом) характеризуется несбалансированностью и противоречивыми тенденциями как со стороны количественного наполнения, так и со стороны качественного состава (уровень образования, полученная специальность/квалификации) работников. Кроме того, ежегодно появляются новые профессии и специальности, вызванные структурными и технологическими изменениями в экономике и формирующие новые профессиональные рынки труда [6].

В области при создании многокомпонентной социальной системы определенное внимание уделяется сфере профессионального образования. Многокомпонентная система в своем развитии взаимосвязана со всеми создаваемыми в области кластерами как в направлении подготовки специалистов, так и в направлении количественного и качественного кадрового обеспечения инновационного развития региона.

Доля подготавливаемых специалистов по 7 направлениям составляет:

- горно-металлургический комплекс – 10 %;
- агропромышленный комплекс – 19 %;
- строительный комплекс – 23 %
- региональная инновационная система – 5 %;
- транспортно-логистическая система – 12 %;
- многокомпонентный социальный кластер – 28 %.

Учитывая, что потребность региона в инженерно-технических кадрах ежегодно растет, формируется кластер непрерывного технического образования, который строится на следующих позициях:

- обучение инженерно-технических кадров в условиях интеграции реального производства с наукой и непрерывным образованием (поддержка вузовского взаимодействия с реальным бизнесом, выход на российский и глобальный рынки);

- коммерциализация результатов, полученных в ходе научно-исследовательских, научно-конструкторских работ высшей технической школой, в увязке с программами отраслевого и регионального развития;

- разработка образовательных и профессиональных стандартов с участием работодателей.

Практически речь идет о формировании инженерных кадров новой формации, которые должны соответствовать, по мнению В.Л.Александрова [7], следующим основным требованиям:

- универсальность профессионального образования, предусматривающая сочетание глубокой подготовки в определенной специальной области с постоянно весомыми знаниями в широком диапазоне наук;
- адаптивность к изменяющейся производственной среде, обеспечивающая активную непрерывную деятельность при изменении задач и условий их выполнения;
- критичность к реальности, что рождает предпосылки к научному познанию;
- системность и масштабность мышления, позволяющие интегрировать практический опыт в научные знания.

В области созданы производственно-образовательные комплексы, в состав которых входят учреждения начального, среднего, высшего профессионального образования, расположенные на территории Белгородской области и отраслевые базовые предприятия. Несомненно, реализация программных действий приведет к положительному результату. Однако, как показывает опыт, не следует ожидать мгновенных результатов.

Стратегическая задача формирования национальной инженерной элиты, способной работать в интересах собственно государства, давно вышла из разряда эффектных лозунгов в категорию насущных проблем, а осуществление прямых профессиональных коммуникаций стало неперемennым условием успешности России в глобальном экономическом сообществе. Коммуникативная компонента в «русском методе» обучения – реалия XXI века. Развивать коммуникативные способности необходимо, а общая интенсификация человеческой жизни препятствует практическому осуществлению этой задачи. И все же резерв есть, если коммуникативное совершенствование погрузить в среду профессиональной деятельности специалиста и использовать инновационные образовательные технологии, основанные на междисциплинарном тренинге, рациональном использовании достижений ИТ, использовании конкурентных преимуществ инженерного образования. Концепция интенсивного тренинга инженеров, развиваемая в некоторых вузах строится на базовых инструментах.

Английский язык – инструментальная оболочка коммуникативной технологии, инжиниринг – среда совершенствования языка, практический менеджмент – игровые правила интенсивного тренинга, ИТ-технологии – катализатор качества.

Специалист прикладных наук в отличие от профессионального лингвиста не может позволить себе роскоши фундаментального

освоения языка. Однако в дальнейшем на этапе профессионального совершенствования (по избранной специальности, а не по лингвистике) ему в сравнительно сжатые сроки необходимо развить пользовательские навыки на иностранном языке – информативность, профессиональную точность, гибкость поведения в рамках избранной профессии.

Инженерные специалисты имеют подсознательно закрепленное конкурентное преимущество. Каждый специалист профиля несет определенный запас знаний, зафиксированный терминологией из иностранного языка (латинского, греческого, английского, испанского или французского). В английском языке бытовая и профессиональная лексика по существу – одно и то же, поэтому накопленная профессиональная лексика – трамплин в мир иностранного языка вообще [8].

Достаточно остро стоит проблема отсутствия у выпускников инженерных специальностей практических навыков. Исследование, проведенное в 2010г. сотрудниками Санкт-Петербургского государственного электротехнического университета (СПбГЭТУ) показало, что среди причин неудовлетворенности организаций, принявших на работу выпускников вузов инженерных специальностей, наибольшие нарекания вызвала практическая подготовка – 56%. [3, с.11] Одно из направлений решения этой проблемы - разработка и реализация возможных форм и методов подготовки специалистов с участием заказчиков – работодателей.

Сотрудничество с работодателями должно базироваться на долгосрочных договорах и комплексных проектах, охватывающих образовательную, научную и инновационную сферы и реализоваться в следующих формах:

- проведение совместных научных исследований и разработок;
- создание совместных учебно-научных структур;
- проведение совместных научно-технических мероприятий;
- организация практик и дипломного проектирования студентов в организации – партнере;
- участие в формировании учебных планов и рабочих программ подготовки специалистов;
- использование кадрового и научно-технического потенциала организации-партнера в учебном процессе и т.д.

Сотрудничество вузов с предприятиями-партнерами – задача сегодняшнего дня. Задача завтрашнего дня – создание модели сетевого взаимодействия. Необходима межведомственная региональная коммуникационная среда, где с одной стороны – вузы, колледжи,

профессионально-технические училища, с другой стороны – предприятия, образующие научно-производственный комплекс региона.

Следует заметить, что в отечественной практике еще недостаточно развита практика мониторинга трудоустройства и профессиональной адаптации инженеров на рабочих местах, а также детальных опросов выпускников высшей школы. Проблема существенна, ибо это несет бесценную информацию для корректировки деятельности в непрерывно меняющихся условиях международного рынка труда.

Литература:

1. Субетто А.И. Проблема сохранения и развития интеллектуального потенциала России / А.И. Субетто: <http://www.trinitas.ru/rus/doc/0016/001c/00161885.htm>

2. Малинецкий Г. Доклад о перспективах РФ. <http://www.dynacon.ru/content/azticles/339/>

3. Кутузов В.М. Опыт стратегическое партнерство «вуз – промышленные предприятия» для совершенствования подготовки инженерных кадров / В.М.Кутузов, М.Ю. Шестопалов, Д.В.Пузанков, С.О.Шапошников // Инженерное образование. 2011, № 8

4. Областная целевая программа "Подготовка инновационно мотивированных инженерных кадров в Белгородской области в 2009-2013 годах"

// Инновации и предпринимательство http://www.innovbusiness.ru/content/document_

5. Российский статистический ежегодник. 2010: Стат.сб./Росстат. - Р76 М., 2010. – 813 с.

6. Постановление Правительства от 11 июля 2011 г. № 268-пп Долгосрочная целевая программа «Развитие профессионального образования Белгородской области на 2011-2015 годы» : <http://www.regionz.ru/index>.

7. Александров В. Л. Инновационный ключ к мировым рынкам / В.Л.Александров // Информационное общество, 2010, вып. 6, с. 39-41.

8. Егорова О. О «русском методе» подготовки инженеров. / О.Егорова. // международная жизнь 20.01.2014 <https://interaffairs.ru/news/show/10459>

Минаева Л.А. , Пархоменко Л.А.

*Белгородский инженерно-экономический институт,
г. Белгород*

ПРИМЕНЕНИЕ АКТИВНЫХ МЕТОДОВ ОБУЧЕНИЯ ДЛЯ РАЗВИТИЯ КРЕАТИВНЫХ СПОСОБНОСТЕЙ БУДУЩИХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Учет меняющейся экономической обстановки, требований и реалий сегодняшнего дня показал необходимость внедрения в учебный процесс специальных методов, развивающих креативные способности студентов. Мало кто решится оспаривать утверждение, что организация не может работать лучше, чем её руководитель. Стать эффективным управленцем, достичь высших показателей может лишь тот специалист, который способен развить себя как творческую, конкурентоспособную личность.

Креативность – это, прежде всего, деятельность, которая ведет к изменениям основ: открытиям, новым концепциям, переоценкам, новым тенденциям. Успех молодых специалистов в любой отрасли зависит не только от внешних факторов и не только от таланта. Во многом он определяется чрезвычайно важными качествами – умением приобретать научные знания, способностью применять их для эффективного решения проблем, осуществлять при этом творческий, неординарный подход. Основой для развития этих качеств является способность к самодисциплине, самоорганизации.

Самоорганизация в данном случае – это последовательное и целенаправленное использование эффективных методов работы в повседневной практике с оптимальным использованием своих ресурсов для достижения своих же целей. Она позволяет наиболее полно раскрыть креативные способности человека, а именно:

- способность к генерированию идей;
- отклонение от схем мышления;
- быстрота решения проблемных ситуаций.

Такой подход предполагает, прежде всего, активное мышление, своеобразный «взгляд зрачком внутрь», способность к осознанному самоизменению личности, развитию качеств, позволяющих работать и учиться умнее, правильнее, а также рациональнее использовать как учебное, так и свободное время.

Опираясь на имеющуюся литературу, можно выделить основные внешние и внутренние факторы самоорганизации молодого специалиста. К внешним факторам самоорганизации относят следующее:

- «нормальность» или экстремальность жизненной ситуации. Чем ближе она к «норме», тем больше располагает заняться самоорганизацией;

- определенность или неопределенность жизненной ситуации. Задача самоорганизации становится трудноразрешимой, если неизвестно, «что день грядущий нам готовит»;

- устойчивость или неустойчивость жизненной ситуации. Рискованно погружаться в задачи самоорганизации, оставаясь, к примеру, меж двух стульев;

- противоречивость или непротиворечивость жизненной ситуации. Если одна ваша нога уже на льдине, а другая застряла на берегу, то здесь не до самоорганизации.

Затруднение еще не означает исключения, поэтому в неблагоприятных жизненных ситуациях задача самоорганизации становится еще более актуальной.

К внутренним факторам самоорганизации относятся:

- наличие определенных и четко поставленных целей. Самоорганизация без цели выглядит как на месте велосипед-тренажер: сколько не крути педали, с места не сдвинешься;

- внутренняя мотивация, достаточная для того, чтобы начать движение к цели. Нужно переступить через барьер, через собственную самоуспокоенность, самодовольство;

- трезвая оценка собственных возможностей, ресурсов. Может быть и хорошо, когда каждый солдат думает о маршальском жезле, но более вероятно при этом ситуация, когда не будет при этом ни способных маршалов, ни толковых солдат;

- наличие определенных волевых качеств. Давно уже сказано: если человек не овладеет собой, то им будут владеть другие;

- умение не отвлекаться на мелочи, всегда ориентироваться на поставленную цель.

- терпение. Это качество наименее заметное и в то же время наиболее важное для самоорганизации: бесполезно и приступать к ней, не набравшись достаточно терпения.

Самоорганизация имеет двустороннюю связь с саморазвитием молодого специалиста. С одной стороны, хорошо отлаженная техника личной работы является результатом развития личности человека, а с другой – она является основой, ведущим компонентом дальнейшего саморазвития.

Процесс управления саморазвитием должен быть интегрированным и интерактивным. Интегрированный процесс означает, что он должен быть увязан с другими организационными процессами, а интерактивный означает, что в нем должны принимать участие и другие люди.

Следует подчеркнуть, что для того, чтобы самоорганизация молодого специалиста стала действительно основой его самореализации, проявления креативных способностей, необходима соответствующая саморегуляция, самодисциплина. Саморегуляция и самодисциплина – в определенной мере социально-психологический аспект самоменеджмента, психологическая база техники личной работы.

Подытоживая анализ сущности и основных слагаемых самоорганизации креативного специалиста, необходимо обратить внимание на две характерные особенности менеджмента.

Во-первых, приемлемость вырабатываемых теорией и практикой менеджмента приемов и методов в самых разнообразных условиях и обстоятельствах, в любых сферах человеческой деятельности. Доказавшие свою эффективность в условиях производства способы организовать людей на достижение каких-либо целей вполне приемлемы для применения в быту, в социальных отношениях и даже в политике.

Во-вторых, интернационализация менеджмента. Через осмысление практики менеджмента наукой, посредством издания огромного количества работ по управлению, распространения программ обучения менеджменту, доступных десяткам тысяч людей, с помощью проведения совместных обследований, международных семинаров и т.п. управленческая мудрость переходит границы государств, становится достоянием всех, кто в ней нуждается. Достижения менеджмента, выработанные в одной стране, вполне приемлемы в другой. Естественно, при перенесении опыта необходим тщательный учет национального менталитета, культурных традиций и устоявшихся социальных норм.

Но главное – научиться креативному самоуправлению можно только в том случае, когда человек пропускает полученную информацию через себя, учитывает свой характер, свой статус, привычки и т.п. Самоменеджмент, подчеркнем еще раз, - это искусство, искусство исполнения. Поэтому не может быть готовых рецептов, пригодных для всех случаев без учета конкретной ситуации и личностных качеств молодого специалиста.

Несмотря на все вышесказанное, выработке определенных моделей решения проблем с применением креативных подходов, необходимо учиться, накапливать опыт.

Информационные технологии в образовании в настоящее время широко используют активные методы обучения, позволяющие студентам проявлять инициативу и творческое отношение: дискуссии,

тренинги, деловые и ситуационные игры. Самостоятельная работа студентов в этом случае становится как бы исходной, элементарной частицей самостоятельной коллективной работы. А ее результат, с одной стороны, влияет на результат групповой и коллективной работы, а с другой, вбирает в себя результаты работы других членов коллектива. Это связано с тем, что каждый студент пользуется результатами, как самостоятельной групповой работы, так и коллективной. Таким образом, при обобщении результатов, их обсуждении и принятии общего решения, студенты используют знания, полученные и обработанные усилиями группы, членом которой они являлись.

Наибольшей популярностью у студентов пользуются деловые и ситуационные игры, имитирующие реальные ситуации. Они стимулируют групповой динамизм, поддерживают высокий уровень активности и оказывают реальную помощь в получении навыков решения конкретной проблемы.

Как правило, занятие состоит из трех частей: подготовительной, игровой и итоговой.

В подготовительный период студенты получают теоретические сведения, между ними распределяются роли, им сообщаются правила игры, ее условия. Продолжительность подготовительного этапа различна и зависит от темы игры, уровня подготовки студентов и т.д. Завершается этот этап уточнением степени готовности группы к занятию и внесением корректив в его проведение.

Для активизации работы студентов в период подготовки используется такой прием, как тестирование. Практика показывает, что многие студенты вначале занятия скептически относятся к возможности улучшения своего стиля решения проблем. Для стимулирования этого процесса необходима самооценка. Тестирование является хорошим средством для проведения самооценки.

При рассмотрении темы учитываются следующие факторы: уровень интереса к проблеме; актуальность и значимость темы; соответствие темы уровню подготовки студентов; время, необходимое и возможное для проведения занятия.

Практика показывает, что наибольший учебный эффект достигается, когда преподаватель сам собирает и готовит информацию по определенной теме. В исходном материале обычно дается описание какой-нибудь конкретной ситуации.

Распределение ролей происходит в зависимости от индивидуальных особенностей каждого студента. Иногда

преподавателю лучше поручить распределение ролей активу группы, который самостоятельно может разобраться в том, кому какую роль лучше играть. Заканчивается подготовительный этап консультацией, где преподаватель рассказывает о последовательности прохождения игры, требованиях, предъявляемых к участникам.

Работая над ролью, студент решает две взаимосвязанные задачи: определяет предметную и личную формы деятельности. Предметная форма предполагает социальные действия студента, вытекающие из особенностей конкретной роли. С учетом объективной и субъективной характеристик роли, студент продумывает линию своего поведения: что говорить, какие аргументы и факты приводить и т.д. Вхождение в роль заставляет задуматься над целью деятельности, ее мотивами. Студент мобилизует свою волю, внимание, интеллектуальные способности. Каждая роль предполагает проявление различных свойств личности, в том числе и неординарность суждений, нетрадиционность подходов к проблеме.

Конечно же, в проведении игры есть немало условного – жизнь, бесспорно, богаче любой учебной модели, но элементы неожиданности, срочности, определенного риска, непредвиденных инцидентов и многое другое присутствуют и в такой «заготовке».

Анализ игры – это самая интересная и ответственная часть занятия: ведь из «проигранного» каждому игроку предстоит сделать правильные выводы. Использование аудио- и видео- техники на такого рода занятиях повышает их эффективность. Возможность посмотреть на себя со стороны, проанализировать и скорректировать коммуникативные навыки поведения дают импульс к повышению уверенности в себе.

Главной целью обсуждения является создание определенной модели решения проблемы. Для этого необходимо соблюдение следующих требований:

- Во-первых, преподаватель должен принимать во внимание знания и опыт участников игры. Если какой-нибудь элемент структуры создаваемой модели будет полностью противоречит их эмпирическим знаниям, то она вряд ли сможет получить признание и будет использоваться в практической деятельности.

- Во-вторых, при рассмотрении информационного аспекта проблемы преподавателю нужно вместе со студентами установить, какую информацию, в каком объеме, и в каком соотношении следует использовать для решения обсуждаемой проблемы.

- В-третьих, определенное влияние на результаты обсуждения оказывает эмоциональное восприятие участников,

поэтому задача преподавателя – помочь им изложить свои наблюдения четко и аргументировано.

- В-четвертых, модель решения проблемы, рожденная в коллективном поиске, должна вызвать у студентов чувство уверенности в ее полезности и эффективности, в том, что она позволит использовать ее на практике.

В заключение обсуждения игровой части подводятся итоги. В частности, преподаватель сообщает студентам о том, в какой степени цель, поставленная перед ними, была достигнута. Желательно также выслушать мнение игроков об их отношении к активному методу обучения, выяснить, что полезного они для себя узнали в процессе игры, как собираются повышать эффективность дальнейшей учебы.

**Михайличенко С.А.,
Ватулин А.Е.,
Горшков О.В.**

*Белгородский государственный технологический университет
им. В.Г. Шухова, г. Белгород, Россия*

**ИЗ ОПЫТА ОРГАНИЗАЦИИ МООО «РОССИЙСКИЕ
СТУДЕНЧЕСКИЕ ОТРЯДЫ»
В БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ**

Трудоустройство действующего студенческого контингента на территории Белгородской области обусловлено желанием студентов в приобретении дополнительного заработка, первого профессионального и трудового опыта. Большинство потенциальных студентов-соискателей ориентированы на сферу обслуживания: кафе, рестораны быстрого питания, боксы, салоны связи; развлекательная сфера – анимация, творчество.

Сама потребность студентов в дополнительном или основном заработке во время учебного процесса дает повод к созданию организаций или обществ способствующих трудоустройству студентов, особенно в летний период, когда подобные услуги пользуются наибольшим спросом.

В 2001 году на базе БГТУ им. В.Г. Шухова было начато возрождение движения студенческих отрядов и был создан Штаб ССО БГТУ им. В.Г. Шухова. Основной задачей функционирования Штаба ССО является поиск работодателей и трудоустройство студентов по направлениям деятельности в летний период.

Структура студенческих отрядов описана в Положении о студенческом отряде МООО «Российские Студенческие Отряды», в

котором приводятся все направления деятельности студенческих отрядов, права и обязанности бойца студенческого отряда и порядок организации деятельности студенческих отрядов.

Наименьшей структурной единицей является линейный студенческий отряд, включающий в себя штаб отряда (командир, комиссар, мастер) и бойцов отряда. В идеалистической модели каждый отряд сам производит поиски потенциального работодателя и согласовывает с ним фронт работ. Однако сегодня всю административную нагрузку берут на себя штабы учебных заведений и штаб Белгородского регионального отделения МООО «Российские Студенческие Отряды».

17 февраля 2004 года был проведен Всероссийский Форум студенческих отрядов, на котором было принято решение о создании Молодежной общероссийской общественной организации «Российские Студенческие Отряды», целью которой было объединение всех студенческих отрядов регионов под одним руководством, с культивацией корпоративной культуры, дальнейшим развитием организации. Правовой статус организации обеспечивает Федеральным законом от 21 декабря 2009 г. №329-ФЗ «О внесении изменений в статью 50 Закона Российской Федерации «Об образовании» и статью 16 Федерального закона «О высшем и послевузовском профессиональном образовании»», который определяют студенческий отряд как общественное учреждение или организацию студентов, желающих в свободное от учебы время работать в различных отраслях экономики.

1 января 2011 года вступил в силу Федеральный закон от 28 декабря 2010 г. №428-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части развития движения студенческих отрядов», который установил порядок отмены страховых взносов в Пенсионный Фонд Российской Федерации на выплаты и иные вознаграждения обучающимся в заведениях высшего и среднего профессионального образования за деятельность, совершаемую в студенческом отряде. Таким образом, студенческие отряды получили некоторое преимущество на рынке труда перед остальными соискателями.

Открытие Белгородского регионального отделения МООО «Российские Студенческие Отряды» на базе штаба ССО БГТУ им. В.Г. Шухова позволило студенческим отрядам наладить официальные контакты с крупными работодателями на федеральном уровне. Основным результатом взаимодействия регионального отделения с органами власти должно стать обоснование и учреждение правовой

базы, необходимой для повышения эффективности деятельности студенческих отрядов в регионе. Такой базой в Белгородской области является Постановление Губернатора Белгородской области №87 от 23.07.2013 г. «О комплексных мерах по организации деятельности студенческих трудовых отрядов области на 2013-2016 годы».

Взаимодействие работодателя и Белгородского регионального отделения МООО «Российские Студенческие Отряды» осуществляется в официальной форме с четким определением фронта работ, численности востребованных работников и наличия у них дополнительных специальностей. Одним из главных принципов организации труда бойцов студенческих отрядов является официальное их трудоустройство по ТК РФ. Модель отряда, в которой фронт работ и их исполнение назначал командир отряда, а вся оплата труда передавалась ему в ведение для справедливого распределения, на данный момент не актуальна. Главными преимуществами студенческих отрядов для работодателей являются: дисциплина, высокая производительность качество труда, энтузиазм и мобильность отрядов. Но существенен стереотип в среде работодателей, которые ранее не пользовались услугами труда студенческих отрядов, в их ненадежности, отсутствие опыта выполняемых работ, необходимость в контроле. Для снижения подобного рода мнений проводится рекламная компания, в которой раскрываются все выше перечисленные преимущества студенческого отряда.

В организации деятельности студенческого отряда важную роль играет момент агитации, отбора кандидатов и их подготовки на соответствующие предприятия и специальности. К примеру, в 2015 году студенческий строительный отряд «Технолог» принял участие во Всебелорусской стройке атомной электростанции «БелАЭС», подготовка которого требовала обучение бойцов навыкам арматурщика и маляра-штукатура. Бойцы того же отряда, осенью 2015 года отправились на Всероссийскую стройку «Космодром Восточный. 3 этап». Студенческие отряды проводников получали специальность проводника пассажирского вагона 3-го разряда и II-группу электротехнологического персонала с допуском работ до 1000 В. Студенческие педагогические отряды получали свидетельство менеджера образовательных программ.

В 2015 году Штабом студенческих отрядов была проведена плановая работа по организации деятельности студенческих отрядов и развитию студотрядовского движения в регионе. По итогам проделанной работы была организована деятельность сводного

студенческого отряда общей численностью 1220 человек. Деятельность отрядов осуществлялась по 8 направлениям (студенческим профильным, строительным, педагогическим, сервисным, сельскохозяйственным, экологическим, волонтерским отрядов и отрядов проводников). Было сформировано 68 линейных студенческих отрядов. Рабочие места предоставили около 30 работодателей. Объем выполненных работ студенческими отрядами составил более 22 млн. руб. Средняя заработная плата составила 16,5 тыс. руб. в мес.

В географическом смысле бойцы студенческих отрядов были ориентированы не только на Белгородскую область и ее экономику, но и на участие в крупных Всероссийских или же международных проектах («БелАЭС», Космодром Восточный). Успешно функционирует сводный студенческий отряд проводников «Проводники Белогорья» на опорной площадке в г. Санкт-Петербург. Отлажено сотрудничество с детскими оздоровительными лагерями на курортах Краснодарского края, в частности в г. Анапа.

Совместно с управлением молодежной политики Белгородской области Белгородским региональным отделением разработан и уже реализуется проект «Создание областного штаба студенческих отрядов».

Сегодня студенческие отряды в разных формах и разном объеме существуют практически в каждой образовательной организации. Но стандарты, по которым формируются студенческие отряды существенно отличаются друг от друга. Главной целью проекта является распространение и укрепление единых общероссийских стандартов деятельности студенческих отрядов на все учебные заведения Белгородской области.

Плановая численность студенческих отрядов региона, координируемых областным штабом, в 2016 году составляет 1500 студентов.

Среди основных перспективных задач Белгородского регионального отделения следует выделить:

- 1) развитие профильных студенческих отрядов (увеличение направлений деятельности студенческих профильных отрядов);
- 2) развитие студенческих строительных отрядов – рост объемов работ, выполняемых на территории области;
- 3) участие в реализации проекта департамента внутренней и кадровой политики области по организации временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в свободное от учебы время совместно с Центром трудоустройства БГТУ им. В.Г. Шухова;

4) распространение практики применения налоговой льготы для работодателей региона, привлекающих для работ студенческие отряды;

5) рост мероприятий, направленных на повышение безопасности труда, качества выполняемых работ, а также рост корпоративной культуры студенческих отрядов региона.

Михалева Ксения Дмитриевна

Белгородский государственный технологический университет

им. В.Г. Шухова, г. Белгород, Россия

ГУМАНИТАРНОЕ РАЗВИТИЕ СТУДЕНТА ТЕХНИЧЕСКОГО ВУЗА

В современном мире все чаще каждая профессия отождествляет в себе разные направления действий и знаний. Компетенция каждой профессии основана на знании различных наук, таких как социология, психология, элементарных знаний математики и устройства мира. Рассмотрим указанное выше развитие с точки зрения студента технического ВУЗа. Бесспорно, любой выпускник высшего технического (технологического) учебного заведения, в основном, обязан владеть полученными знаниями в областях физики, механики, информатики, математического моделирования, материаловедения и другими дисциплинами. Но, к сожалению, инженер без гуманитарной базы знаний не является специалистом высокого класса. Увы, кроме этого, человек без элементарных знаний по географии, истории и коммуникации между людьми считается как минимум неинтересным. Именно поэтому в технических ВУЗах все чаще в учебных расписаниях появляются такие предметы, как культурология, философия, культура речи, социология, психология, история, экономика.

Связь технических и социально-гуманитарных наук может быть прямой. К примеру, сейчас любой человек, не только студент, может легко выучить любой иностранный язык с помощью лингвистических курсов в интернете. То есть, без работы программистов гуманитарное образование на расстоянии было бы затруднительно.

Связь технических и социально-гуманитарных наук может быть опосредованной. Всякое взаимодействие между техническими и общественными науками, так или иначе, имеет объективное основание, поэтому исследование взаимосвязи общественных и технических наук должно опираться на анализ такого рода оснований.

Взаимодействие человека и техники, общества и техники означает, что человек не может быть безразличен к социальным функциям техники, ее воздействию на личность и общество. Поэтому технические науки основываются на данных естественных наук, но одновременно через экономические и социальные задачи, которые возникают перед ними, оказываются связанными с общественными науками. Так как в основе взаимодействия общественных и технических наук лежат социальные функции технической сферы, связь техники и человека, техники и общества, то конкретные случаи взаимного влияния технических и общественных наук могут быть прослежены тогда, когда необходимо принять во внимание рассмотренные ранее особенности взаимодействия науки и производства.

Эффективность подготовки современного специалиста оценивают по наличию профессиональных компетенций (инструментальных, социальных, индивидуально-личностных), включающих способности обозначить социокультурный контекст своей деятельности, работать в команде, создавать благоприятную социальную среду и человеческие отношения, обращаться к различным источникам информации, повышать собственную квалификацию в течение всей жизни. Эти цели могут быть достигнуты только наличием в системе образования широкого круга социально-гуманитарных дисциплин на всех ступенях образовательной практики.

Социогуманитарная составляющая является в информационном обществе неотъемлемой частью профессиональной культуры инженера, поскольку определяет социально приемлемую траекторию его научных изысканий и технических проектов, способов их реализации и практического применения.

В современном мире существуют, разумеется, различные способы получения информации и других важных знаний помимо учебы в университете. Это различные курсы, возможность получения второго (а иногда и третьего) высшего образования, интернет-ресурсы, библиотеки, в конце концов. К примеру, любой студент Технолога может получить дополнительное профессиональное образование по специальности переводчика, получить заочное образование по экономическому направлению, выучиться на какую-либо рабочую профессию, связанную или несвязанную с основной учебной специальностью, изобретать и патентовать свои изобретения... Это далеко не весь перечень возможностей, открытых каждому желающему получить достойное образование как инженерное, так и гуманитарное.

Также требуется четко и ясно понимать назначение гуманитарного образования студентов технических ВУЗов.

Социология и психология управления. Психологические знания особенно важны при эксплуатации автоматизированных систем, когда требуется учитывать поведение, работоспособность и утомляемость управленческого и обслуживающего персонала в различных условиях и режимах работы. Ощущается недостаточность знаний у молодых специалистов о внутреннем "Я", о своем духовном мире, особенностях характера, которые способствуют саморазвитию и самореализации.

Выпускникам вузов зачастую не хватает организаторских способностей, элементарной гибкости поведения, которая должна базироваться на знаниях в области психологии, социологии, менеджмента. Молодые специалисты нередко обнаруживают беспомощность при решении вопросов взаимодействия человека и техники, мало осведомлены о научной организации труда. Многие молодые инженеры не вооружены знаниями принципов общения с рабочими, инженерно-техническими работниками, руководителями, не знакомы с системой побуждения и мотивов поведения в деятельности коллектива, личностными целями и межличностными отношениями. А ведь какая-то часть их уже в первые годы работы назначается на управленческие должности на производстве.

Культура речи и делового общения. На практике многим молодым специалистам довольно сложно применить знания, полученные по данной дисциплине. Ведь, к сожалению, часто люди, прекрасно разбирающиеся "в железяках", не умеют грамотно поддержать диалог, не могут найти нужных слов в разговоре с подчиненными и начальниками, что может привести, в лучшем случае, к недопониманию, а в худшем - к большой аварии на производстве.

Философия. Философия как теоретическое знание открывает человеку путь к самостоятельному разумному и нравственному решению экзистенциальных проблем. В действительности все свои проблемы философия черпает из жизни и решает их с единственной целью - помочь человеку совершенствоваться и выработать мировоззренческие, духовно-нравственные, эстетические установки, идеалы и ценности личности, с помощью которых возможно переживать жизненные невзгоды и добиваться успеха. Как известно, любая гуманитарная наука преследует просветительские цели. Поэтому образованный человек должен видеть себя не просто узким специалистом, но воспринимать себя также в определенном историко-культурном плане.

Также студенты технического вуза все чаще соглашаются с тем, что изучение философии – это прекрасный «повод» для знакомства с историей формирования науки в Европе. Многие выдающиеся ученые-инженеры, такие как, например, Р.Декарт, Г.Лейбниц, Аристотель, внесли немалый вклад и в развитие философского знания.

Именно в процессе изучения философии студент технического вуза получает возможность знакомства с «азами» риторики и эристики – искусства правильного построения речи и грамотного ведения спора.

Необходимо также отметить, что на занятиях по философии будущий инженер может составить общее представление о том, как в течение большого исторического периода от античности до наших дней формировались и развивались логика и математика в качестве базовых языков науки.

Таким образом, философия объединяет в себе гуманитарное и естественнонаучное знание. Единство философских и естественнонаучных знаний в преподавании философии создает дополнительные возможности интеграции гуманитарного и технического образования.

Культурология. Изучая культурологию в университете, студенты приобретают социокультурную компетентность, позволяющую понимать смыслы своей и чужой культуры, планировать свою деятельность в окружающем социокультурном пространстве.

Иностранные языки. Требования к специалистам технических специальностей постоянно растут, им уделяется много внимания различными компетентными организациями. В том числе одним из требований стало обязательное знание иностранного языка. Многие организации сейчас работают с иностранными поставщиками оборудования. Для инженера, понимающего инструкцию в оригинале, не составит особого труда объяснить своим рабочим, что это такое, куда это поставить, как это закрепить, проверить и запустить.

В заключение данной статьи необходимо отметить, что современное понимание профессионализма не ограничивается овладением комплексом научных сведений по своей специальности и основными навыками профессионального труда. В условиях бурно развивающихся технологий и активно меняющейся техносферы инженер должен уметь свободно ориентироваться в потоке информации, выбирать социально безопасные способы решения технических задач, уметь находить в проблемных ситуациях оптимальные общественно приемлемые варианты.

Таким образом, социокультурная компетентность наряду с профессиональными знаниями и навыками составляет важнейший компонент профессиональной культуры современного специалиста. важнейшей задачей, решаемой гуманитарным образованием в техническом университете, является обучение студентов социально-психологическим приемам общения, являющимся основой социальных компетенций: позитивного мировоззрения, моральной и правовой ответственности, политической активности, способности к лидерству. Чтобы освоить эти приемы не в форме психических реакций, а на уровне владения структурой человеческого взаимодействия, необходимо научиться способам понимания других людей. Техническое образование, лишённое гуманитарной составляющей, неизбежным образом лишает себя и тех методологических преимуществ, которые свойственны гуманитарному знанию.

Литература:

- 1) Кансузян, Л. В. Второе образование в техническом вузе : достоинства и перспективы / Л. В. Кансузян // Высшее образование в России. – 2011.
- 2) Ковалев, В. И. О месте и роли гуманитарных дисциплин в техническом вузе / В. И. Ковалев // Вестник БГТУ им. В.Г.Шухова. – 2003.
- 3) Фирсова, С. П. Формирование гуманитарной и поликультурной среды технического вуза в контексте модернизации высшего профессионального образования / С. П. Фирсова // Alma mater (Вестник высшей школы). – 2010.

Павлова Лариса Николаевна

ФГБОУ ВПО «Челябинский государственный педагогический университет», г. Челябинск, Россия

**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ СОЦИАЛИЗАЦИЯ ВЫПУСКНИКОВ
ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ВУЗА: ОФОРМЛЕНИЕ
УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ**

Социальные процессы в государстве вызвали понимание того, что среди многочисленных функций вузов профессиональная социализация молодежи является одной из ведущих. Процесс обучения профессии предполагает возможность окончательного завершения формирования профессиональных компетенций во время трудовой деятельности. Образование сегодня нацелено на развитие человека как целостного существа и возлагает ответственность за самого себя. Таким образом, уровень сформированности

профессиональных компетенций и в целом профессиональная социализация обеспечивают соответствующую профессионально-личностную траекторию выпускника вуза. Мы придерживаемся мнения, что «профессиональная социализация – длительный процесс, имеющий в условиях современной парадигмы образования, которая представляется как «образование через всю жизнь», практически непрерывную траекторию развития. Социализация представляет собой интериоризацию социальных норм и ценностей, свойственных профессиональной среде, и обогащение социально-профессионального опыта» [3;71]. В поле нашего научного интереса находится оформление управленческой компетентности педагога как результат профессиональной социализации.

Актуальность проблемы управленческой компетентности педагога обозначена стандартами профессиональной подготовки и практикой педагогической деятельности по отношению к ученическому коллективу, а так же стандартами образования обучающихся

Важность и актуальность рассматриваемой проблемы определили тему исследования «Профессиональная социализация выпускников педагогического вуза: оформление управленческой компетентности» .

Профессиональная компетентность характеризуется способностями и умениями эффективно действовать в рамках своей профессии и квалификации. Стандарты профессионального образования позволяют употреблять термин «компетентность» как обобщенное понятие для выражения уровня готовности человека к реализации в профессии. В практической деятельности педагог характеризуется по уровню использования профессиональных компетенций. Профессиональная компетенция «собирается» в момент её реализации (в ответ на ситуацию) и включает в себя педагогическую, методическую и личностную компетенции в педагогической деятельности.

Понятие «управленческая компетентность педагога» остается недостаточно разработанной проблемой в связи с особенностью объекта исследования – управление образовательной организацией, спецификой которого является педагогическое управление. Г.Н.Сериков управленческой компетентностью называет совокупность знаний, навыков, опыта, необходимых для эффективного управления организацией [4].

Управленческая компетентность педагога состоит из следующих компонентов: организаторская компетенция и собственно

управленческая компетенция. Их наличие определяет двойственную природу данной компетентности.

На практике управленческая компетентность реализуется посредством педагогического управления ученическим коллективом. Педагогическое управление подразумевает программное обеспечение деятельности. Реализация программы педагогического управления ученическим коллективом подразумевает применение имеющихся знаний, различных умений, методов, технологических средств и опыта с целью проектирования действий по выполнения условий развития ученического коллектива. Данное положение основано на программно-целевом принципе управления образованием.

Таким образом, оформление управленческой компетентности педагога как возможность завершения формирования профессиональной компетентности выражается посредством педагогической деятельности управлением ученическим коллективом как целенаправленное воздействие, призванное оказывать качественные изменения ученического коллектива, характеризующиеся необратимостью и направленностью на развитие социальных характеристик личности каждого обучающегося.

Определение значимости педагогического управления ученическим коллективом, позволило нам искать соответствие управленческой компетентности педагога функциям педагогического управления. Искомое соответствие представлено в таблице № 1.

Таблица № 1

Соответствие компонентов управленческой компетентности педагога содержанию по функционалу

№ п/п	Компоненты управленческой компетентности педагога	Функции педагогического управления ученическим коллективом	Содержание управленческой компетентности по функционалу
1	Организаторская компетенция	Мотивационно-целевая, планово-прогностическая	Определение структуры связи педагога с ученическим коллективом как возможность достижения планируемого уровня самоуправления ученического коллектива Программное обеспечение педагогического управления ученическим

			коллективом
2	Собственно управленческая компетенция	Информационно-аналитическая, контрольно-регулятивная	Согласованность цели педагогического управления ученическим коллективом с социальным заказом Определение содержания деятельности педагога по отношению к ученическому коллективу. Использование педагогических технологий в соответствии с профессиональной готовностью и личностных качеств педагога Определение критериев эффективности педагогического управления ученическим коллективом

Форма исполнения управленческой компетентности педагога представляется нами в виде программы осуществления педагогического управления, в которой определяются интегративные показатели уровня реализации данной компетентности. Программа может включать комплекс программ по учебным дисциплинам и воспитательной деятельности в рамках преподаваемой дисциплины и /или по отношению к ученическому коллективу.

Возможность формирования управленческой компетентности педагога определенным образом лежит в области методического сопровождения. Профессиональная деятельность педагога по отношению к ученическому коллективу с позиции управления состоит, в том числе в определении показателей ученического коллектива (психологического, педагогического, физиологического, уровня развития самоуправления и т.п.); условий реализации педагогической программы; условий сопоставимости в случае использования количественных показателей; последовательности отслеживания результатов, связанных с анализом деятельности педагога и ученического коллектива.

Трудовые действия педагога можно описать как систему и процесс через понятия «педагогическая технология» и «механизм

педагогического управления». Необходимые умения трудовой функции характеризуются умением выполнения классических функций управления и проектирования их на ученический коллектив. Управленческая компетентность педагога как способность выполнения профессиональных обязанностей проявляется в осуществлении педагогического управления в виде программы педагогической деятельности (образовательной программы, программы воспитательной деятельности и др.). Формирование управленческой компетенции возможно непосредственно в практической педагогической деятельности и определяется условиями и спецификой функционирования образовательной организации. Показателем качества осуществления трудовой функции «педагогическое управление» будет уровень развития самоуправления ученического коллектива и/или личности обучающегося. Это обстоятельство свидетельствует о том, что для выполнения трудовой функции «педагогическое управление» требуется профессиональное педагогическое образование и обучение педагога практической деятельности по реализации трудовой функции посредством методического сопровождения.

Педагогическое управление относится к области профессиональной деятельности, основной целью педагогического управления как вида профессиональной деятельности является управление ученическим коллективом и личностью обучающегося в образовательном процессе по формированию соответствующих компетенций.

Различия реализации указанной функции определяются по педагогической должности, опыту практической работы, особыми условиями выполнения работы. Поэтому педагогическое управление можно охарактеризовать как трудовую функцию с позиции требований профессионального стандарта педагога.

Трудовая функция «педагогическое управление» является универсальной трудовой функцией, т.к. присуща различным педагогическим практикам и разным экономическим сферам.

Резюме

Профессиональная социализация выпускника педагогического вуза представляет собой процесс присвоения профессиональных норм и формирования опыта.

Оформление управленческой компетентности педагога идет в ходе профессиональной деятельности посредством наложения теоретических знаний и практики реализации педагогического управления ученическим коллективом.

Управленческая компетентность педагога выражается трудовой функцией.

Литература:

1. Павлова Л.Н. Опыт адаптации в педагогической профессии: результаты опроса выпускников вуза // Materials of the XI International scientific and practical conference, «Modern scientific potential», - 2015, Volume 15. Pedagogical sciences. Sheffield. Science and education LTD – С.36-38.
2. Павлова Л.Н. Практика реализации управленческой компетентности педагога на примере программного обеспечения воспитательной деятельности // Казанский педагогический журнал, 2015, № 5, С. 39-42.
3. Профессиональная социализация выпускников педагогических вузов на основе использования современных технологий сетевого взаимодействия [Текст]: коллективная монография / В.В. Садырин, Н.О. Яковлева, Л.В. Трубайчук, З.И. Тюмасева [и др.]; под общей ред. В.В. Садырина. – Челябинск: Из-во Чел. гос. пед. ун-та, 2013. – 294 с.
4. Сериков Г.Н. Управление образованием: системная интерпретация / Г.Н.Сериков. – Челябинск, 1998. – 664 с.

Перескокова Т.А

*Старооскольский технологический институт
(филиал НИТУ «МИСиС»)
г. Старый Оскол, Россия*

**О МОТИВИРОВАННОСТИ СТУДЕНТОВ К ИЗБРАННОЙ
ПРОФЕССИИ**

Развитие России в современных условиях напрямую связывается со становлением инновационно - ориентированной экономики, которая должна базироваться на научно – техническом прогрессе (реальной технологической революции). Ключевым фактором достижения поставленных целей является человеческий (интеллектуальный) капитал. А воспроизводством этого капитала занимается высшая школа. Таким образом, устанавливается взаимосвязь между составляющими качества жизни: высокоразвитая экономика и качество образования. А так как экономику «делают» инженеры и рабочие, особое внимание должно уделяться техническому образованию, подготовке инженерных кадров.

Деятельность инженера можно определить тремя обобщенными характеристиками: управлять, исследовать и

проектировать. Соответственно во ФГОСах бакалавриата технических направлений виды деятельности выпускников, к которым они готовятся, определены как: производственно-технологическая, организационно – управленческая, проектная, исследовательская, конструкторская.

Бакалавр может быть подготовлен к нескольким видам деятельности или одной из них. Понятно, что настоящим инженером выпускник вуза, бакалавр в том числе, станет только приобретя опыт инженерной деятельности.

Каковы же причины, не позволяющие вузам обеспечить удовлетворяющее потребителей качество подготовки выпускников в настоящее время?

На наш взгляд, к ключевым причинам следует отнести следующие:

- недостаточный входной уровень абитуриентов (прежде всего по математике, физике, химии, черчению);
- работа студентов в период учёбы в вузе (пропуски занятий, выпадение из дисциплинарной системы);
- низкая мотивация студентов к достижению высокого уровня знаний, умений, навыков (компетенций), к выбранной профессии;
- недостаточное владение преподавателями современными методами обучения;
- недостаточное оснащение вузов для современных технологий обучения;
- несогласованность требований заказчиков и образовательных программ.

Как обеспечить качество образования выпускников?

Стандарты предоставляют вузу возможность определять совместно с обучающимися и работодателем содержание подготовки с учетом вида будущей профессиональной деятельности.

Тем более, нужно учитывать неравноценность видов деятельности для технических направлений. Основу профессиональной подготовки большинства бакалавров составляет технологическая (конструкторская) подготовка. А организационно - управленческая, исследовательская, проектная деятельность будет осуществляться в рамках полученной технологической подготовки. Конечно, есть ряд направлений, где основу составляет не технологическая, а исследовательская или конструкторская подготовка. В этом случае технологическая подготовка будет подчиненной.

Требования к результатам освоения образовательных программ в виде профессиональных компетенций выпускника также сформулированы под виды деятельности. Но это значит, что можно в рамках одной специальности подготовить технолога (конструктора, проектанта, исследователя) или организатора (менеджера, управленца). Знание склонности студентов к определенному типу профессии может быть использовано при формировании образовательной программы.

Оценку соответствия личности типу профессии провели на основе модифицированного варианта опросника Кабардиной Л.Н.[1]. Опросник содержит 50 вопросов, позволяющих оценить соответствие 5 (пяти) вариантам типов профессий:

- I. человек – знаковая система (математик, программист, специалист по информационным технологиям);
- II. человек – техника (инженер, техник, конструктор, технолог, механик);
- III. человек – природа (биолог, агроном, ветеринар, эколог);
- IV. человек – художественный образ (художник, музыкант, писатель, журналист)
- V. человек – человек (менеджер, учитель, экономист, юрист, организатор).

В анкетировании приняли участие 120 студентов II курса нескольких направлений подготовки, которые разбиты на три группы по базовым типам профессий: - информатика и управление (I и V типы); инженерия (II тип); экономика и менеджмент (V тип).

В первую группу вошли студенты направлений подготовки: бизнес – информатика (БИ), прикладная информатика (ИП); информационные технологии (ИТ).

Вторая группа респондентов относилась к инженерным специальностям (II тип): направление АТ (автоматизация технологических процессов); направление ЭТ (электроэнергетика и электротехника); направление М (металлургия).

Третья группа респондентов относилась к экономической специальности (V тип): направление Э (экономика);

Обработка ответов студентов на вопросы анкеты позволила выявить их склонности к типам профессий. В первой группе проявляется склонность к базовым профессиям (информатика и управление) только у 60% студентов, причем предпочтение отдается управлению (V тип).

Остальные 40% студентов этой группы по своим склонностям распределились неравномерно. В целом среди этих студентов предпочитают инженерию (II тип) только 8,5 %, 6,5% имеют склонности к художественному типу профессий (IV шкала), а 25,5% не имеют выраженных соответствий рассматриваемым типам профессий.

Результаты опроса студентов направлений подготовки второй группы показали, что соответствие базовой инженерной профессии у студентов, поступивших на типично инженерные специальности, колеблется от 31 до 62%. В целом только 50% студентов этой группы ориентированы на II тип профессий (инженерия). Этого недостаточно для высокой мотивации к изучению технических учебных дисциплин.

Остальные студенты этой группы, не имеющие соответствия базовому типу профессии – инженерии, распределились между соответствием типу профессии и отсутствием выраженных склонностей. Как и в первой группе, более 25% студентов не проявили склонности ни к одной из профессий; 16,5 % из этой группы более склонны к управлению (V тип), а не к инженерии.

Только 55% студентов третьей группы по своим личностным качествам соответствуют типу профессии – экономика

Из оставшихся студентов 32,5% не имеют выраженных склонностей к рассматриваемым типам профессий.

Для всех групп студентов сделали попытку установить корреляционную связь между входными параметрами студентов в виде уровня ЕГЭ по трем предметам (значения ЕГЭ от 136 до 259) и результатами опроса. Высказали предположение, что студенты с более высоким уровнем ЕГЭ обладают большим интеллектом, имеют более широкие интересы. И это проявится в большем значении баллов анкеты по всем типам профессий. Для подтверждения этого рассчитали коэффициенты линейной корреляции между значениями ЕГЭ каждого студента и суммой всех баллов, набранных по всем вопросам анкеты, а также значениями ЕГЭ и баллами, соответствующими предпочтительным (базовым) типам профессий для всех студентов каждой группы.

Рассчитанные значения коэффициентов линейной корреляции оказались в пределах (0,55 – 0,06). Проверкой установлено, что коэффициенты линейной корреляции незначимы.

Следовательно, корреляционная связь между анализируемыми параметрами отсутствует. Значит, все поступившие на I курс студенты находятся примерно в одинаковых условиях. Их «входной» уровень не

оказывает существенного влияния на проявление склонности к выбранной профессии.

Проведенное исследование наглядно показывает необходимость модернизации системы обучения студентов слабо мотивированных к выбранной специальности и имеющих невысокие значения ЕГЭ. На наш взгляд, обучение таких студентов нужно вести по системе активного овладения специальностью (АКОС), основы которой были заложены в МИСиС в 90-ые годы под руководством проректора по учебной работе В.А. Роменца [2].

Основные принципы концепции активного овладения специальностью следующие:

1. Опережающее обучение специальности:

- специальность с первого курса;
- детально ознакомить будущих специалистов с основами и спецификой будущей профессии;
- возбудить интерес к ее овладению;
- показать не только романтику профессии, но и ее сложность, высокую ответственность за результаты труда и вытекающую из них необходимость глубокого освоения математики, физики, химии, механики и других общенаучных дисциплин. Изучать их на основе уже сформировавшейся профессиональной потребности. Это обеспечивает их осмысленное и прочное усвоение, формирует целостное представление о специальности.

2. Самостоятельность и активность студентов в овладении специальностью: студент, точнее его профессиональная потребность, становится основным двигателем познавательного процесса. Лекции, семинары, лабораторные работы, деловые игры, автоматизированные системы – все это в помощь самостоятельно и активно работающему студенту. Меняется роль преподавателя: из источника учебной информации он превращается в организатора познавательного процесса. Другой становится цель обучения: нужны не знания (это цель промежуточная), а профессиональные умения (**через знания к профессиональным умениям**). Изменяется содержание самостоятельной работы: она включает не только самостоятельное изучение заданного преподавателем материала, но и активное, инициативное овладение всем комплексом проблем, вытекающих из конечной цели обучения, сформулированной в компетентностной модели. Резко сокращается потребность во внешнем контроле, в так называемых контрольных мероприятиях – все силы и средства используются для созидательной работы – подготовки специалиста.

3. Индивидуализация обучения:

- студент учится тому, чего он не знает и не умеет;
- используются такие методы и средства овладения специальностью, которые для конкретного студента в данных условиях являются наиболее продуктивными. Учет индивидуальных особенностей обучаемых должен базироваться, в том числе, и на соответствии личности типу профессии.

Наиболее значимый фактор повышения учебной активности студентов – это мотивационная работа преподавателя. Одна из важнейших задач преподавателя – **поддержка и развитие интереса к специальности**. И, конечно, нужно обратить внимание на высокий уровень тревожности у студентов, низких волевых качествах [3], слабой мотивации студентов к успеху [4], о чем уже шла речь в названных публикациях. Рекомендуемая система АКООС позволяет «решить» и эти проблемы.

В концепции АКООС уточнено назначение и содержание учебных занятий. При этом учебный курс рассматривается как единая система. Цель изучения конкретного предмета – сформировать целостную систему активных знаний и выработать умение использовать знания для решения практических профессиональных задач [5].

Обучение студентов с использованием активных методов эффективно только при заинтересованности студентов в высоком качестве их подготовки.

Преподаватель должен стать «помощником» студента в овладении знаниями, а отношения «преподаватель – студент» становятся ключевыми для достижения успеха в образовательном процессе. Они заключаются в учёте личностных особенностей и потребностей студентов, акценте на самостоятельную деятельность и рефлексию, взаимном уважении в отношениях между обучаемыми и преподавателями. Поэтому задача преподавателей – создание в вузе такой учебно – воспитательной среды, в которой студент чувствовал бы себя активным участником образовательного процесса. Не случайно, на Совете по науке и образованию (2014 год) Президент страны отметил: «Надо изменить саму структуру образовательного процесса в технических вузах, больший акцент необходимо делать на практические занятия – конечно не в ущерб теории».

Цель практических занятий (упражнений) – овладение студентами умением решать задачи и приобретение расчетных (инструментальных) компетентностей. Очень важно, чтобы студенты имели четкое представление о том, какое отношение предлагаемые им задачи имеют или будут иметь к их будущей профессии.

В рамках практического занятия дидактической (обучающей) единицей выступает поисковая профессиональная задача (или ее часть), умением решать которую и должен овладеть студент.

Практическое занятие должно моделировать в определенной степени профессиональную деятельность специалиста данного профиля. Задачи и проблемы необходимо взять из модели профессиональной среды [5]. Понятно, что это не всегда удастся в полной мере реализовать в учебном процессе. Но важно помнить, что активизация студентов требует определенных стимулов, которыми являются жизненность решаемой проблемы и осознание ее реальности.

Итак, возвращаясь к учету соответствия студентов типу профессии, считаем целесообразным обязательное проведение аналогичного опроса всех первокурсников в первую неделю обучения. На основе анализа результатов провести дифференциацию студентов, выделить группы «риска» из числа обучаемых, не имеющих склонности к каким – либо профессиям. Результаты опроса необходимо сохранить для дальнейшего сравнения.

Необходимо восстановить в учебных планах дисциплину «Введение в специальность» и провести процесс обучения компактно в течение первого месяца, чтобы как можно быстрее «погрузить» обучаемых в идеологию специальности.

На наш взгляд, вузы должны уже осознать необходимость перехода к обучению в групповых классах преподавателей и применению новых методов обучения. Это подробно рассмотрено в учебном пособии «Образование для инновационной экономики» [5]. В этом случае можно учесть и склонности студентов по их личностным качествам к тому или иному типу профессии.

Целесообразно через год (на втором курсе) опять провести анкетирование этих студентов и сравнить результаты опросов. Это позволит скорректировать учебный процесс с учетом сформировавшихся склонностей студентов. .

Проблема, рассмотренная в данной статье, имеет прямое отношение к достижению качества подготовки выпускников вузов, которое ожидают работодатели, общество и государство. Но добиться существенных улучшений в качестве образования выпускников вузы могут только создав систему подготовки кадров, в которую будут вовлечены все преподаватели, научные и учебно – методические работники.

Поэтому, первое, с чего нужно начать – это обучение всех участников образовательного процесса новым современным

принципам и подходам для создания такой системы, когда возникает синергетический эффект, т. е. когда целое по своей результативности значительно превосходит сумму отдельных компонент.

Литература:

1. Сизанов А.Н. Тесты и психологические игры. Изд. «Харвест». Минск, 2004г. -567с.
2. Прудковский Б.А.,Соловьев В.П. Пути совершенствования подготовки инженеров- металлургов. М. МИСиС, 1991г. - 45с.
- 3.Перескокова Т.А., Соловьев В.П. Мониторинг психологического состояния и личностных качеств будущих специалистов. Ж.- «Экономика в промышленности», №4,2013г.-стр.86-89.
4. Перескокова Т.А.,Соловьев В.П. Устойчивое стремление молодежи к успеху – основа модернизации экономики. Ж._ «Almatater», №10,2014г.-стр.49-52.
- 5.Соловьев В.П.,Крупин Ю.А.,Перескокова Т.А. Образование для инновационной экономики. Изд. «ТНТ», Старый Оскол, 2014г.-269с.

Петрова Н.Г., Корневкина Л.Б.

ФГБОУ ВПО «Брянский государственный технический университет» г. Брянск

МЕХАНИЗМ ВКЛЮЧЕНИЯ ВЫПУСКНИКОВ ВУЗА В РЕГИОНАЛЬНЫЙ РЫНОК ТРУДА

Рынок труда выпускников вузов – это отдельный сегмент рынка труда территориального образования, представляющий собой социально-экономическое пространство для взаимодействия между начинающими специалистами с высшим образованием и работодателями по поводу спроса на труд и предложения труда, а также его инфраструктурой. Положение выпускников вузов на рынке труда Брянской области усугубляется такой специфической чертой регионального рынка как ограниченность спроса на рабочую силу и неустойчивость предложения со стороны молодежи, обусловленную изменчивостью ее ориентаций, социально-профессиональной неопределенностью. Отсутствие или ограниченность спроса на региональном рынке труда на многие из предлагаемых специальностей, приводит к тому, что большая часть ищущих работу выпускников трудоустроивается по специальностям, далеким от базового образования и поэтому для многих переподготовка является единственной возможностью получить работу.

Ежегодно из числа выпускников вузов Брянской области 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. На молодежном рынке труда создалась чрезвычайно сложная ситуация с женской занятостью: традиционно среди выпускников учебных заведений, особенно вузов, женщины составляют значительную долю, при этом работодатели отдают явное предпочтение при приеме на работу мужчинам.

По данным службы занятости Брянской области в текущем году не смогли трудоустроиться 17,19% выпускников вузов (среди выпускников ссузов нетрудоустроенных в два раза меньше). А если учесть, что 18% продолжили обучение, 5,21% пошли служить в армию, то окажется, что нашли работу лишь 58% выпускников вузов. Каким же образом происходит трудоустройство? Механизм включения молодых специалистов в рынок труда включает совокупность институциональных и вне институциональных путей и способов поиска работы. Вне институциональный поиск работы осуществляется через информационные каналы объявлений и вакансий в СМИ и Интернете, а также каналы групповой поддержки. Этот механизм действует стихийно, отражая основной принцип рынка – свободное трудоустройство. Прямые личные контакты соискателя рабочего места и работодателя требуют больших затрат времени на поиск друг друга (особенно когда нет открытых источников информации о возможных работодателях).

На Брянском региональном рынке труда большинство студентов ищут работу и устраиваются на нее через каналы групповой поддержки - родителей, знакомых и друзей. Эффективность этого канала заключается в том, что он может не просто предоставлять информацию о вакансии (рекомендацию), но и подразумевать наличие обязательств (протекции), что можно понимать как определенную степень гарантированности трудоустройства. Роцин С.Ю., Маркова К.В. усматривают зависимость эффективности социальных сетей при поиске работы от того, какое служебное и профессиональное положение занимают покровители, насколько прочно их экономическое положение: «Ухудшение экономической ситуации снижает ценность этого канала поиска, так как менее благоприятная экономическая ситуация существенно сужает возможности дружеского трудоустройства [1, с.66]. По мнению Лаврусевич П.Е., социальные сети являются не столько информационным источником,

сколько «инструментом для оказания давления на работодателя (например, в случае прямой протекции), или же своеобразной «кредитной организацией», которая гарантирует возрастные качества человеческого капитала работника в недалеком будущем» [2, с. 74].

Механизм институционального включения молодых специалистов в рынок труда действует через инфраструктуру рынка труда- «единое информационное поле рынка труда, его нормативно-правовую среду, устойчивые каналы поиска работы/сотрудников»[3, с. 13]. Нормативно-правовая среда организованного механизма трудоустройства молодых специалистов сформировалась в советское время, когда рынка труда не существовало. В советскую эпоху действовал командно-административный принцип централизованного распределения выпускников высшей школы, которые назывались молодыми специалистами и имели социально-правовой статус работника со стажем работы после окончания вуза менее трех лет.

Только с 1999 г. рыночный механизм включения молодых специалистов в рынок труда стал приобретать черты институализированной системы взаимодействия и свободного самоопределения студентом своего места работы. Именно с этого момента понятие «молодой специалист» потеряло свой правовой статус и стало употребляться в буквальном значении, а место понятия «трудоустройство» заняло понятие «рынок труда».

В настоящее время командно-административный механизм трудоустройства выпускников перестал работать, связи высших учебных заведений с производством оборвались, механизм социального заказа на профессии, пользующиеся наибольшим спросом, не обработан. Современная инфраструктура рынка труда выпускников вуза является *самонастраивающимся механизмом*, ее субъекты координируют свое поведение в соответствии с нормативно-правовой базой и информационными потоками, предоставляемыми через такие институциональные каналы поддержки выпускника как:

1. Каналы государственной поддержки (ФГСЗ);
2. Каналы коммерческой профессиональной поддержки (кадровые агентства);
3. Вузовская поддержка;
4. Групповая поддержка ассоциации выпускников.

Все организованные структуры поддержки выпускника объединены в региональную систему трудоустройства выпускников вузов - скоординированное взаимодействие вузов, предприятий, органов государственной власти и общественных организаций по решению проблемы нахождения молодыми специалистами рабочего

места в данном регионе. Центральным звеном этой системы является Государственная служба занятости, в Брянской области созданная в 1991 году. Благодаря деятельности этого элемента инфраструктуры за период с 1992 по 2012 г. коэффициент трудоустройства увеличился более чем в два раза — от 30% до 68%.

Однако выпускники вузов довольно редко обращаются к ее услугам, хотя для безработных ГСЗ привлекательна пособиями по безработице. Но большие затраты времени на посещение центров занятости, смещение структуры вакансий в пользу рабочих специальностей делают этот канал поиска работы малопривлекательным для выпускника вуза.

В более поздний период в Брянске появились 4 негосударственных рекрутинговых агентства, оказывающие платные услуги по подбору персонала. Эти агентства ориентированы на профессии, наиболее востребованные на рынке труда, профессии среднего уровня, специалистов, или рабочие профессии массового спроса, поэтому выпускники нечасто пользуются их услугами.

Как отмечает А.Б.Максименко, на всех участников рынка труда оказывают негативное влияние нарушение связей между отдельными субъектами инфраструктуры рынка труда, которое возникает из-за асимметрии информации [3,с.10], особенно касающейся имеющих в регионе вакансий. Для создания единого информационного пространства о спросе и предложении на рынке труда выпускников в каждом вузе были открыты Центры по содействию трудоустройству выпускников (ЦСТВ). Поскольку БГТУ относится к числу средних вузов, имеющих большое число факультетов, кафедр и ведущих подготовку конкурентоспособных специалистов по широкому спектру специальностей, постольку в нем непосредственная деятельность по трудоустройству выпускников производится на уровне факультетов, кафедр и отдела кадров студентов. Поэтому в 2006 году решением совета ректоров брянских вузов на базе БГТУ был создан не вузовский центр содействия трудоустройству выпускников вузов, а региональный.

В соответствии со стратегией содействия трудоустройству основной миссией РЦСТВ является создание единого информационное пространства о спросе и предложении на рынке труда выпускников, а целью - согласование, координация деятельности всех субъектов инфраструктуры регионального рынка труда в содействии трудоустройству и профессиональному становлению выпускников. Одной из задач РЦСТВ по реализации этой миссии и цели является

укрепление прямых (с потенциальными работодателями) и посреднических (со службами занятости населения) связей.

К основным функциям РЦСТВ относятся:

- *информационная деятельность* по обеспечению выхода старшекурсников на рынок труда с помощью базы данных потенциальных работодателей о кадровых потребностях и по накоплению другой важной для трудоустройства информации.

Кроме этого в рамках этой функции осуществляется поддержание специальной страницы в Интернете, накапливается база объективных данных по конкурентной среде (выпускникам других вузов с идентичным образованием), информация о состоянии регионального рынка труда;

- *консультационная деятельность* по вопросам правовой грамотности, психологической подготовленности, самопрезентации выпускников на рынке труда;

- *исследовательская деятельность* по социологическому изучению контингента поступающих в БГТУ и мониторинговому электронному отслеживанию судьбы его выпускников;

- *контролирующая деятельность* по проведению конкурсных испытаний подготовке контрольно-измерительных методик диагностирования готовности выпускника к самостоятельному поиску рабочего места.

Через конкурсы происходит ранжирование всех желающих бороться за рабочие места на ярмарке вакансий, осуществляется отбор наиболее успешных (имеющих достижения в учебной, научной деятельности) студентов.

От скоординированности действий всех элементов инфраструктуры во многом зависит создание благоприятных условий для повышения уровня востребованности выпускников БГТУ. Однако пока в основу механизма институциональной поддержки выпускника не заложена четкая стратегия содействия трудоустройству выпускников, что делает действия всех посредников рассогласованными и формальными.

Литература:

1.Рощин С.Ю., Маркова К.В. Выбор каналов поиска работы на российском рынке труда.—Москва: EERC, 2004.

2.Лаврусевич П.Е. Социальные сети в стратегиях трудоустройства на российском рынке // Экономическая социологи, 2006, том 7, №2.

3.Максименко, А. Б., Инфраструктура рынка труда выпускников вузов в России. Автореф. ...канд. экон. Наук.М., 2005.

Пец Н.С., Горшенина Ю.С, Солдатова И.А.,

*Координационно-аналитический центр развития карьеры
Южного федерального университета, г.Ростов-на-Дону, Россия*

**ПРОЕКТНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ЦЕНТРА КАРЬЕРЫ КАК
ИНСТРУМЕНТ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА С ВЛАСТЬЮ
И БИЗНЕСОМ ДЛЯ ПОВЫШЕНИЯ ВОСТРЕБОВАННОСТИ
ВЫПУСКНИКОВ И ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВА**

Проблема трудоустройства выпускников после окончания вузов сегодня чрезвычайно актуальна. Молодые специалисты сталкиваются с довольно жесткими условиями рынка, из которых они не всегда выходят победителями. 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 учебных заведений [2, с. 62].

Показатель занятости выпускников любого вуза является важным показателем качества его работы. По данным мониторинга Минобрнауки России 2015 года из 1 миллиона 200 тысяч выпускников 2013 года трудоустроены в течении года после окончания вуза 75%. Данные по ЮФУ из этого же источника показывают 80% трудоустроенных выпускников в 54 регионах России, что совпадает с данными внутреннего аудита трудоустройства выпускников ЮФУ.

Южный федеральный университет относится к числу крупнейших вузов России, подготовка конкурентоспособных специалистов ведется по широкому спектру специальностей и непосредственная деятельность по трудоустройству выпускников проводится на уровне учебных подразделений и кафедр. Координационно-аналитический центр развития карьеры ЮФУ курирует деятельность служб карьеры всех учебных подразделений университета.

Основная цель Центра – комплексная поддержка студентов и выпускников в вопросах прохождения практики, планирования карьеры и содействия в трудоустройстве.

Центр осуществляет координацию деятельности учебных подразделений ЮФУ в части:

- содействия в трудоустройстве студентам и выпускникам;
- мониторинга эффективности трудоустройства выпускников;

- сопровождения и контроля процесса организации практик студентов по всем направлениям подготовки Университета;
- формирования долгосрочных договорных отношений с компаниями и организациями, выступающими в качестве работодателей для студентов и выпускников Университета.

Центр карьеры помогает найти работу студентам и выпускникам без требований к опыту, совмещать ее с учебой, с гибким графиком, с частичной занятостью.

Результаты трудоустройства выпускников ЮФУ за последние 5 лет представлены на рисунке 1.



**Рисунок 1. Трудоустройство выпускников ЮФУ
(% от общего количества выпускников)**

Консультационная работа со студентами по вопросам самопрезентации, профориентации и информирования о состоянии рынка труда проводится регулярно в Центре карьеры по направлениям:

индивидуальные консультации студентов и выпускников о занятости и трудоустройстве, организация практики и временной занятости, информирование о состоянии и тенденциях рынка труда, проведение профориентационного тестирования, дополнительных семинаров и курсов по планированию карьеры, формирование навыков самозанятости, путём вовлечения молодежи в предпринимательскую деятельность.

Центр активно продвигает стажировки крупных международных компаний, готовых инвестировать в человеческий капитал и предлагающих для молодежи различные программы временной занятости, результатом прохождения которых может стать предложение о работе в престижной компании.

Предлагаемые программы стажировки:

- Программа стажировок в международных компаниях КПМГ, EY, PwC, Coca-Cola, Google, MARS, Colgate-Palmolive и др.
- Стажировки на предприятиях Ростовской области
- Стажировки на малых инновационных предприятиях ЮФУ
- Прямые заявки от предприятий.



Рисунок 2. Вовлеченность студентов в стажировки (чел.)

Важным показателем востребованности выпускников вузов является их трудоустройство в регионе. [1].

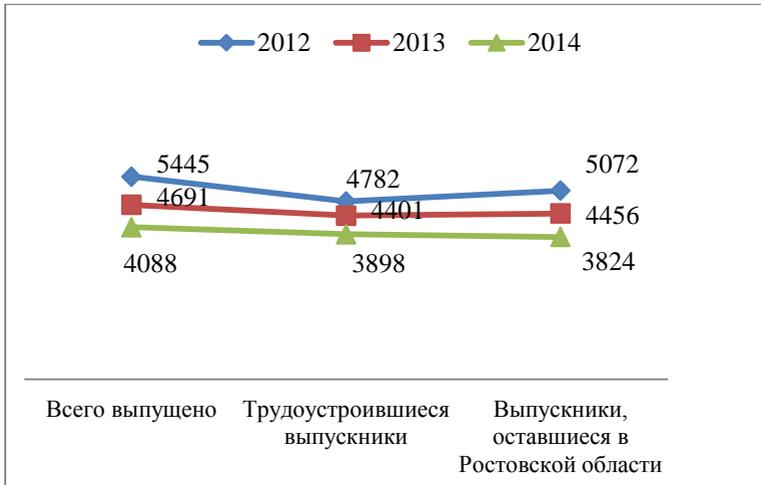


Рисунок 3. Востребованность выпускников ЮФУ в Ростовской области в 2012-2014 годы (чел.)

Стратегически выстроить систему мероприятий по содействию трудоустройству выпускников в регионе позволяет сотрудничество с Управлением государственной службы занятости по Ростовской области, Торгово-промышленной палатой и Союзом работодателей Ростовской области. Заключаются долгосрочные соглашения о сотрудничестве с компаниями, о целевом обучении, о формировании кадрового резерва в новые предприятия Ростовской области.

Основную задачу - повышение конкурентоспособности выпускников ЮФУ на рынке труда и расширение партнерства с потенциальными работодателями – Центр карьеры реализует через ключевые проекты. Мероприятия проектов проходят в течение всего календарного года и рассчитаны на абитуриентов, студентов и выпускников.



Рисунок 4. Мероприятия, организованные центром в 2014 и 2015 годах.

Как показано на Рисунке 4, в 2015 году количество ключевых проектов увеличилось. Были сделаны следующие акценты:

- на расширение социального партнерства вуза с общественными и бизнес-структурами;
- на привлечение к сотрудничеству органов власти;
- на организацию студенческого самоуправления в деятельности по трудоустройству выпускников.

Традиционные карьерные мероприятия, такие как Дни карьеры, экскурсии на предприятия, презентации и тренинги от компаний, отлично себя зарекомендовали в вузовской системе содействия трудоустройству и ежегодно пользуются популярностью у студентов. Так **Дни карьеры 2015**, посвященные 100-летию ЮФУ, состоялись на площадках университета в Ростове, Таганроге, Новошахтинске и Волгодонске. Юбилейные мероприятия объединили более 1650 студентов и 70 компаний-партнеров из Таганрога, Ростова-на-Дону, Ставрополя, Краснодара, Серпухова и Фрязино. 504 участника посетили презентации и мастер-классы от компаний, 100 студентов прошли профориентационное тестирование и получили карьерную

консультацию в мобильных центрах занятости в Ростове и Волгодонске. На всех площадках прошло 25 мастер-классов от ведущих компаний Ростовской области. Несмотря на напряженную ситуацию на рынке труда в марте 2015 года, было представлено более 100 вакансий. На модуле Центра карьеры можно было познакомиться с вакансиями для педагогов, представленными на сайте Министерства образования РО - 543 вакансии во всех муниципальных образованиях.

Международная программа **Enactus** - одна из эффективных форм взаимодействия студентов, вузов и бизнеса. Программа реализуется при поддержке Департамента инвестиций и предпринимательства Ростовской области. Региональная дирекция программы Enactus в Ростовской области базируется в Центре карьеры ЮФУ с 2013 года. Жюри сформировано из представителей деловых кругов, лично заинтересованных в эффективном поиске новых сотрудников для своей компании. В программе ежегодно участвует более 16 вузов и ссузов РО и 60 членов жюри-представителей компаний. Enactus – это возможность для студентов обучения навыкам предпринимательской деятельности, командной работы над проектами. Выпускники программы – это успешные предприниматели, которые уже зарекомендовали себя как работодатели и партнеры ЮФУ.

Проект «Абитуриент» - это серия мероприятий в рамках Донской академии наук юных исследователей им. А.Ю. Жданова Дворца творчества детей и молодежи г. Ростова-на-Дону, а также профориентационные сессии для абитуриентов в течение года, тестирование с помощью методики «Профориентатор». В 2015 году профориентационная работа со школьниками проводилась в тесном сотрудничестве с Управлением образования г.Ростова-на-Дону. Сотрудники Центра карьеры ЮФУ, как регионального представительства ООО «Гуманитарные технологии» при МГУ, обучили по программе семинара-тренинга «Технологии профессионального консультирования» (24ч.) магистров Академии психологии и педагогики ЮФУ. Осенью 2015 года более 800 школьников Ростова-на-Дону прошли тестирование «Профориентатор» и получили карьерную консультацию, а магистры получили профессиональный опыт и временное трудоустройство по специальности.

Одним из проектов, направленных на повышение востребованности выпускников и их трудоустройство, стала **Школа карьерных практик**. Этот многолетний проект превратился в целое направление **Студенческое кадровое агентство** со своим комплексом мероприятий. Проект включает в себя мероприятия по составлению

привлекательного резюме и портфолио, мастер-классы по самопрезентации, а также прохождение собеседований в компании на открытые вакансии.



Рисунок 5. Механизм Школы карьерных практик.

В июле 2013 года проект стартовал впервые, как двухнедельная Школа карьерных практик, он собрал 49 участников. В 2014 году в течение года проводились индивидуальные консультации под запросы студентов и выпускников, подбор подходящих вакансий. Летняя интенсивная Школа карьерных практик – трудоустройство в 3 дня: день первый – составление резюме и его корректировка специалистами Центра развития карьеры; день второй – подготовка к прохождению собеседования; день третий – собеседования в компании по направлению подготовки.

По итогам проведения летней работы было принято решение о создании Студенческого кадрового агентства, которое интегрировало в своей деятельности комплекс проектов: Школу карьерных практик, Погружение, ВекторPRO, Временное трудоустройство (например, карьерных консультантов проекта «Абитуриент»).



Рисунок 6. Студенческое кадровое агентство ЮФУ.

В 2015 году упор был сделан на организацию собеседований по направлениям подготовки выпускников. Студенческое кадровое агентство провело предварительные собеседования с 1400 выпускниками ЮФУ. Отредактировали 105 резюме, пригласили на встречу с менеджерами по персоналу 87 человек, из которых на собеседования с руководителями компаний отобрали 25 человек.

Проект **ВекторPRO** включает в себя деятельность студентов-журналистов по продвижению карьерных мероприятий в университете и сопровождение их в средствах массовой информации.

В ноябре 2014 года Центром развития карьеры было инициировано создание «**SFedU кейс-клуба**». Проект стал площадкой для взаимодействия академической среды университета и бизнес-среды региона и направлен на повышение конкурентоспособности студентов на рынке труда. За прошедший год кейс-клубом было проведено 10 мероприятий, в которых приняли участие 326 человек, которые получили практические навыки решения бизнес-задач; командной работы; ведения бизнес-презентаций; а также познакомились с потенциальными работодателями.

Также новым проектом Центра карьеры стал **Турнир «Профессионал»**. Турнир помогает решить задачу налаживания взаимодействия предприятий с лучшими преподавателями, талантливыми выпускниками и аспирантами университета. У выпускников появится уникальная возможность продемонстрировать свои профессиональные и личные компетенции бизнес-экспертам, попробовать силы в решении реальных задач от компаний, применить на практике теоретические знания, полученные в ходе обучения. А

компаниям Турнир позволит привлечь наиболее успешных выпускников университета в свой кадровый резерв.

Используются различные формы привлечения, отбора и оценки выпускников. В судейские коллегии входят преподаватели ЮФУ, руководители или Топ-менеджеры компаний региона. В Турнире решаются кейсы от компаний.



Рисунок 7. Турнир «Профессионал»-2015.

В 2015 году было пять номинаций: Инженерно-технологический прорыв, Марафон инноваций, Гуманитарная лига+, Ат-проект, Первые шаги в педагогическую профессию. В 2016 году добавится номинация Предпринимательство.

Проектная деятельность Центра развития карьеры ЮФУ охватывает различные направления профессионального определения выпускников. За 10 лет создана эффективная площадка трехстороннего коммуникативного механизма, результатом действия которого является, с одной стороны – осознанный выбор рабочего места студентом; с другой стороны – качественный подбор компаниями молодых специалистов; а в третьих – соотнесение целей академической среды университета и запросов от реального сектора экономики.

Литература:

1. Отчет ректора Южного федерального университета за 2014 г // <http://sfedu.ru/pls/rsu/docs/u/U6390/Folders/file/Otchet%20rectora%202014.pdf>
2. ЧЕРНЫШОВА Н. И. Проблема трудоустройства выпускников учебных заведений и поиск путей ее решения//Наука и экономика. 2011. - № 1-5.

Пирожкова Е.В., Шавырина И.В.

*Белгородский государственный технологический университет
им. В.Г. Шухова, г. Белгород, Россия*

ИННОВАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ МОТИВАЦИЕЙ ПЕРСОНАЛА

В настоящее время существует проблема оптимального и эффективного мотивирования сотрудников в различных организациях. Достаточно распространенным является мнение о том, что единственным стимулом для подчиненного может быть материальное стимулирование. В тоже время существует множество аспектов, которые необходимо учесть при мотивировании сотрудника. От выбранной технологии и метода мотивации сотрудников зависит сплоченное и качественное выполнение работы, продуктивность и эффективность выполнения работы, как следствие, увеличения прибыли, а в дальнейшем и выдвижении организации на новый уровень развития.

В современном менеджменте вопрос мотивации персонала приобретает наибольшую актуальность. Любой руководитель, желающий добиться высокой производительности труда с помощью эффективной деятельности своих подчинённых, должен позаботиться о наличии для них стимулов трудиться, поэтому главной задачей современного менеджмента является создание таких условий труда, при которых потенциал работников будет использован наилучшим образом.

Конкурентоспособность российских компаний (независимо от размеров и отраслей) относительно предприятий и фирм высокоразвитых стран (судя по качеству товаров и услуг в сочетании с производительностью, эффективностью их производства) крайне низка. И это при том, что в части российских компаний внедряются современные технологии производства, высокопроизводительные станки и оборудование. Но, несмотря на это, разрыв в уровнях качества и производительности нарастает.

Без радикального пересмотра систем управления самое современное оборудование обеспечить надлежащий экономический результат не может, а современные технологии управления в отечественных компаниях находятся сегодня не на должном уровне. Это касается и управления кадровыми ресурсами, и оценки их качества и эффективности использования, особенно в области мотивации персонала. Отсутствие современных систем и методов, ориентация на подходы, которые были эффективными в эру

индустриальной экономики, являются ключевыми организационными проблемами, которые связаны непосредственно с главной ценностью любой организации – её интеллектуальным капиталом⁵⁶.

Интеллектуальный капитал – это квалификация, опыт, мотивация персонала, знания, технологии и каналы коммуникации, способные создать добавленную стоимость и обеспечивающие конкурентные преимущества организации на рынке. Суммируя компетенции всех работников компании, обеспечивается её конкурентоспособность.

Для того чтобы эффективно управлять интеллектуальным капиталом, необходимо применять инновационные технологии мотивации персонала, которые позволят экономить все виды организационных ресурсов, высвобождать финансы, товарно-материальные запасы, повышать жизнеспособность организации, увеличивать их прибыльность. Инновационные процессы в системах организационного управления становятся закономерностью развития современного бизнеса.

Инновация – это конечный результат творческой деятельности, получивший воплощение в виде новой или усовершенствованной продукции, реализуемой на рынке, либо нового или усовершенствованного технологического процесса, используемого в практической деятельности⁵⁷. Категория новизны относится к качественным чертам изменений, которые носят существенный характер и сопровождаются изменениями в образе деятельности и мышления. Исследования в области инновационных технологий мотивации персонала являются актуальными как для социологии управления, так и для практики менеджмента.

Инновационная технология мотивации персонала – это система новых для конкретной организации инструментов, побуждающих работников к эффективной трудовой деятельности, направляющая её на достижение целей организации, обеспечивающая удовлетворённость персонала своим трудом.

В качестве инновационных технологий мотивации рассматриваются такие управленческие технологии, как:

1. Плата за выполнение работы (денежные выплаты, специальные индивидуальные вознаграждения, акции, программы участия в прибыли, опции на их покупку, владение долями собственности, льготы, материальные нефинансовые вознаграждения и т.д.) подразумевает, что за хорошо выполненную работу дается достойное

⁵⁶ Хэрриот П. Управление человеческими ресурсами. СПб., 2002, С.658.

⁵⁷ Афонин И.В. Управление развитием предприятия. М., 2002, С.171.

вознаграждение, тем самым способствуя повышению эффективности выполнения других заданий. Сотрудники, которые вносят наибольший вклад в достижения стратегических целей организации, заслуживают более высокого вознаграждения. Увеличение заработной платы осуществляется в зависимости от тех результатов, которых достиг тот или иной сотрудник. Уровень оплаты труда является конкурентоспособным по отношению к уровню оплаты труда компании-конкурента и других организаций.

Чтобы правильно определить уровень заработной платы сотрудника, многим руководителям организаций и менеджерам по персоналу необходимо знать, что происходит на рынке труда, сколько платят в конкурирующих фирмах. Этот фактор поможет правильно определить уровень заработной платы, который будет удовлетворять сотрудников.

Компании для ответов на вопросы могут использовать следующие источники информации:

- данные Госкомстата;
- исследования Института сравнительных социальных исследований (CESSI) (независимая организация, рассчитывающая индекс стоимости жизни, исходя из определённого набора потребительской корзины);
- специальные исследования заработных плат и льгот (Salary Survey) (данные о том, сколько в среднем платят компании на рынке или в определённом его сегменте).

Обзоры Salary Survey берутся на основе технологии бенчмаркинга (сравнения своей деятельности с лучшими компаниями на рынке) из западной практики, поэтому основными провайдерами подобных услуг являются иностранные аудиторские и консалтинговые компании, такие как «Deloitte&Touche», «Ernst & Young», «PricewaterhouseCoopers». Из российских компаний это «Анкор», «Метеорконсалтинг», «Топ-менеджмент консалт».

Относительные и абсолютные размеры денежного вознаграждения и его формы получения, воспринимаются работником как свидетельство его ценности для организации, влияют на самооценку работника, напрямую говорят о его социальном статусе. То есть деньги, которые получает работник, выступают для него неким мерилем личностной и профессиональной самореализации.

В эпоху информационной экономики справедливый, с точки зрения работодателя и сотрудника компании, расчёт заработной платы не теряет своей важности из-за наличия других инновационных методов мотивации персонала, т.к. денежное вознаграждение в

российских компаниях было и остаётся базовым элементом мотивации труда.

2. Грейдирование // система грейдов (Э.Хэй) послужит основой для формирования новой системы оплаты труда работников. Термин «грейд» произошел от английского слова «grade» – располагать по степеням, ранжировать, упорядочивать. Система грейдов – это шкала уровней должностей, принятых в организации. Каждая организация выстраивает её самостоятельно, учитывая свои особенности, ценность каждого сотрудника и его вклад в общее дело. То есть, это система позиционных должностей, при внедрении которой работодатели платят сотрудникам за результат труда. Система оплаты, сочетающая в себе широкий диапазон размеров заработной платы и одновременно чёткое распределение по иерархическим уровням. Грейдирование, как правило, преследует следующие цели:

- систематизация наименований всех должностей организации;
- установление чётких границ («вилки») стоимости всех должностей организации;
- создание простого, понятного, прозрачного и справедливого инструмента для начисления заработной платы;
- разработка системы оценки труда персонала организации;
- создание основы для адекватного планирования развития сотрудников организации;
- внедрение единого подхода к циклу приёма, ротации и увольнения персонала организации.

В основе грейдирования должностей лежат такие принципы, как: экономическая обоснованность, ясность и прозрачность, справедливость, однородность и рыночная конкурентоспособность. Это именно те принципы, которые становятся всё более востребованными в качестве основополагающих для формирования новых систем оплаты труда⁵⁸.

3. Management by objectives – МВО (Управление по целям) П.Друкера заключается в том, чтобы выстроить мотивационную систему, максимально соответствующую реализации всего комплекса организационных целей. Одна из основных функций организационных целей – мотивационная, побуждающая. Под комплексом организационных целей понимается целевая структура компании: видение, миссия, «предметные цели», стратегии, программы.

У сотрудников организации не может быть полного совпадения собственных интересов с целями компании, но использование

⁵⁸ Истомина Н.Н. Грейдирование как инновационная система оплаты труда муниципальных. 2009. №10. С.138.

управленческой (инновационной) технологии Management by objectives – МВО (Управление по целям), в её различных формах (Управление на основе системы сбалансированных показателей), позволяет максимально полно согласовать цели работников с целями организации и формировать активную систему целевой мотивации.

Основным в этом подходе к управлению результатами является вопрос о согласовании целей. Цели каждого сотрудника должны в основном соответствовать целям команды, а те в свою очередь должны быть связаны с целями определенного отдела или подразделения, которые должны поддерживать цели и общую миссию организации.

При постановке конкретных целей повышается производительность труда потому, что индивид обладает четкими ожиданиями относительно своего результата.

4. Командообразование предполагает, что результаты работы компании напрямую зависят от взаимодействия между всеми сотрудниками, от работы в команде, а не только от индивидуальных достижений сотрудников.

Руководителям компаний на сегодняшний день необходимо делать ставку на «командообразование», потому что будут осуществляться программы, направленные на формирование команд, ориентированных на доверии, на открытый обмен информацией внутри команды и на повышение их мотивации.

Работа в команде имеет явные преимущества перед индивидуальной работой:

Во-первых, значительно снижается необходимость тотального управленческого контроля. Большое число операций контролируется внутри самой команды, что в свою очередь означает, что возникающие проблемы решаются на месте, без прямого вмешательства высшего руководства организации.

Во-вторых, при таком виде работы легче вводить новые виды продукции и услуг, проводить организационные изменения, сократить длительность производственного цикла.

В-третьих, мотивация трудовой деятельности членов команды повышается, так как простые задачи, на которые разбита работа, объединяются в более значимые и сложные, а переход ответственности к членам команд, интеграция в них креативных и исполнительных процессов создают возможность для формирования внутри организации партисипативного стиля управления (раскрепощение творческой активности работника). Последний способствует улучшению морально-психологического климата в команде.

5. Делегирование полномочий заключается в передаче части своих функций как руководителя другим управляющим или сотрудникам для достижения конкретных целей организации. Эта технология используется для улучшения и оптимизации рабочей силы руководителя, которая позволяет:

- повысить мотивацию персонала;
- освободить время руководителя для решения задач, в которых он незаменим;
- повысить уровень оперативности реагирования компании на внешние факторы;
- предоставить сотрудникам больше свободы, чтобы проверить сотрудников на исполнительность⁵⁹.

В результате работник получает организационную, юридическую, финансовую, и психологическую свободу, которая необходима для получения удовлетворения от работы.

6. Управление карьерой предусматривает продвижение сотрудника в рамках организации не только вверх по служебной лестнице, но и из одного подразделения предприятия в другое (горизонтальная или матричная карьера).

Эти перемены связаны в первую очередь с изменениями условий для управления карьерой. Произошедшие перемены коренным образом изменили традиционный взгляд на карьеру как на последовательное продвижение сотрудника на более высокие посты в организации. Вместо предсказуемого изменения должностной позиций современные работники вынуждены сталкиваться с непредсказуемостью своего служебного положения. У сотрудников уже нет уверенности в том, что они будут работать в рамках той же специальности и профессиональной деятельности, к которой были подготовлены; они не могут быть уверены в сохранении своего рабочего места в организации, не говоря уже о выдвижении на новые должностные позиции. Работникам предлагаются разнообразные альтернативные договоры о трудоустройстве, и ни один из них не предполагает полной и постоянной занятости. Только по мере совершенствования своих профессиональных навыков на внутреннем и внешнем рынке труда сотрудники могут увеличивать свои карьерные возможности⁶⁰.

Таким образом, карьерный рост теперь может осуществляться только путём обновления сотрудником необходимой для компании

⁵⁹ Календжян С.О. Аутсорсинг и делегирование полномочий в деятельности компаний. М., 2005, С.65.

⁶⁰ Хэрриот П. Управление человеческими ресурсами. СПб., 2002, С.675.

компетенции, которая позволила бы ему занять новые, более высокие посты в организации и выйти на принципиально новый уровень ответственности.

7. Корпоративное обучение предполагает систематический, непрерывный процесс обучения, используемый организациями для получения знаний работников, развития их навыков, изменения поведения или установок, чтобы увеличить вклад в достижение организационных целей. Обучение используется для того, чтобы улучшить выполнение работы сотрудниками на тех позициях, которые они занимают в настоящий момент, а также подготовить работников к тем постам, на которые они, вероятно, будут выдвинуты в будущем.

Любое обучение должно способствовать достижению целей организации и одновременно мотивировать работников, целесообразно, чтобы этот процесс был построен на основе следующего алгоритма:

- определение потребностей организации в обучении;
- выбор целевой группы для обучения;
- остановка целей обучения персонала;
- составление бюджета программы;
- выбор методов обучения и обучающих программ;
- подготовка сотрудников компании к обучению.

Инновационный подход к мотивации персонала через обучение предполагает использование различных методов подготовки и развития сотрудников:

- обогащение труда (Job enrichment);
- ротация труда (Job rotation);
- бизнес-курсы, семинары, тренинги; компьютерное обучение, основанное на Internet-технологиях; моделирование рабочих ситуаций, деловые игры, кейсы⁶¹.

Для того чтобы обучение сотрудников достигало своих целей (в т.ч. повышение мотивации), требуется системный подход к определению потребностей в обучении, развитию обучающих программ, способствующих удовлетворению этих потребностей, и к оценке эффективности обучения.

8. Оценка персонала заключается в проведении процедуры, которая осуществляется для определения соответствия работника вакантному или занимаемому рабочему месту (должности).

Оценка персонала предполагает, что:

- объектом оценки является индивидуальный сотрудник;

⁶¹ Лукашевич В.В. Основы управления персоналом. М., 2007, С.90.

- оценку осуществляет непосредственный руководитель, внешние и внутренние клиенты, коллеги, поставщики;

- целями оценки являются развитие организации и сотрудников, решение проблем, принятие решений о продвижении, вознаграждении, увольнении;

- методами оценки являются МВО (управление по целям), сравнительные и рейтинговые методы, техники Ассесмент-Центр⁶².

Главная цель системы оценки персонала в новых условиях – анализ соответствия предлагаемой работы целям, поставленным перед каждым сотрудником, определение того, достигнуты ли эти цели и насколько способ их достижения соответствует этическому кодексу.

По итогам оценки персонала определяется:

- размер премии;
- определяться потребность в обучении;
- приниматься решение о повышении/понижении заработной платы;
- составляться план развития;
- корректироваться система мотивации сотрудников конкретного подразделения.

9. Интеграция сотрудников в корпоративную культуру предполагает целенаправленное формирование идей, взглядов, основополагающих ценностей, которые разделяются членами организации (shared values). Ценности определяют и стили поведения, и стили общения с коллегами и клиентами, уровень мотивированности, активности и др.

Корпоративную культуру часто называют организационной культурой, корпоративным духом, системой корпоративных ценностей, которая становится одним из самых эффективных средств мотивации сотрудников.

Как только работник удовлетворяет потребности первого уровня, у него появляются другие потребности такие как:

- достойное положение в коллективе;
- самореализация;
- признание.

Тогда на первый план выходит корпоративная культура, одной из важных функций которой является поддержка каждого члена коллектива, раскрытие его индивидуальности, личностного потенциала, талантов.

⁶² Толмачев Р.А. Оценка персонала. М., 2007, С.56.

Развитая корпоративная культура способствует тому, что отдельные сотрудники и команды сами контролируют деятельность в рамках правил и ограничений, определяемых организационной культурой. Это не только ведёт к высокой эффективности их работы, но также повышает мотивацию трудовой деятельности, поскольку приверженность общим ценностям уменьшает число конфликтов и недоразумений.

Учитывая комплекс мотивирующих воздействий, позволяет руководителю адекватно реагировать на ситуацию и поощрять работников в соответствии с их вкладом и целями организации. При этом любое воздействие должно осуществляться комплексно. Комбинация различных форм в каждом случае должна быть разной. Это позволяет избежать эффекта привыкания, когда сотрудники постепенно привыкают к воздействию, и оно теряет свою актуальность.

Таким образом, учитывая тот факт, что каждая организация имеет свои специфические цели и находится в таких условиях, которые свойственны только для неё, то можно утверждать, что система мотивации в каждой организации должна быть уникальной и иметь свою индивидуальность.

Пока не придумана универсальная система мотивации, поэтому в зависимости от конкретного случая эффективными являются те или иные управленческие инструменты. На сегодня, в одной организации параллельно могут существовать ни одна, ни две, а несколько систем мотивации для разных подразделений и категорий персонала. Для нормального функционирования в определенный момент времени должна разрабатываться своя система мотивации, которая позволит решить определенные проблемы, возникающие перед ней, а в конечном итоге и достижение организационных целей.

С развитием научно-технического прогресса управлять человеком извне становится все сложнее. Результат деятельности каждого работника в большей степени начинает зависеть от воли и возможностей работника, определяемых квалификацией. В таких условиях каждый человек сам должен определять свое поведение.

Таким образом, мотивация становится одной из центральных проблемой управления персоналом, а создание условий для более полного выявления его трудового потенциала приобретает ключевое значение для жизнеспособности организаций.

Литература:

1.Афонин, И.В. Управление развитием предприятия: Стратегический менеджмент, инновации, цены [Текст] /

- И.В. Афонин. – М.: «Дашков и К», 2002. – 380с.
- 2.Истомина, Н.Н. Грейдирование как инновационная система оплаты труда муниципальных служащих [Текст] / Н.Н. Истомина // Молодой ученый. 2009. – №10. – С.138.
- 3.Календжян, С.О. Аутсорсинг и делегирование полномочий в деятельности компаний [Текст] / С.О. Календжян, – М.: Дело, 2005. – 272с.
- 4.Лукашевич, В.В. Основы управления персоналом: учебное пособие [Текст] / Лукашевич В.В. – М.: Кнорус, 2007. – 549с.
- 5.Толмачев, Р.А. Оценка персонала [Текст] / В.Е. Хруцкий, Р.А. Толмачев. – 2 – е изд., перераб. и доп. – М.: Финансы и статистика, 2007. – 224с.
- 6.Хэрриот, П. Управление человеческими ресурсами [Текст] / М.Пула, М.Уорнера. – СПб.: Питер, 2002. – 1200с.

Писанка С.А., И.А. Солдатова

*Координационно-аналитический центр развития карьеры
Южного федерального университета, г. Ростов-на-Дону,
Россия*

**ТЕОРЕТИКО-ПРИКЛАДНЫЕ АСПЕКТЫ РЕАЛИЗАЦИИ
ПРОЕКТА «КАНДИДАТ В СТУДЕНТЫ ЮФУ» ПО
НАПРАВЛЕНИЮ ПРОФОРИЕНТАЦИЯ И ПЛАНИРОВАНИЕ
КАРЬЕРЫ**

Исследование особенностей профессионального определения и личностного становления молодежи еще в момент обучения в школе, актуализируется в связи с качественными изменениями технологий образования, существующим многообразием профилей обучения и специализаций, переходом общества к инновационному развитию с изменением конъюнктуры экономики, и рынка труда в частности.

Интерес к молодому поколению трудовых ресурсов объясняется современными тенденциями развития российского рынка труда к которым относятся:

- *увеличение занятости в сфере услуг*, которая составляет основную часть экономики по числу занятых. В России среднегодовая численность занятых в сфере услуг по сравнению с 2000 г. (62,2%) увеличилась на 8,9% и составила в 2013 г. 71,1%. В то же время наблюдается сокращение занятых в сельском хозяйстве (с

14,1% в 2000г. до 9,6% в 2013 г.) и реальном секторе экономики (с 23,7% в 2000 г. до 19,3% в 2013 г.).⁶³

- *сокращение предложения трудовых ресурсов*, обусловленное сокращением численности населения в трудоспособном возрасте. Усиливающееся демографическое напряжение является причиной сокращения экономически активного населения. Так, численность экономически активного населения за 2014 г. составила 75,4 млн. человек, что на 100 тыс. человек меньше, чем за 2013 г.⁶⁴

- *приток иностранных работников*, поддерживающих демографическую стабильность на рынке труда, способствующих развитию российской экономики, а также конкурирующих за вакантные места с местным населением. При этом миграционный прирост в России за 2014 г. составил 88% от общего прироста населения.⁶⁵

- *преобладание трудовых ресурсов с высшим образованием на рынке труда*. С 2000 г. численность выпускников (бакалавры, специалисты и магистры) из образовательных организаций высшего образования увеличилась на 103,3% и составила 1291 тыс. человек в 2013 г. против 635 тыс. человек в 2000 г. Для сравнения численность выпущенных квалифицированных рабочих и служащих в 2013 г. составила 436 тыс. человек, что на 57,1% меньше по сравнению с 2000 г. (763 тыс. чел.). Численность выпущенных специалистов среднего звена также сократилась, но на 140 тыс. человек в 2013 г. (439 тыс. чел.) по отношению к 2000 г. (579 тыс. чел.).⁶⁶

Интеграция молодежи в систему социально-трудовых отношений также осложняется ввиду влияния объективных и субъективных факторов трудоустройства в частности существующего дуализма на рынке труда и общего дефицита рабочих мест в первичном сегменте, а также отсутствие достаточного

⁶³ Российский статистический ежегодник. 2014: Стат.сб./Росстат. – М., 2014. – С. 105-106.

⁶⁴ Мониторинг «Об итогах социально-экономического развития РФ в 2014 г.» // Министерство экономического развития РФ. – февраль, 2015 г. – С. 38 - URL: <http://economy.gov.ru/minec/activity/sections/macro/monitoring/monitoring2014>

⁶⁵ Мониторинг «Об итогах социально-экономического развития РФ в 2014 г.» // Министерство экономического развития РФ. – февраль, 2015 г. – С. 37 - URL: <http://economy.gov.ru/minec/activity/sections/macro/monitoring/monitoring2014>

⁶⁶ Российский статистический ежегодник. 2014: Стат.сб./Росстат. – М., 2014. – С. 176-177.

профессионального опыта работы и завышенные финансовые ожидания молодого поколения.

В сложившихся условиях при наборе персонала обоснованно учитываются не только наличие высшего образования у кандидата, но также повышается значимость творческого потенциала личности, способности к обучению и самовыражению, т.е. реализуется компетентностный подход. Собственно потенциал молодого специалиста, его восприимчивость к нововведениям, владение иностранными языками, знание IT-технологий и др. формирует его идентичность и качественные характеристики, т.е. конкурентоспособные преимущества на рынке труда.

В целях формирования и развития у молодого поколения устойчивых ценностных ориентаций, убеждений, рефлексивной направленности, эмоционального благополучия и творческого потенциала повсеместно во всех учебных учреждениях (школах, вузах, ссузах) применяются современные образовательные технологии такие как проблемное и разноуровневое обучение, использование проектных, исследовательских и игровых методов, информационно-коммуникационных технологий и др. В свою очередь задача взаимодействия системы образования и рынка труда решается в рамках организуемых образовательными учреждениями профориентационных площадок. Практическое проведение профориентационных мероприятий носит комплексный и многоступенчатый характер, что позволяет определить потенциал учащегося и его направленность, наиболее выраженные компетенции и сферу их эффективного трудового приложения, формировать трудовое самосознание у молодежи, взаимодействовать с организациями, заинтересованными в молодых специалистах и др.

Существуют различные формы организации профориентационной работы в системе образования, которые в комплексе дают максимальный эффект и успешно реализуются центром карьеры ЮФУ. Система профориентационных мероприятий включает проведение игр, обсуждений и др. (активизирующая форма), компьютерного психологического тестирования и консультирования по полученным результатам (диагностико-консультационная форма), тренингов, решающих различные профориентационные вопросы (развивающая форма), и лекций по планированию карьеры, презентации компаний, ярмарки вакансий и др. (информационная форма).⁶⁷ Профориентационные мероприятия также могут

⁶⁷ Алтухов В., Орлова Е., Серебряков А. Современные подходы к профориентации. - URL: http://www.profcareer.ru/lib/art_proforientation_4_approaches.php

организовываться в директивно-манипулятивной, социально-пропагандистской, психотерапевтической и др. формах.

Профессиональная ориентация, мероприятия по проектированию карьеры и содействию в трудоустройстве выпускников, организатором которых выступает ЮФУ, рассчитаны на абитуриентов, студентов и выпускников и интегрированы в шести ключевых проектах центра карьеры (табл. 1).

Таблица 1

Профорientационные проекты центра карьеры ЮФУ, реализованные в 2014-2015 гг.⁶⁸

	Основные проекты центра карьеры ЮФУ	Количество мероприятий	Количество участников
	Абитуриент	15	1388
	Дни карьеры и ярмарки вакансий	15	2672
	Студенческое кадровое агентство	34	2591
	Eпactus	1	255
	Турнир «Профессионал»	11	250
	Кейс-клуб Sfedu	4	150

Проект «Кандидат в студенты ЮФУ» является частью проекта «Абитуриент» и включает мероприятия по взаимодействию с учащимися старших классов и привлечению наиболее талантливых из них в Южный федеральный университет.

Профорientация кандидатов в студенты ЮФУ реализуется в диагностико-консультационной форме с применением компетентностного подхода, которая включает проведение тестирования с помощью методики «Профорientатор» и консультацию по полученным результатам. Консультации для абитуриентов проводят магистры Академии психологии и педагогики ЮФУ и экономического факультета ЮФУ по направлению подготовки «Управление персоналом», прошедшие обучение по программе семинара-тренинга «Технологии профессионального консультирования» в Региональном представительстве Центра

⁶⁸ Солдатова И.А., Пец Н.С. Профессиональная ориентация молодежи на примере работы центра карьеры Южного федерального университета. - URL: http://www.labourmarket.ru/conf12/content/reports/soldatova_pec.pdf

тестирования и развития в МГУ «Гуманитарные технологии» на базе Центра развития карьеры ЮФУ.

Применение компетентностного подхода в профориентации молодого поколения трудовых ресурсов, участвующего в проекте «Кандидат в студенты ЮФУ», направлено на выявление профессиональной направленности школьника на основе объективных тестовых данных, и решение в процессе индивидуальной консультации основных профориентационных запросов школьника с использованием полученной информации.

Теоретико-методологическую основу исследования проблем профессионального самоопределения и ценностных ориентиров молодежи составляет теория поколений.

Ключевая идея теории поколений заключается в том, что в своем развитии общество проходит чередующиеся этапы такие как кризисный, этапы расцвета, стабильности и увядания, сопровождающиеся сменой поколений.⁶⁹ Идентичность определенного поколения проявляется в ценностных установках, наборе жизненных маркеров и моделях поведения. Формирование идентичности поколения происходит под влиянием социально-экономических, политических и технологических условий, исторических событий.⁷⁰

Теория поколений объясняет закономерности взаимодействия и смены поколений в ракурсе смены времен года, соотнося сезоны и архетипы генераций.

Осенью (этап увядания), которой соответствует Архетип Героя, рождаются поколение GI (1900-1923 г.р.), известные как герои Великой Отечественной войны, и поколение Y (1983-2003 г.р.). Действия Героев приводят к новому геополитическому делению мира, созданию династий. Основная задача Героев – пережить кризис Зимы, совершая героические поступки и тем самым улучшая условия жизнедеятельности.

С зимой (кризисный этап) отождествляется Архетип Художника, которому соответствуют Молчаливое поколение (1923-1943 г.р.) и поколение Z (2003 г.р. – соврем. период). Художники решают задачи развития науки и культуры, закрепления успеха, достигнутого действиями Героев, а также фиксации подвигов Героев в картинах и историях для следующих поколений.

⁶⁹Strauss W., Howe N. Generations: The History of America's Future, 1584 to 2069. New York: Quill/William/Morrow.1991.-538 p.

⁷⁰McCrindle M. The ABC of XYZ: Understanding the Global Generations / by Mark McCrindle.McCrindle Research Pty Ltd. 2014. 269 p.; Strauss W., Howe N. Generations: The History of America's Future, 1584 to 2069. New York: Quill/William/Morrow.1991.-538 p.

Весне (этапу расцвета) соответствует Архетип Пророка и поколение ВВ или Baby Boomers (1943-1963 г.р.). К задачам, решаемым Пророками, относятся формирование норм общественной морали, гражданского долга, религиозных убеждений, долгосрочное планирование и идеализация социально-экономических, политических, исторических и технологических процессов. В современных условиях поколение Baby Boomers реализует национальные проекты, разрабатывает долгосрочные стратегии развития отдельных отраслей экономики, системы образования, социальной сферы и др.

Летом (этап стабильности или застоя), которому соответствует Архетип Странника, рождаются представители поколения X (1963-1983 г.р.). Появление данного архетипа связывается с неработающими, идеализированными Пророками, моральными ценностями в связи с недостаточной практикой их реализации. В результате действий Пророка формируется почва для появления новых Героев, происходит замена действующей системы морали и норм на более простые и понятные ценности в соответствии с общественными запросами, связываются разные реалии мира.

Поколенческий подход позволяет понять ценностные установки и объяснить поведенческие стратегии молодого поколения, представителями которого являются кандидаты в студенты ЮФУ и консультанты. Важность применения поколенческого подхода в практике профориентации заключается в успешной организации взаимодействия представителей нескольких поколений в рамках проекта – учителей, консультантов и школьников. Поколения, участвующие в проекте, можно дифференцировать в соответствии с влиянием демографической и символической детерминант (табл.2).

Таблица 2

Поколения, участвующие в проекте «Кандидат в студенты ЮФУ»⁷¹

Признаки	Поколение ВВ <i>Baby Boomers</i> или бумеры	Поколение X <i>Иксы</i> или неизвестные	Поколение Y <i>Millennials</i> или Next	Поколение Z

⁷¹Составлено по: Фуколова Ю. Игрек неизвестный. // Секрет фирмы. – июнь 2014. - № 6. – С. 38-44; Шамис Е., Антипов А. Теория поколений. //Маркетинг Менеджмент. – 2007. - № 6. - URL: http://www.executive.ru/publications/specialization/newfolder8086/article_5457/; Keeling S. Advising the Millennial Generation. //NACADA Journal. - Spring & Fall 2003. - Vol. 23 (1&2). – pp. 30 – 36; McCrindle M. The ABC of XYZ: Generational Diversity at Work. A paper by M.McCrindle, McCrindle Research Pty Ltd. – 8 p.

Демографическая детерминанта				
Годы рождения	1943-1963 гг.	1963-1983 гг.	1983-2003гг.	2003-современный период
Возраст	52-72 года	32-52 года	12-32 года	12-0 лет
Символическая детерминанта				
Архетип	Пророк	Странник	Герой	Художник
Ценности	Оптимизм, личностный рост, личное вознаграждение, коллективизм, командный дух, культ молодости, идеализм	Прагматизм, готовность к изменениям, глобальная информированность, наличие выбора, поиск эмоций, неформальность взглядов, равноправие полов, техническая грамотность.	Гражданский долг, мораль, ответственность, наивность, подчиненность, нетерпеливость, внимание к брендам, немедленное вознаграждение	Информационная грамотность, семья, соревнование, успех, социальная ответственность, визуальное восприятие, созерцание, внимание к собственному внутреннему миру
Потребности	Признание, статус, акцент на сертификаты и обучение, понимание зоны ответственности, коллектив, вовлеченность	Самовыражение, вознаграждение, карьерное продвижение, обучение в течение всей жизни, индивидуализм	Быть в центре внимания и событий, общение, поддержка, креативность достижение и успех, развитие	Самовыражение, творческое и интеллектуальное развитие

Мотивация	Курсы повышения квалификации, четко прописанный функционал, премии, надбавки, корпоративное социальное страхование и др.	Сложные, нестандартные проекты, конкуренция с коллегами, карьерный рост, самореализация, тренинги и др.	Интересные, инновационные проекты, саморазвитие бонусы за креатив, семейная атмосфера в офисе и др.	Сложные, инновационные проекты, предоставление творческой работы, постановка креативных целей и задач и т.д.
Отношение к доходам и расходам	Уверенные инвесторы, среднесрочные цели, кредитоспособность	Неопределенность в тратах, краткосрочные цели, кредитозависимость		н/д
Стили обучения	Вербальный, визуальный, в форме диалога и метафор	Кинестетический, мультисенсорный, в форме историй		н/д
Коммуникативные качества	Непосредственные	Участвующие, общающиеся как друзья		н/д
Среда обучения	В стиле круглого стола, в непринуждённой атмосфере, по плану	Неструктурированная, спонтанная, интерактивная		н/д
Управление и лидерство	Сотрудничество, компетентность, исполнительность	Консенсус, креативность		н/д

Участник и проекта	Учителя	Учителя, консультант	Консультанты, школьники	Участие в перспективе
Количество участника в проекте	4,6%	9%	86,4%	0

Представители поколения Y являются наиболее многочисленной группой участников проекта «Кандидат в студенты ЮФУ» (86,4%). Консультанты (11 человек) представляют поколение Y, их годы рождения приходятся на 1985-1994 гг. Однако школьников, участвующих в проекте, можно также отнести к поколению Z, поскольку их годы рождения (1998-2000 гг.) находятся на стыке поколений. Следовательно, кандидат в студенты (абитуриент) ЮФУ 2016 года является представителем переходного или эхо-поколения для которого характерны ценностные ориентиры, жизненные маркеры и модели поведения поколений Y и Z.

Анализ анкетирования школьников старших классов, принявших участие в проекте «Кандидат в студенты ЮФУ».

Абитуриенты ЮФУ 2016 г., выросли в эпоху высоких технологий, для них характерен высокий уровень контактности, которая в основном реализуется в социальных сетях и блогах. Данная особенность школьников способствовала реализации проекта в том числе проведению индивидуальных консультаций и опроса в форме анкетирования.

Цель проведения анкетирования – определить потребности школьников в предоставлении полного пакета услуг профориентации (углубленное тестирование и индивидуальная консультация), а также тенденции подготовки к ЕГЭ.

Общее количество респондентов, принявших участие в анкетировании, составляет 561 человек. Половозрастная структура школьников представлена гендерным дисбалансом в пользу женского населения (59,2%) (рис.1)

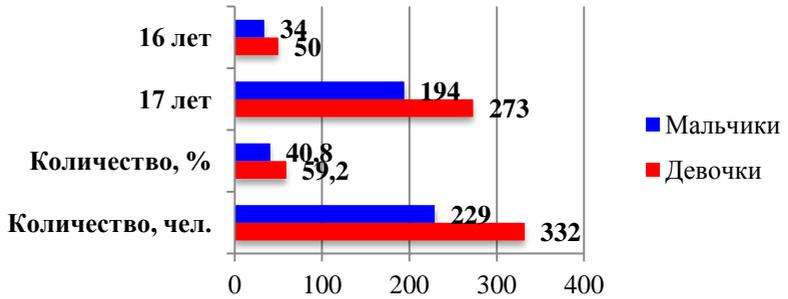


Рис. 1. Половозрастная структура школьников, участвующих в проекте «Кандидат в студенты ЮФУ»

Опрошенные абитуриенты являются учащимися 11 (85%) и 10 (15%) классов.

Ранее многие школьники (69,3%) имели опыт профориентационного тестирования. Однако 30,7% респондентов участвовали в проекте впервые (рис. 2).



Рис. 2. Вопрос анкеты: Вы впервые проходите профориентационное тестирование?

Большинство школьников тестировались в школах (195 чел.), другие в профориентационных автобусах от Центров занятости (175 чел.) и вузах (67 чел.) (рис. 3)

8,6 % из опрошенных школьников активны в выборе направления обучения и периодически проходят профориентационное тестирование, в частности 43 школьника уже тестировались дважды, 5 школьников – 3 раза.



Рис. 3. Учреждения, в которых проходили профориентационное тестирование ранее опрошенные школьники.

Школьникам оказалось интересно участие в проекте «Кандидат в студенты ЮФУ».

Во-первых, потому что участие в проекте помогло определиться с профилем обучения в вузе (85,6 %) (рис. 4).

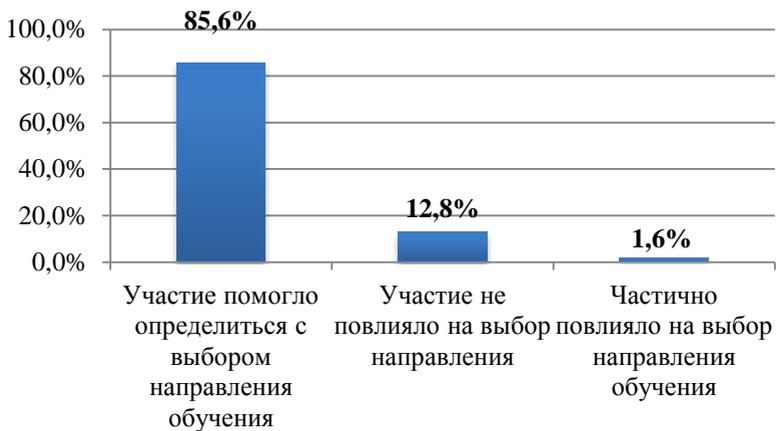


Рис. 4. Как участие в проекте «Кандидат в студенты ЮФУ» влияет на выбор направления в обучении?

Во-вторых, каждый школьник имел возможность индивидуально пообщаться с консультантом по поводу результатов

тестирования. Общение с карьерными консультантами для многих школьников оказалось полезным ввиду отсутствия подобного опыта (рис. 5).



Рис. 5. Опыт общения школьников с консультантами

Практически у всех респондентов результаты профориентационного тестирования не противоречили выбранному направлению обучения (75,8%) и подтверждали верный вектор в подготовке к ЕГЭ. (рис.6)

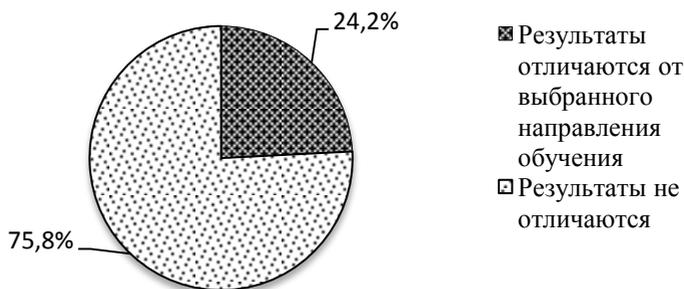


Рис. 6. Процентное соотношение совпадений выбранного направления обучения и результатов профориентации

Тенденции подготовки школьников к ЕГЭ отражают следующие особенности:

- практически все школьники посещают дополнительные занятия по подготовке к ЕГЭ (рис. 7);

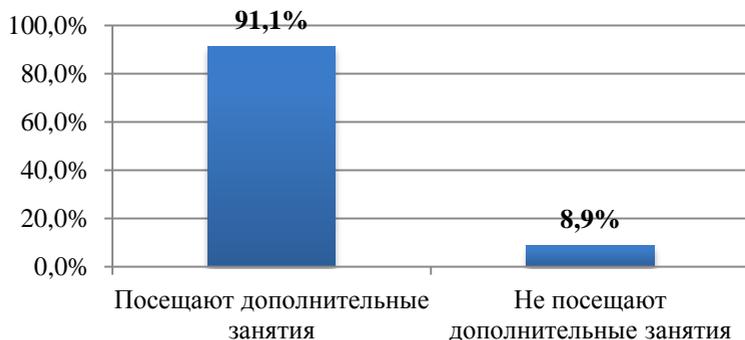


Рис. 7. Процентное соотношение школьников, посещающих и не посещающих дополнительные занятия по подготовке к ЕГЭ.

- большинство школьников начинает подготовку к ЕГЭ с 10 класса (41,7 %) (рис. 8);



Рис. 8. В каком классе школьники начинают готовиться к ЕГЭ?

- чаще всего учащиеся готовятся к ЕГЭ с частными репетиторами (58,4). Затем следуют учителя школ (13,4%), подготовительные курсы ВУЗов (8%), а также занятия по нескольким направлениями (11,3%). Не посещают дополнительные занятия или занимаются самостоятельно 8,9% учащихся (рис. 9).

В целом результаты анкетирования кандидатов в студенты ЮФУ отражают общий интерес школьников к мероприятиям профориентации, что подтверждается участием некоторых школьников в профориентационных тестированиях ранее.

Респондентам становятся более понятны результаты тестирования ввиду получения ими полного пакета услуг профориентации (углубленное тестирование и индивидуальное консультирование) в рамках проекта «Кандидат в студенты ЮФУ».

Консультанты в лице магистров проявили себя компетентными специалистами и в ходе постдиагностического консультирования помогли каждому абитуриенту определить свой потенциал, выраженные компетенции, сферу их эффективного трудового приложения, рекомендуемый (е) профиль (и) обучения. Корреляция в большинстве случаев результатов тестирования и консультирования с первоначально выбранным профилем обучения подтверждает компетентность консультантов и эффективность методики. Результаты профориентации отличаются только у 24,2% человек. В свою очередь для 12,8% абитуриентов участие в проекте не отразилось на формировании решения о профиле обучения.



Рис. 7. С кем готовятся школьники к ЕГЭ?

Поскольку профориентационные мероприятия отличаются комплексным и многоступенчатым характером исследование подтверждает, что принимать участие в профориентационных тестированиях рекомендуется с 9 класса ввиду того, что некоторые школьники (10,3% респондентов) уже начинают готовиться к ЕГЭ. В целом в 11 классе практически каждый школьник уже посещает дополнительные занятия по подготовке к сдаче ЕГЭ. Из 91,1% опрошенных, посещающих дополнительные занятия, 58,4% занимаются с частными репетиторами. В свою очередь 11,3% респондентов в целях получения высокого балла по ЕГЭ комбинируют два (к примеру, частный репетитор и доп.под.курсы – 4%) или три направления (частный репетитор, учитель, доп.под.курсы – 0,5%) при подготовке.

* * *

Исследование показало, что работа профориентационной площадки, организованной в рамках экспериментального проекта «Кандидат в студенты ЮФУ», поддерживается за счет взаимной заинтересованности всех участников в решении задач профессионального определения и личностного становления молодежи еще в момент обучения в школе.

Экспериментальный характер реализации проекта заключается в организации универсальной площадки взаимодействия нескольких поколений, наиболее многочисленной из которых является поколение Y (1983-2003 г.р.), т.е. консультанты студенческого отряда, сформированного из магистров, под названием «Профориентатор» и школьники, учащиеся старших классов. Эксперимент отличается новизной ввиду организации места практик для учащихся Академии психологии и педагогики ЮФУ, а также магистров экономического факультета ЮФУ по направлению подготовки «Управление персоналом». В свою очередь привлечение к постдиагностическому консультированию магистров объясняется не только ценностью практического опыта участия в проекте для них, но также простотой коммуникаций в рамках одного поколения.

Поскольку поведение участников эксперимента определяется большим набором факторов, следовательно ценности поколений и характерные жизненные маркеры, формально и неформально декларируемые определенной генерацией в качестве жизненных ориентиров, могут рассматриваться как одни из таких факторов.

Поколенческий подход, примененный в проекте, позволил установить, что для кандидатов в студенты ЮФУ характерны также ценности поколения Z. Переходное поколение учащихся старших

классов несколько отличается от поколения Y консультантов. Абитуриентам свойственны не только потребности быть в центре внимания и событий, в общении, поддержке, креативном достижении успеха и развитии. Им также необходимо самовыражаться, творчески и интеллектуально развиваться. Данные обстоятельства следует учитывать в процессе привлечения талантливых абитуриентов в Южный федеральный университет. В свою очередь, многообразие потребностей молодого поколения Y-Z определяет тенденции развития современных образовательных технологий (профорентация молодежи, организация проектных студенческих команд и др.), а также объясняет тенденции в подготовке к ЭГЕ (практически все абитуриенты занимаются дополнительно). В свою очередь средствами мотивации данной генерации могут стать участие в интересных и сложных инновационных проектах, предоставление творческой работы, постановка креативных целей и задач, возможность саморазвития и др.

Литература:

1. Алтухов В., Орлова Е., Серебряков А. Современные подходы к профорентации. - URL: http://www.profcareer.ru/lib/art_proforientation_4_approaches.php.
2. Мониторинг «Об итогах социально-экономического развития РФ в 2014 г.» // Министерство экономического развития РФ. – февраль, 2015 г. – 231 с. - URL: http://economy.gov.ru/minec/activity/sections/macro/monitoring/monitoring_2014.
3. Российский статистический ежегодник. 2014: Стат.сб./Росстат. – М., 2014. – 693 с.
4. Солдатова И.А., Пец Н.С. Профессиональная ориентация молодежи на примере работы центра карьеры Южного федерального университета. - URL: http://www.labourmarket.ru/conf12/content/reports/soldatova_pec.pdf.
5. Фуколова Ю. Игрек неизвестный. // Секрет фирмы. – июнь 2014. - № 6. – С. 38-44.
6. Шамис Е., Антипов А. Теория поколений. //Маркетинг Менеджмент. – 2007. - № 6. - URL: http://www.executive.ru/publications/specialization/newfolder8086/article_5457/.
7. Keeling S. Advising the Millennial Generation. //NACADA Journal. - Spring & Fall 2003. - Vol. 23 (1&2). – pp. 30 – 36.
8. McCrindle M. The ABC of XYZ: Generational Diversity at Work. A paper by M.McCrindle, McCrindle Research Pty Ltd. – 8 p.

9. McCrindle M. The ABC of XYZ: Understanding the Global Generations / by **Mark McCrindle**. McCrindle Research Pty Ltd. 2014. 269 p.

10. Strauss W., Howe N. Generations: The History of America's Future, 1584 to 2069. New York: Quill/William/Morrow.1991.-538 p.

Полищук Елена Анатольевна

Институт экономики и управления ФГАОУ ВО «Крымский федеральный университет им. В.И. Вернадского», г. Симферополь

**ПОЛИТИКА СОДЕЙСТВИЯ ТРУДОУСТРОЙСТВУ
МОЛОДЕЖИ В РЕСПУБЛИКЕ КРЫМ**

В современных условиях развития Республики Крым в качестве нового субъекта Российской Федерации одним из приоритетных направлений является снижение ограничений в процессе трудоустройства одной из наиболее уязвимых социально-демографических групп на рынке труда, к которой относится молодежь [1, с. 92] в возрасте от 14 до 30 лет, являющаяся основой трудового потенциала крымского региона и играющая важную роль в его социально-экономическом развитии [2].

В связи с данным обстоятельством возникает необходимость в реализации политики в сфере содействия трудоустройству молодежи, начало проведения которой положено разработкой Постановлений Совета министров республики об утверждении Государственных программ, содействующих трудоустройству молодежи в Крымском федеральном округе.

Выделим основные задачи каждой из утвержденных программ, влияющих на процесс трудоустройства молодежи:

1. Государственная программа Республики Крым «Молодежь Крыма» на 2015-2017 годы [2]:

- содействие трудоустройству молодежи;
- обеспечение вторичной занятости молодежи;
- привлечение молодежи к предпринимательской деятельности и самозанятости.

2. Государственная программа содействия занятости населения Республики Крым на 2015-2017 годы [3]:

- повышение качества и конкурентоспособности рабочей силы молодежи, обеспечение сбалансированности спроса и предложения рабочей силы на рынке труда;

- содействие улучшению ситуации на рынке труда, повышение качества и доступности оказываемых государственных услуг в сфере содействия занятости молодежи;

- расширение перечня направлений подготовки и разработка совместно с образовательными организациями образовательных программ с учетом требований работодателей и перспектив рынка труда;

- содействие трудоустройству безработных граждан, которые недостаточно конкурентоспособны на рынке труда, в т. ч. молодежи;

- организация временного трудоустройства безработных граждан в возрасте от 18 до 20 лет, имеющих среднее профессиональное образование и ищущих работу впервые;

- проведение постоянно действующих семинаров для молодежи по вопросам гендерного равенства для повышения их уверенности в себе и самореализации на рынке труда.

3. Государственная программа развития образования и науки в Республике Крым на 2015-2017 годы [4]:

- развитие потенциала крымского региона, в том числе трудового, как основного условия успешного осуществления комплекса социально-экономических реформ в республике;

- развитие профессиональной образовательной траектории молодежи в современных социально-экономических условиях;

- увеличение доли выпускников профессиональных образовательных организаций, освоивших модули вариативной составляющей основных профессиональных образовательных программ по способам поиска работы, трудоустройства, планированию карьеры, адаптации молодежи на рабочем месте.

4. Государственная программа обеспечения дополнительных мер по поддержке рынка труда Республики Крым на 2015 год [5]:

- сокращение объема нерегламентированной (теневой) занятости, в том числе молодежи;

- повышение эффективности занятости молодежи и т.п.

Анализ рынка труда молодежи в Республике Крым по состоянию на 01.01.2015 года показал следующее [6]:

- около 24% всего населения составляет молодежь от 14 до 30 лет;

- в неформальном секторе экономики высокий уровень участия наблюдался у молодежи возрастной группы 15-24 лет;

- количество экономически неактивного населения в возрасте 15-70 лет составило 495,1 тыс. человек, из которых 170,7 тыс. – это молодежь в возрасте 15-29 лет;

- среди зарегистрированных 55,2 тыс. безработных, 25,2 тыс. составила молодежь в возрасте 15-24 лет (18,3 тыс. – городское население, 6,9 тыс. – сельское);

- в среднем на одну вакансию претендовало 6 представителей молодежи;

- основной проблемой современного рынка труда является недостаток рабочих мест с достойными условиями и оплатой труда, особенно для молодых специалистов.

Так как трудоустройство является одним из самых сложных процессов, который обеспечивается с помощью методов адресного и узкоспециализированного подхода, рассчитанного на основании индивидуальных особенностей каждой возрастной группы молодежи (15-19 лет, 20-24 лет, 25-29 лет), поэтому региональная политика должна быть ориентирована на осуществление гарантий, направленных на обеспечение свободного выбора работы; защиту трудовых прав молодежи в процессе трудоустройства; предоставление первого рабочего места специалистам, подготовленным региональными образовательными организациями на основании целевого заказа; ориентация в процессе трудоустройства на эффективную и официальную занятость и т.п. [7, с. 174].

К направлениям реализации региональной политики в сфере содействия трудоустройству молодежи, в первую очередь, следует отнести:

- прогнозирование взаимосвязанного развития рынка труда и рынка образовательных услуг для решения проблем, связанных со сбалансированностью спроса и предложения в количественном и качественном аспектах на среднесрочный и долгосрочный периоды развития Республики Крым;

- создание системы информирования абитуриентов, слушателей, студентов, выпускников образовательных организаций и работодателей актуальной информацией о ситуации на рынке труда и образовательных услуг, с помощью которой можно решать конкретные вопросы трудоустройства в региональном и отраслевом разрезе;

- разработка социально-экономического механизма, который смог бы обеспечить функционирование системы содействия трудоустройству молодежи республики, разработку рекомендаций по корректировкам в системе образования, соответствующим изменениям спроса на современном рынке труда (изменение объемов, направлений, сроков подготовки) и т.п. [7, с. 176].

Процесс успешного трудоустройства молодежи в Республике Крым должен являться результатом, прежде всего, сбалансированной государственной политики в сфере образования, предусматривающей создание нормативных и экономических рычагов управления региональной системой высшего и среднего профессионального образования, в первую очередь, не допущение «перепроизводства» специалистов того или иного направления подготовки и, в то же время, обеспечение потребности организаций в молодых специалистах), создание экономических стимулов для подготовки молодых специалистов по наиболее востребованным направлениям, а также скоординированного взаимодействия образовательных организаций и основных работодателей в сфере профориентации студентов и обучающихся, подготовки грамотных специалистов, формирования их профессиональных компетенций и личностных качеств [8, с. 102-103].

На основании вышеизложенного, можно сделать следующий вывод: проблема трудоустройства молодежи с целью восполнения необходимых кадров и проблема развития кадрового потенциала организаций Республики Крым взаимосвязаны и относятся к числу тех проблем, которые в современных условиях непосредственно влияют на конкурентоспособность и экономическое благополучие субъектов, для которых названные проблемы приобретают реально-экономический характер, так как от их решения напрямую зависят не только их конкурентоспособность, но и темпы экономического, технологического, инновационного развития региона [8, с. 103].

Литература:

1. Цёхла С.Ю., Полищук Е.А. Особенности региональной политики в сфере содействия трудоустройству выпускников (на примере Республики Крым) // Материалы II региональной научно-практической конференции со Всероссийским участием «Содействие трудоустройству и адаптации к рынку труда». – Тула. – 2015. – С. 92-95.

2. Государственная программа Республики Крым «Молодежь Крыма» на 2015-2017 годы: утв. Постановлением Совета Министров Республики Крым от 30.12.2014 г. № 653 [Электронный ресурс]. – URL: www.rk.gov.ru (дата обращения: 15.01.2014).

3. Государственная программа содействия занятости населения Республики Крым на 2015-2017 годы [Электронный ресурс]: утв. Постановлением Совета Министров Республики Крым от 23.12.2014 г. № 541. URL: www.rk.gov.ru (дата обращения: 05.01.2015).

4. Государственная программа развития образования и науки в Республике Крым на 2015-2017 годы [Электронный ресурс]: утв.

Постановлением Совета Министров Республики Крым от 30.12.2014 г. № 651. URL: www.rk.gov.ru (дата обращения: 15.01.2015).

5. Государственная программа обеспечения дополнительных мер по поддержке рынка труда Республики Крым на 2015 год [Электронный ресурс]: утв. Постановлением Совета Министров Республики Крым от 31.03.2015 г. № 173. URL: www.rk.gov.ru (дата обращения: 24.04.2015).

6. Молодежь в Республике Крым в 2013 году: статистический сборник / под ред. Н.А. Полонской. – Симферополь: Крымстат, 2014. – 158 с.

7. Цёхла С.Ю., Симченко Н.А., Полищук Е.А. Региональная политика в сфере содействия трудоустройству молодежи (на примере Республики Крым) // Материалы 13-ой Международной научно-практической конференции «Глобализация экономики и российские производственные предприятия». – Новочеркасск, 2015. – С. 173-176.

8. Цёхла С.Ю., Полищук Е.А. Актуализация трудоустройства молодых специалистов в Республике Крым // Государственная политика в сфере содействия трудоустройству выпускников вузов: сборник научных трудов. – Хабаровск, 2015. – С. 98-104.

Приставка Т.А.

*Белгородский государственный технологический университет
им. В.Г. Шухова, г. Белгород, Россия*

СОЦИОКУЛЬТУРНЫЕ ИСТОКИ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА И ЕГО ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ХАРАКТЕРИСТКА

Предпринимательство относится к числу сложных понятий, подвергнутых множественным интерпретациям. Оно оказалось предметом непосредственного интереса самых разных дисциплин: экономической теории и психологии, истории и философии, культурологии и социологии.

Предприниматель - человек, который осуществляет бизнес, затеявая новое дело, реализуя некоторое нововведение, вкладывая собственные средства в новое предприятие и принимая на себя личный риск.

Предпринимательская способность - личностный ресурс, влияющий на характер и темпы экономического развития. На протяжении всего пути развития человеческой культуры предпринимательство существует чуть ли не как универсальный тип деятельности.

Наиболее благоприятные основы для развития предпринимательства содержались в иудаизме. Религия Талмуда, единственная среди мировых религий, никогда не выдвигала идеала бедности, а, напротив, проповедовала идеал торговой свободы.

Развитию еврейского предпринимательства способствовало также то, что евреи на протяжении столетий изгонялись из многих европейских стран и отлучались от наиболее престижных занятий, подвергаясь социальной и хозяйственной дискриминации. В результате они заполнили такие запретные хозяйственные зоны, как взимание процентов, из которого впоследствии выросло банковское дело.

Средневековые предприниматели – это воинствующие торговцы, наподобие не расстававшихся с мечом варяжских купцов, это рыцари, кормившиеся «из стремени», аристократы, промышленявшие морским разбоем, пиратствовавшие первооткрыватели, миссионеры и искатели несметных богатств.

Среди предпринимателей того времени находим полубродячих торговцев и ремесленников, изобретателей и авантюристов, первых биржевых спекулянтов. Родоначальник теории предпринимательства Р.Кантильон, вообще включал в число предпринимателей бродяг и разбойников. В период средневековья предпринимательство оставалось на «обочине» экономики

. Базовые потребности населения удовлетворялись и без помощи рынка. Крупные купцы специализировались на поставках предметов роскоши высшим общественным классам. Сколотив состояние многие из них оставляли предпринимательскую деятельность.

Прожектерство, игорно-спекулятивная страсть, жажда быстрого обогащения непосредственно еще не были обращены на практику хозяйственной деятельности. И только государство, крупнейший распорядитель ресурсов проявляло устойчивую предпринимательскую наклонность.

Образ современного предпринимателя начал вырисовываться в Новое время с появлением экономических субъектов, у которых древняя жажда богатства соединяется с предприятием, принимая форму непреодолимого стремления к прибыли на вкладываемый капитал как универсальной хозяйственной стратегии.

Вместе с достижением стабильности и юридической защищенности предпринимательство все более специализируется и обретает цивилизованное обличие. Дух риска и авантюризма, который ранее требовался для обычного торгового дела, теснится духом

устойчивого развития и рационального использования возможности рынка.

Средневековый торговец - это вечный странник, путешественник, погруженный в мир случайного. Новое время приносит ему развитую систему коммуникаций, позволяя перейти к оседлой жизни, вести дела из дома или из конторы. Вместе с оседлостью появляется и забота о репутации.

Бродячий торговец пребывает в вечном движении, он сегодня здесь, а завтра там. Он не стеснен местными нормами и зачастую избегает расплаты за невыполненные обязательства.

Оседлому предпринимателю приходится избегать явно неприглядных сделок. Опасаясь последующего раскрытия обмана, он вынужден становиться более консервативным. Рисковые и авантюрные формы предпринимательства сохраняются, но переносятся в сферу финансовых манипуляций и «фиктивного капитала».

Сам предпринимательский тип тоже не остается неизменным. Раннекапиталистический предприниматель еще соизмеряет свою активность с удовлетворением естественных человеческих потребностей. Он дорожит спокойствием и далек от того, чтобы убивать себя работой. Начатки конкуренции подавляются, коммерческая реклама под строгим запретом.

Только у современного предпринимателя дело способно полностью поглотить жизнь, обратив все и вся в инструмент приращения капитала.

По мере завоевания хозяйственного и социального пространства происходят серьезные сдвиги в социальной базе предпринимательства. В раннебуржуазных обществах большинство предпринимателей были не только собственниками предприятий, но частенько и сами трудились на них. Это был своего рода «золотой век» для «старого среднего класса», когда в предпринимательских слоях гармонично сочетались: наличие собственности и уровень доходов, профессиональная квалификация и социальный престиж, организационно-хозяйственные полномочия и политическое влияние. Но все это осталось в далеком прошлом.

Нарастающее акционирование капитала, появление в середине XIX столетия обществ с ограниченной ответственностью, подготавливают почву для перелома, который происходит в первой трети XX века. Семейные фирмы все более уступают место корпорациям, собственность которых распылена среди тысяч и сотен тысяч вкладчиков.

Начиная с 30-40 годов эта собственность все более обезличивается и концентрируется в руках разного рода юридических лиц. Наблюдается уменьшение числа и доли независимых собственников. Пропасть между крупным и мелким бизнесом неумолимо расширяется. В итоге на одной стороне оказывается основатель мелкой фирмы, формально сохраняющий за собой позиции независимого собственника.

Его предприятие сталкивается с жесткими проблемами выживания, свобода принятия хозяйственных решений оказывается весьма ограниченной, инновации часто просто не под силу из-за нехватки ресурсов. На другой стороне находятся организаторы крупного производства. Владельцы крупных капиталов «освобождаются» от проблем реальной организации, многие прерогативы в принятии хозяйственных решений переходят в руки менеджеров, которые, занимая свое место в рационально выстроенной бюрократической иерархии, вынуждены подчиняться корпоративному интересу.

Персональная ответственность менеджера размывается бюрократической коллегиальностью, а мотив извлечения прибыли отступает перед мотивами устойчивости финансовых показателей и личного карьерного роста. Функция предпринимателя расплывается на специальные сферы деятельности, труднее становится обнаружить действительного лидера и инициатора инноваций.

Предпринимательские действия могут основываться как на дотошных расчетах, так и на чистой интуиции. Одни из них направлены на эффективное приспособление, имитацию имеющихся образцов организации в новых условиях; другие - на познание скрытых от большинства людей возможностей; третьи - на активное изобретение совершенно новых организационных форм.

В одних случаях предпринимательские действия связаны с явным риском (потерей доходов и имущества, статуса и времени); в других - этот риск просчитан, в третьих - риска может не существовать, кроме неизбежной при любом исходе потери времени. Эти действия могут выходить за пределы производства, например, в сферы политики, науки, искусства, если они ориентированы на извлечение прибыли.

Предпринимательство может быть индивидуальным или групповым по исполнению, успешным или неуспешным по результату. Во всех случаях сохраняется понимание предпринимательства как функции, которая возникает и исчезает по мере необходимости, может бесконечно дробиться и интегрироваться. Эта функция присуща любой хозяйственной системе, она может реализовываться в

государственном и негосударственном секторах, существовать при самых разных политических режимах.

Предпринимательская функция заключается в приспособлении производства к изменяющимся условиям рынка, восстановлении нарушенного равновесия, в более эффективном использовании имеющихся ресурсов и удовлетворении возникающего спроса. Предпринимательство служит неким встроенным элементом саморегулирующегося механизма цен. Предприниматели не образуют особой профессии или отдельного класса, речь идет именно о функции, осуществляемой периодически разными субъектами.

Какие же мотивы движут предпринимателем на этом сложном и тернистом пути? Мотив прибыли является обязательным. Но прибыль не является самоцелью и не рассматривается как источник личного потребления. Прибыль важна как критерий успеха: заработанные деньги показывают, насколько хорошо реализован задуманный предпринимательский проект.

Сам же предприниматель стремится в конечном счете, к свободе и самореализации, а предпринимательство выступает как акт творческой деятельности. Пока до конца необъясненными оказываются истоки этого особого психологического типа. На помощь призывается понятие биологической предрасположенности отдельных индивидов и групп. Через ссылки на генетический код снимаются проблемы воздействия социальной среды, а социальные проблемы сводятся к различию психологических качеств.

Среди психологических объяснений наибольшую популярность приобрела концепция Д. Макклелланда, связывающего феномен предпринимателя с повышенной потребностью в достижении. Это « нечто в крови », оказывающееся сильнее природной лени и важнее простой жажды наживы и общественного признания.

В числе прочих психологических качеств, располагающих к предпринимательству, чаще всего фиксируется повышенная склонность к риску и внутренний локус контроля по шкале Роттера (полагание на собственные силы в противовес влиянию внешних обстоятельств).

Готовность к хозяйственному риску - это активность субъекта хозяйственной деятельности, необходимой для достижения цели в ситуации неопределенности. Психологические объяснения дополняют социальные параметры.

Замечено, что предприниматели относительно чаще являются выходцами из больших семей. Играет роль и характер самой семьи. Многие из психодинамических сил, складывающих личность

предпринимателя родом из детства. Они рождаются в результате подавления личностных начал подростка авторитарным отцом или авторитарными родителями.

Жесткий внешний контроль постепенно вырабатывает неприятие всякой власти и организации, затрудняет социальную адаптацию.

Предпринимательский порыв - есть импульсивная реакция, взрыв подавленных эмоций. Трудности встраивания в устоявшуюся социальную структуру побуждают потенциального предпринимателя к созданию собственного мира, в котором компенсируются детские фрустрации и вынужденный инфантилизм.

По этим же социопсихологическим причинам предприниматель может оказаться плохим менеджером, склонным к авторитаризму, нетерпимости, потери четких ориентиров. Предпринимательские действия характеризует особая рациональность, связанная с работой в условиях неполного знания, активного освоения новой информации, тесно переплетенная с интуитивным началом. Вознаграждение трудов предпринимателя менее гарантировано, более подвержено колебаниям в зависимости от успеха или неуспеха начинаний, зачастую отодвинуто во времени. Вместо служения семье или корпорации предприниматель ставит себя на службу Идее.

Предпринимательская натура не только более мобильна, но и более холодна, а порой не слишком строга в отношении деловой морали.

Таким образом, экономические модели предпринимательства достраиваются «психологизмами». Остается открытым вопрос о том, как же возник современный предприниматель, откуда взялся новый предпринимательский тип, поскольку создается впечатление, будто он существовал вечно.

Откуда, наконец, берется критическая масса людей, склонных к подобному типу? На эти вопросы, ответа, как правило, не дается и портрет предпринимателя оказывается принципиально внеисторичным.

Литература:

1. Малахов С.В. Основы экономической психологии. – М., 2002.
2. Социальная психология экономического поведения / Отв. ред. А.Л. Журавлев, Е.В. Шорохова. – М., 1999.
3. Кевин Дж. Так думают предприниматели. 100 главных принципов, правил и привычек / Дж. Кевин. – СПб.: Питер., 2015. – 288 с.
4. Колризер Дж. Надежная база. Лидерство для руководителей высшего звена / Дж. Колризер. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2015. – 336 с.

Процик Н.И.

*студентка кафедры социологии и управления
Института экономики и менеджмента БГТУ им. В.Г. Шухова,
4 курс*

Научный руководитель О.П. Шамаева,

кандидат социологических наук, доцент

ТИПИЧНЫЕ ОШИБКИ ПРИ ПОДБОРЕ ПЕРСОНАЛА. КАК ИХ ИЗБЕГАТЬ

Актуальность данной темы определяется тем, что подбор персонала – одна из наиболее важных обязанностей HR-менеджеров. Правильный выбор помогает увеличить производительность, прибыль и повысить «боевой дух» сотрудников. Стоит отметить, что неправильный выбор обычно сказывается на большой текучке персонала или недостаточной компетенции сотрудников. Если вы выбрали не того человека, то вам придется снова тратить деньги на подбор новых людей. Это может существенно увеличить расходы любой организации.

Коренным образом изменился уровень требований к системе управления персоналом в целом и к функции поиска и подбора персонала, в частности. В последние годы, в связи с усложнением среды деятельности организации (как внутренней, так и внешней) все большее внимание в сфере управления персоналом уделяется процессу поиска и подбора персонала, как способу повышения эффективности работы организации. Это связано с тем, что произошли изменения в отношении требований к кандидату как к специалисту производственной структуры, открылись новые перспективы управления персоналом в организациях. Укоренилось представление о необходимости использования характеристик рабочей силы для разработки и принятия управленческих решений в сфере управления персоналом и оценки эффективности управленческой деятельности в организации.

Теоретические и методологические предпосылки научного исследования подбора персонала были заложены в 60-е - 70-е годы XX века работами американских авторов, которые внесли значительный вклад в изучение общих проблем управления человеческими ресурсами. В 80-е годы вопросами подбора персонала занимались: М. Альберт, А. Егоршин, Г. Десслер, И. Мазур, Р. Марр, М. Мескон, Р. Монди, Р. Ноу, Ш. Премо, Ф. Хедоури, В. Шапиро, С.Шекшня, Г.Шмидт и др. Этими авторами проанализированы многие аспекты работы с персоналом, в том числе определены принципы и методы

подбора персонала, детально описаны методы и процедуры подбора персонала в системе служб управления организацией. К концу XX века увеличилось число научных работ по социологии управления, рассматривающих различные технологии повышения эффективности всех систем управления. В научных трудах О. Аллина, М. Армстронга, Г. Воробьева, Е. Гавриловой, Ю. Гордиенко, Д. Жува, С. Ивановой, С. Карташова, И. Кокорева, Н. Литвинцевой, М. Магуры, Д. Массони, М. Миллера, С. Мордовина, Ю. Одегова, Н. Сальниковой и др. существенное место отводится подбору персонала, описанию поведения кандидатов в процессе подбора на вакансии различного уровня, выявлению роли менеджера в подборе персонала.

Рассмотрим, какие ошибки совершают HR-менеджеры во время подбора персонала.

В качестве первой ошибки, мы рассмотрим неумение HR-менеджера рассказать о вакансии кандидату. Любой менеджер по персоналу должен суметь объяснять кандидату на должность что именно от него требуется. Среди ошибок выделяют неграмотную и нечеткую речь, неумение вести диалог, заинтересовать соискателя, рассказать о преимуществах работы в компании и т.д. Для того чтобы не совершить эту ошибку необходимо помнить, что Вы – заинтересованное лицо и Вам необходимо произвести впечатление на кандидата. А чтобы этого добиться необходимо, оттачивать коммуникативные навыки и умение излагать информацию четко, ясно и понятно. Эту ошибку очень часто совершают неопытные специалисты.

Второй наиболее распространённой ошибкой является – непонимание вакансии. Эта ошибка особенно характерна для молодых менеджеров по подбору персонала. Они тратят свое время, время соискателей, а результат нулевой. И вакансия на первый взгляд простая, и соискатели откликаются, а того, кто нужен, нет. Причина состоит в непонимании требований: куда и на какую работу приглашают соискателя, каковы его профессиональные компетенции и задачи, которые потенциальный специалист будет решать. А если менеджер не понимает требований к кандидату, значит, не сможет закрыть вакансию. С подобными случаями в своей практике сталкивается почти каждый специалист по подбору персонала, потому что не все готовы работать на высоком уровне. Значит, нужно учиться быть грамотным оппонентом. Поэтому чтобы не совершить эту ошибку необходимо тщательно готовиться к собеседованию, узнавать как можно больше о функционале специалиста, необходимом опыте для этой должности, желаемых личностных качествах.

С данной ошибкой в свое время столкнулась заместитель начальника отдела персонала ООО «ГК «Столия»» Елена Гурьева: «В начале своего профессионального пути я совершала такую ошибку: при получении заявки на подбор специалиста не до конца уточняла у руководителей требования, предъявляемые к кандидату. Например, такое требование, как “коммуникабельность” означало для руководителя одного из отделов не “умение и желание общаться, устанавливать контакты с незнакомыми людьми”, а “знание языка делового общения, этикета, владение профессиональной терминологией”. В результате подбор кандидата затянулся на длительный период из-за отсутствия необходимой информации и недопонимания»⁷².

Далее рассмотрим ошибку, которая называется «стереотипы и субъективное мнение о кандидате». Они могут сыграть злую шутку с менеджером, так как нередко специалисты по подбору переоценивают важность самопрезентации. Так, например, человек, не обладающий выдающимися способностями, но одетый в хороший костюм и носящий очки, может получить должность, которой не соответствует. Или же кандидатура соискателя, который идеально подходит, будет отвергнута только потому, что он не смог произвести впечатление, с трудом рассказывал о своих положительных сторонах, сбивался и волновался. В таких случаях нужно помнить, что менеджер по подбору – независимый консультант, работающий на запрос. Он не подбирает себе друга или компаньона. Он ищет специалиста, который должен выполнять определенную работу. Поэтому старайтесь избегать стереотипов и оценивайте профессиональные навыки и личностные качества не только у кандидатов, которые хорошо говорят о себе или хорошо одеты. Ведь не все люди умеют представить свои навыки в выгодном свете.

Четвертой типичной ошибкой является подбор кандидатов только по личностным характеристикам. Некоторые HR-менеджеры подбирают специалиста по личностным качествам, не обращая внимания на профессиональный опыт. Анализ портрета кандидата в этом случае перевешивает понимание его навыков и умений. Конечно, есть ряд вакансий, на которые необходимо рассматривать соискателя со всех сторон. Но, как правило, в таких случаях нужно всего лишь ответить на вопрос: «Сможет ли этот человек потенциально сделать что-то, научится ли, адаптируется ли?». Не следует забывать, что

⁷²Иванова С. Искусство подбора персонала. Как оценить человека за час/ С. Иванова. М., 2014. С. 99.

задача менеджера по подбору – найти прежде всего хорошего специалиста, а не веселого и общительного сотрудника⁷³.

Пятая ошибка – это злоупотребление тактикой стрессового интервью. Суть в том, что рекрутер в ходе собеседования вдруг начинает резко разговаривать, сознательно путает ход интервью. С точки зрения психологии в таких ситуациях человек лучше раскрывается. Но мы не рекомендуем часто использовать такой подход. Собеседование для соискателя – уже стресс. Период, когда человек ищет работу, – тоже стресс. И чем доброжелательнее вы будете в беседе с ним, тем он лучше раскроется. Ведь соискатель пришел к вам, рассчитывая, что вы поможете ему. И даже если он не подходит по ряду причин, поблагодарите его за визит.

Очень часто менеджеры по подбору основывают свой выбор на гендерных предпочтениях. Это также является ошибкой. Например, в структурах, где основная часть сотрудников – представители сильной половины, кандидаты-мужчины, как правило, признаются более компетентными. Кроме того, интервьюеры-женщины нередко занижают оценку соискателям прекрасного пола. Или же на традиционно женские профессии (бухгалтер, HR-специалист, стюардесса, кассир и т. п.) не берут мужчин, полагая, что они не будут в них успешны. В таких случаях рекомендуем помнить о том, что компания заинтересована в профессионалах, и не важно, кто это будет – женщина или мужчина, главное, чтобы человек качественно выполнял свои обязанности. Ведь бывает и так, что женщина-руководитель может достичь больших высот именно в мужском коллективе, а мужчина найдет себя в женской профессии.

Далее рассмотрим такую ошибку как «поиск иллюзорных взаимосвязей». Она заключается в том, что HR-специалист порой испытывает дефицит времени и не может быстро дать оценку кандидату. Тогда (причем даже не всегда осознанно) он начинает искать какие-либо связи между жизнью кандидата и другими событиями. Например, сотрудник не так давно уволился из компании и находился в поиске работы. После очередного неудачного собеседования он решил выяснить основания отказа. Как оказалось, во время интервью HR-специалист обнаружила странную "взаимосвязь" между увольнением данного сотрудника и банкротством компании, где он когда-то работал⁷⁴.

⁷³Жув Д. Подбор персонала/Д. Жув, Д. Массони. М., 2012. С.15.

⁷⁴Украинка А. Подбор персонала: психологический подход / А. Украинка // ПодборКадров.ру. 2011. № 1. С. 1-3.

Следующая ошибка которую мы рассмотрим называется «максимизация требований к вакансии». Суть ее сводится к тому, что требования, предъявляемые к потенциальному соискателю, максимизируются. Данная ошибка отражает позицию «Нам нужны только лучшие!»⁷⁵.

Например, кандидату необходимо в работе знание английского языка. Кандидаты тщательно тестируются на этот предмет и тщательно же отсеиваются. А английский тем временем будет нужен кандидату лишь для работы с несколькими каталогами продукции, то есть реальная потребность в языке на уровне школьной программы, только словарный запас побольше. Или, скажем, требования к образованию или опыту работы. Часто встречаются пожелания очень профильного образования и долгого, успешного и очень профильного опыта работы.

Максимизация требований приводит, во-первых, к резкому сужению поля поиска кандидатов удовлетворяющих самым строгим требованиям всегда значительно меньше. А во-вторых, «максимальный» работник предъявляет и максимальные требования к работодателю. И это означает, в том числе дополнительные расходы на зарплату, соц. пакет, какие-нибудь дополнительные специальные условия и прочее, и все лишь для того, чтобы через некоторое время ценный кадр уволился по причине невозможности самореализации в этой компании. Поэтому работая над вакансией необходимо подбирать не самых лучших, а самых подходящих.

Существует огромное множество ошибок, которые может допустить HR-менеджер при подборе персонала, для того, чтобы выявить какие из них встречаются чаще всего можно обратиться к статистике.

По мнению 17% наших респондентов, интервью является основным средством оценки кандидата, поэтому большая часть ошибок при приеме на работу совершается именно в процессе его проведения. 22% опрошенных считают причиной подобных неудач то, что на интервью недостаточно внимания уделяется выявлению внутренней мотивации и целей кандидатов. Трудность определения их мотивации связана с тем, что сейчас существует множество источников информации, позволяющих обучиться искусству успешно презентовать себя на собеседовании. Например, кадровые агентства на своих сайтах часто размещают различные статьи на эту тему и проводят для соискателей специальные семинары.

⁷⁵Майорова Е. Подбор персонала: кризисные HR-инсталляции / Е. Майорова // Управление персоналом. 2011. №15. С. 5.

Как утверждают 17% респондентов, сотрудники компании-работодателя совершают ошибку, если не наводят справки о рассматриваемом кандидате и его предыдущем работодателе. Хотя во многих компаниях принято наводить такие справки – это позволяет получить много полезной и интересной информации.

Примечательно, что мнения участников исследования часто не совпадают. Например, одни убеждены, что ни один из методов подбора и отбора персонала не дает 100% гарантии правильности выбора того или иного кандидата - увидеть человека таким, какой он есть, можно только в процессе работы, и лишь по окончании испытательного срока «вдохнуть с облегчением». Другие же говорят, что благодаря максимальной эффективности работы на этапах подбора и отбора персонала в их практике не было ни одного случая увольнения по истечении испытательного срока.

Однако всеми респондентами были отмечены следующие причины ошибок при подборе и найме персонала. Некоторые компании не слишком внимательно оценивают кандидатов, которых направляют к ним кадровые агентства, полностью доверяя выбору специалистов. Это не совсем правильно – не стоит слишком полагаться на выбор агентства, ведь работать с кандидатом придется вам самим. Иногда сотрудники службы управления персоналом не имеют четкого представления о структуре отдела, в котором открыта вакансия, и о том, какие функции будет выполнять будущий сотрудник.

Недостаточное внимание уделяется и личностным характеристикам кандидата. Один респондент описал интересный тип кандидата - так называемый «offer-counter» («коллекционер предложений»). Это человек, который приходит на собеседование, получает предложение о работе и отправляется с ним к своему нынешнему работодателю с целью выторговать себе лучшие условия оплаты труда. Следовательно, важно понять, насколько кандидат заинтересован работать именно в данной компании, иначе сотрудник кадровой службы просто впустую потратит на него время. Также не следует принимать на работу человека, не разделяющего основные ценности компании - следует избегать конфликта корпоративных культур⁷⁶.

И, наконец, при подборе персонала следует обращать внимание как на общую корпоративную культуру компании, так и «субкультуру» отдела, в котором открыта вакансия.

⁷⁶Иванова С. Как найти своих людей. Искусство подбора и оценки персонала для руководителя/ С. Иванова. М., 2013. С. 58-59.

Предотвратить подобные неудачи можно с помощью правильно организованной технологии поиска, отбора и найма персонала. Надеемся, что проведенный нами анализ наиболее распространенных ошибок при найме персонала позволит усовершенствовать кадровую политику вашей компании. Ведь от нее зависит, насколько будут оправданы ваши ожидания касательно новых сотрудников, смогут ли они решить поставленные перед ними задачи.

Итак, проанализировав типичные ошибки при подборе персонала, мы приходим к следующим выводам.

Для того чтобы избежать ошибок в процессе поиска персонала и качественно подбирать сотрудников для компании, HR-менеджерам нужно запомнить несколько важных правил и рекомендаций.

1. Четко понимайте, кого ищете и для кого. Только при полной ясности этих вопросов вы сможете работать точно, корректно и плодотворно.

2. Подготовьте для собеседования список вопросов к кандидату, которые помогут квалифицировать его опыт и наличие необходимых навыков и профессиональных знаний в требуемой области.

3. Не торопитесь расставаться с кандидатом, если в начале интервью вы понимаете, что он не подходит по ключевым параметрам. Воспользуйтесь возможностью взять рекомендации. Это отличный дополнительный способ поиска сотрудников.

4. Развивайте личные качества. Они играют ключевую роль при общении с соискателем. От того, насколько вы грамотны, тактичны, культурны, чтобы принять нужную вам информацию беспристрастно и объективно, будет зависеть ваш успех.

5. Помните главное – люди, с которыми вы общаетесь, запоминают вас. Иногда на всю жизнь. И даже если человек не устроил вас как специалист, вы должны оставить о себе только хорошее впечатление.

Литература:

1. Жув, Д. Подбор персонала[Текст]/Д. Жув, Д. Массони. – М.: Книга по требованию, 2012. – 32 с.

2. Иванова, С. Искусство подбора персонала. Как оценить человека за час[Текст]/ С. Иванова. – М.: Альпина паблишер, 2014. – 192 с.

3. Иванова, С. Как найти своих людей. Искусство подбора и оценки персонала для руководителя[Текст]/ С. Иванова. – М.: Альпина паблишер, 2013. – 174 с.

4. Майорова, Е. Подбор персонала: кризисные HR-инсталляции [Текст]/ Е. Майорова // Управление персоналом. – 2011. – №15. – С. 5.

5. Украинка, А. Подбор персонала: психологический подход [Текст]/ А. Украинка // ПодборКадров.ру. – 2011. – № 1. – С. 1-3

Процик Н.И.

*студентка кафедры социологии и управления
Института экономики и менеджмента БГТУ им. В.Г. Шухова, 4 курс*

Научный руководитель О.П. Шамаева,

кандидат социологических наук, доцент

УДЕРЖАНИЕ ПЕРСОНАЛА КАК КЛЮЧЕВОЙ ФАКТОР УСПЕШНОСТИ КОМПАНИИ

Проблема удержания персонала в организации непосредственно связана с проблемой сохранения и увеличения ее человеческого капитала. Уход ценных людей снижает человеческие активы организации. Ведь вместе с работниками уходят и сделанные в них инвестиции в виде расходов на их поиск, привлечение, обучение и т. д. Система мониторинга уровня человеческого капитала, созданная с помощью инструментов анализа человеческих ресурсов, могла бы помочь сделать эффективным управление человеческими ресурсами организации. Но проблема сохранения человеческого капитала связана не только с потерями инвестиций в результате текучести, но и с сохранением и повышением профессиональной квалификации сотрудников.

Но, тем не менее, актуальность проблемы в настоящее время в нашей стране налицо: в ситуации кадрового голода компаниям в первую очередь нужно ориентироваться на удержание «старых» сотрудников, эффективно работающих, досконально знающих определенный рынок и специфику своей компании, у которых налажены внутренние и внешние коммуникации. Привлечение новых сотрудников в данном случае ничего не даст, по крайней мере, в долгосрочной перспективе. Поэтому удержание и мотивация сотрудников становится не просто политикой компании, а жизненной необходимостью для нее, одним из залогов успешного функционирования на рынке. Безусловно, компании, прежде всего, ориентированы на удержание так называемого «золотого кадрового резерва». Этот термин, ставший довольно распространенным в последнее время и пришедший к нам с Запада, обозначает наиболее

ценных и перспективных для компании сотрудников. К ним могут относиться топ-менеджеры, узкоспециализированные работники, сотрудники, приносящие организации реальный доход, например талантливые менеджеры. Именно «золотой резерв» становится в условиях кадрового голода той прослойкой, которая чаще всего подвергается атакам со стороны внешнего рынка. На хороших специалистов выходят работодатели, конкуренты, сотрудники кадровых агентств, частные «охотники за головами».

Теоретико-методологические основы социальной сущности управления персоналом отражены в трудах зарубежных ученых Г.Спенсера, Э.Дюркгейма, М.Вебера, Т.Парсонса, П.Дракера, Дж.Муни, Л.Аллена, Э.Мэйо, Ф.Ротлисбергера и др.

Существенный вклад в исследование проблем управления персоналом внесли работы российских ученых Е.А.Виноградова, Н.К.Маусова, М.В.Грачева, Т.Ю.Базарова, Ю.И.Мухина, В.А.Дятлова, В.В.Травина и др., предложивших эффективные подходы к управлению персоналом применительно к современным условиям развития производственных отношений.

Почему удержание персонала является одним из ключевых элементов для эффективной деятельности компании? Для ответа на этот вопрос мы углубимся в историю. Автомобильный магнат Генри Форд был известен многими чудачествами. Одной из них считались «социальные премии», которые он выплачивал своим рабочим за то, что те вели трезвый образ жизни и тратили всю зарплату на содержание семьи. Сотрудники социального отдела «Форд Мотор Компани» с блокнотом и карандашом в руках обходили семьи рабочих, интересовались их жизнью, помогали с оформлением кредитов на покупку автомобилей и домов и даже лечили. Ежегодно Форд выделял на эти цели \$10 млн. Им руководил прагматичный расчет: он понимал, что, ощущая заботу компании о своей семье, работник сделает все, чтобы не лишиться места⁷⁷.

Теми же соображениями руководствуются с недавнего времени и российские бизнесмены. Не только в столичных, но и в региональных компаниях внедряются новые элементы нематериального стимулирования – мотивационные программы и корпоративные мероприятия с участием членов семей сотрудников. По результатам исследования агентства «Кадровые технологии», проведенного в конце 2006 г. среди екатеринбургских предприятий, так называемые детские программы (творческие конкурсы, подарки,

⁷⁷ Форд Г. Моя жизнь. Мои достижения / Г. Форд. М., 2015. С. 293.

поощрение отличников учебы, экскурсии на предприятие, оплата дача и т. д.) сегодня имеют самый высокий индекс распространенности и популярности. Это означает, что такие мероприятия в том или ином виде в практике работодателей встречаются чаще остальных элементов нематериального стимулирования и пользуются наибольшей популярностью среди сотрудников. Позади остаются оплата сотовой связи, медицинская страховка, компенсация транспортных расходов и даже внутрикорпоративные праздники⁷⁸.

Все эти мероприятия направлены на то, чтобы удержать персонал любой ценой. И одним из способов является «семейный PR», который мы рассмотрели на примере Генри Форда.

Еще одним способом удержания персонала является использование материальных льгот. Льготы оказывают существенное влияние на привлечение и удержание персонала, в особенности, если они определены на предприятии с учетом потребностей сотрудников и анализа льгот, предоставляемых компаниями-конкурентами. Прежде чем предоставить сотрудникам льготы, рекомендуется проанализировать их потребности. По результатам выявленных потребностей и финансовых возможностей предприятия необходимо определить набор и величину предоставляемых льгот⁷⁹.

Трудовым кодексом Российской Федерации⁸⁰ предусмотрены компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера), в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера).

Доплаты осуществляются при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Доплаты также осуществляются за сверхурочную работу,

⁷⁸ Веричева Г. Рынок рекрутмента г. Екатеринбурга / Г. Веричева. URL: <http://www.ubo.ru/analysis/?cat=1&pub=1727> (дата обращения: 31.10.2015).

⁷⁹ Балашов Ю. К. Мотивация и стимулирование персонала: основы построения системы стимулирования / Ю. К. Балашов, А. Г. Коваль // Маркетинг в России и за рубежом. 2011. № 7. С. 40-43.

⁸⁰ Трудовой кодекс Российской Федерации (принят ГД ФС РФ 21. 12.2001) // Российская газета. 2001. 30 декабря. № 197.

работу в выходные и нерабочие праздничные дни, работу в ночное время и т.д.

Системы оплаты труда, добавки и надбавки компенсационного и стимулирующего характера должны устанавливаться коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

Кроме того, предприятия имеют право устанавливать персональные надбавки стимулирующего характера: за профессионализм, стаж работы в компании, лояльность и т. д.

В американских и европейских компаниях также применяют достаточно большое количество разнообразных выплат и доплат. Приведем примеры различных доплат и надбавок, используемых в американских компаниях:

- За стаж работы
- За многолетний труд
- Рыночная поправка
- Поправка на стоимость жизни
- Географические коэффициенты
- Сверхурочные премии
- Сменные коэффициенты
- Надбавка за ротацию работ по графику
- Премии к выходным
- Премии к отпускам
- За составление отчетности
- За сверхурочный вызов
- За резерв или простой
- За чистку и смену одежды
- За назначения, связанные с опасностью и стрессом
- За изоляцию
- Надбавки за профессионализм
- «Золотые наручники»
- Надбавка за мастерство
- Надбавка за опыт, умения
- Оплата праздничных дней
- Оплата отпуска
- За исполнение обязанностей присяжных
- За исполнение обязанностей наблюдателя на выборах
- За свидетельство в суде
- За исполнение воинской обязанности
- За отсутствие по причине похорон
- За отсутствие по причине отцовства

- За отсутствие по причине материнства
- За отсутствие по болезни
- За отсутствие по причине реабилитации после болезни
- За сдачу донорской крови
- За переговоры по трудовым спорам и контрактам
- За краткосрочную нетрудоспособность: заболевание и несчастный случаи
- За долгосрочную нетрудоспособность (LTD)
- Компенсация рабочим
- За состояние временной нетрудоспособности
- За отсутствие по недомоганию
- Выплата выходного пособия (золотые, оловянные, серебряные, платиновые парашюты)⁸¹

К материальной немонетарной системе вознаграждения относятся все льготы и привилегии, предоставляемые компанией сотрудникам. Каковы цели предоставления таких льгот? Это могут быть:

- социальный пакет, предусматривающий повышение уровня жизни отдельных категорий сотрудников;
- льготы, связанные с защитой доходов, — различного вида страховки: медицинская, страхование жизни, пенсионные планы. Они помогают защитить сотрудников от финансовых затруднений, обычных в повседневной жизни;
- льготы, стимулирующие привлечение квалифицированных специалистов на предприятие и их удержание: оплата обеда, мобильной связи, предоставление служебного автомобиля и т. д.

Прежде чем предоставить сотрудникам льготы, нужно проанализировать их потребности (например, провести анкетирование). По результатам выявленных потребностей и финансовых возможностей предприятия необходимо определить набор и величину предоставляемых льгот. Подобное исследование желательно проводить один раз в год и в соответствии с изменением потребностей персонала вносить коррективы в набор предоставляемых льгот.

Итак, проанализировав способы удержания персонала, мы приходим к следующим выводам.

⁸¹ Иванова С. Мотивация на 100%. А где же у него кнопка? / С. Иванова. М., 2012. С. 213.

1. Внимание к семье сотрудника со стороны предприятия — это не только вопрос формирования лояльности, но и хорошая репутация фирмы на рынке труда. Из-за демографической ямы 90-х гг. дефицит на рынке труда через несколько лет станет еще острее, поэтому целенаправленно вовлекать семьи сотрудников в корпоративную жизнь будут все больше компаний.

2. Льготы оказывают существенное влияние на привлечение и удержание персонала, в особенности, если они определены на предприятии с учетом потребностей сотрудников и анализа льгот, предоставляемых компаниями-конкурентами.

Литература:

1. Балашов, Ю. К. Мотивация и стимулирование персонала: основы построения системы стимулирования [Текст] / Ю. К. Балашов, А. Г. Коваль // Маркетинг в России и за рубежом. – 2011. – № 7. – С. 40-43.

2. Веричева, Г. Рынок рекрутмента г. Екатеринбурга [Электронный ресурс] / Г. Веричева. URL. – Режим доступа: <http://www.ubo.ru/analysis/?cat=1&pub=1727>.

3. Иванова, С. Мотивация на 100%. А где же у него кнопка? [Текст] / С. Иванова. – М.: Альпина Паблишер, 2012. – 285 с.

4. Форд, Г. Моя жизнь. Мои достижения [Текст] / Г. Форд. – М.: АСТ, 2015. – 349 с.

5. Трудовой кодекс Российской Федерации (принят ГД ФС РФ 21. 12.2001) [Текст] // Российская газета. – 2001. – 30 декабря. – № 197.

Рыжиков Евгений Николаевич

*Белгородский государственный технологический университет
им. В.Г. Шухова, г. Белгород, Россия*

ВЛИЯНИЕ УРОВНЯ ОБРАЗОВАНИЯ В СФЕРЕ ОХРАНЫ ТРУДА НА УРОВЕНЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РИСКА

Трудовым кодексом Российской Федерации (ТК РФ) введено определение профессионального риска⁸², непосредственно увязываемое с порядком его оценки и управления, под которым понимается «комплекс взаимосвязанных мероприятий, включающих в себя меры по выявлению, оценке и снижению уровней профессионального риска» (ст. 209 ТК РФ) [1].

⁸² *Профессиональный риск* - вероятность причинения вреда здоровью в результате воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов при исполнении работником обязанностей по трудовому договору или в иных случаях, установленных Трудовым кодексом, другими федеральными законами

ТК РФ ставит следующие основные задачи, необходимые для решения в процессе оценки профессионального риска:

управление профессиональным риском, что означает выявление профессионального риска, оценку профессионального риска и снижение его уровней;

информирование работника о фактическом профессиональном риске на его рабочем месте и мерах, предпринимаемых работодателем по его снижению.

В настоящее время на федеральном уровне используется только одна методика оценки профессионального риска – это методика отнесения вида экономической деятельности к классу профессионального риска, которая базируется на расчете удельных суммарных затрат в истекшем году, обусловленных всеми впервые выявленными случаями профессиональных заболеваний и несчастных случаев на производстве [2]. Методика используется до настоящего времени для определения тарифов страховых платежей.

Однако не уровень профессиональных заболеваний, не уровень производственного травматизма не отражает истинного уровня влияния вредных факторов рабочей среды и трудового процесса на организм работников, а, следовательно и методика отнесения к группе профессионального риска является не достаточно информативной – абсолютное большинство видов экономической деятельности за 20 лет переместилось в сторону начальных классов наименьшего риска. Это обусловило резкое снижение страховых платежей и стало одним из факторов дискредитации существующей системы охраны труда и здоровья работников, что потребовало использования иных методических подходов к оценке класса профессионального риска [3].

В настоящее время на практике используются три методики оценки профессионального риска:

методики оценки рисков на рабочем месте, разработанной в Финляндии и рекомендованной МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии [4], на основе которой разработаны методические рекомендации по оценке значимости психосоциальных факторов [5];

методики, разработанной в НИИ медицины труда РАМН под руководством Н.Ф. Измерова и Э.И. Денисова [6];

методики расчета индивидуального профессионального риска (ИПР) с учетом условий труда и состояния здоровья работника, также разработанной НИИ медицины труда РАМН совместно с Клиническим институтом охраны труда и утвержденной в 2011 г. в качестве методических рекомендаций [7].

Сущность первой (финской) модели оценки риска [4] сводится к созданию в организации специальных рабочих групп с включением в них менеджеров различных уровней и работников и специалистов, которые затем по специальным анкетам оценивают наличие или отсутствие риска на рабочих местах простым выбором из готовых вариантов, либо экспертно [3].

При наличии каких-либо специальных рисков на основе первоначальной информации решается вопрос о необходимости более детального анализа и привлечении сторонних специалистов. Для измеряемых факторов учитываются уровни воздействия профессионального риска оценивается для каждого работника, т.е. является индивидуальным, и оценивается полуколичественно с учетом вероятности и тяжести последствий по пятиуровневой шкале от малозначимого до недопустимого.

Вторая модель оценки риска [6] основана на использовании показателя априорного риска, оцениваемого по условиям труда, и индекса профессиональных заболеваний (Ипз), который характеризует уровень профессиональной заболеваемости. Помимо этого, модель включает большой перечень показателей здоровья работников (профессионально обусловленные болезни, репродуктивное здоровье, темпы старения, смертность и др.), получаемых по результатам расчета величин относительного риска и этиологической доли риска на основе отношения соответствующих показателей здоровья работников в исследуемой профессиональной группе к аналогичным показателям в группе сравнения, либо в популяции.

Профессиональный риск во всех случаях является групповым и оценивается по семиуровневой шкале от нулевого значения до сверхвысокого уровня [3].

В третьей методике [7] априорная составляющая включает оценку условий труда по 15 факторам, вероятность травмирования на рабочем месте, степень защищенности СИЗ, возраст, стаж работы во вредных условиях труда, а также интегральный показатель здоровья работника.

Апостериорная компонента модели базируется на учете абсолютного числа профессиональных заболеваний и несчастных случаев на производстве, выявленных в истекшем году у данного работника, а также других работников, занятых на этом же рабочем месте, или на аналогичных рабочих местах. В результате получают безразмерный одночисловой показатель ИПР в интервале от нуля до единицы, который распределяется по шести градациям от низкого до очень высокого профессионального риска. Методика предусматривает

возможность получения групповых оценок риска для структурных подразделений организации и профессиональных групп, которые рассчитываются как средние арифметические из величин ИПР лиц, входящих в группу.

Общим недостатком данных методик является то, что при оценке профессиональных рисков не учитывается человеческий фактор. Хотя 70-75% всех инцидентов приводящих к производственным травмам и профессиональным заболеваниям происходит именно из-за человеческого фактора. Среди причин несчастных случаев на производстве с тяжелыми последствиями более 70% составляют причины организационного характера, в числе которых недостатки в обучении работников безопасности труда и нарушения трудовой дисциплины [8].

Профессиональный риск прямо пропорционален уровню образования работника в сфере охраны труда. От компетентности работника зависит то, насколько хорошо он может управлять рисками, возникающими в производственной деятельности. Совершенно безопасных производств не существует, но когда в производственной среде появляется человек, потенциальные опасности переходят в разряд реальных и риск их воздействия на человека, на окружающих его людей, на окружающую его производственную среду возрастает.

Целью данной работы является разработка методики оценки уровня образования (компетентности) работника в сфере охраны, которая бы включала оценку уровня его знаний и категорирование по уровню образования: низкий уровень знаний, средний уровень знаний, высокий уровень знаний.

Оценка уровня знаний может быть построена на использовании инновационных методов обучения вопросам охраны и проверки знаний работников [9, 10]. По результатам оценки уровня знаний работника и оценки его профессионального риска необходима разработка мероприятий по подготовке работника вопросам охраны труда в соответствии с требованиями предъявляемыми к его квалификации и контролю знаний в процессе трудовой деятельности.

Литература:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 05.10.2015) [Электронный ресурс]. URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=187053> (дата обращения 25.10.15)
2. Постановление Правительства РФ от 01.12.05 № 713 «Об утверждении Правил отнесения видов экономической деятельности к классу профессионального риска»

3. Симонова Н. И., Низяева И. В., Назаров С. Г., Журавлева Е. А., Мазитова Н. Н. Сравнительный анализ результатов оценки профессионального риска на основе различных методических подходов [Электронный ресурс]. URL: <http://www.trudcontrol.ru/press/publications/6409/sravnitelniy-analiz-rezultatov-ocenki-professionalnogo-riska-na-osnove-razlichnih-metodicheskikh-podhodov> (дата обращения 25.10.15)
4. Муртонен М. Оценка рисков на рабочем месте – практическое пособие. Тампере. – 2007 (Опыт Финляндии). Субрегиональное бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии. Москва. – 2007. 64 С.
5. Оценка значимости психосоциальных факторов для формирования здоровья работников. Методические рекомендации. Утв. Научным Советом Минздравсоцразвития России и РАМН «Медико-экологические проблемы здоровья работающих» 13 июня 2006 г. М., 2006. 29 С.
6. Руководство по оценке профессионального риска для здоровья работников. Организационно-методические основы, принципы и критерии оценки: руководство Р 2.2.1766-03. – М.: Федеральный центр госсанэпиднадзора Минздрава России, 2004. – 24 с.
7. Методика расчета индивидуального профессионального риска в зависимости от условий труда и состояния здоровья работника. Методические рекомендации. Утв. Председателем Научного совета Минздравсоцразвития России и РАМН «Медико-экологические проблемы здоровья работающих» 23.06.2011. М. 20 с.
8. Кондакова О.Ю., Климова Е.В. Кадровое обеспечение охраны труда в организациях в современных условиях / Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях // Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова. Белгород, 2013. С. 295-299.
9. Климова Е. В., Калатози В. В., Лубенская О. Н. Инновационный подход к подготовке специалистов в области охраны труда // Вестник БГТУ им. В.Г. Шухова. – 2013. - №4 С. 205 – 208.
10. Климова Е. В. Перспективы развития обучения и профессиональной подготовки в области охраны труда / Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях. Сборник материалов VI Международной заочной научно - практической конференции, посвящённой 60-летию БГТУ им.В.Г.Шухова // Белгородский

государственный технологический университет им. В.Г. Шухова, Белгород. 2014. С. 281-285.

Ряпухина В.Н., к.э.н.

*Белгородский государственный технологический университет
им. В.Г. Шухова, г. Белгород, Россия*

Ковачевич Душица, докторант

Университет СИНГИДУНУМ, Республика Сербия

ПОДГОТОВКА ИННОВАЦИОННО-ОРИЕНТИРОВАННЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В ГОСУДАРСТВЕННЫХ И ЧАСТНЫХ ВУЗАХ КАК ПРОБЛЕМА СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИКИ

В современных условиях хозяйствования инновации являются основным стратегическим фактором, при этом наукоемкие технологии и новации постепенно замещают физический труд и природные ресурсы в наиболее приоритетных и перспективных отраслях национальной экономики. Медиатизация и информатизация общества, а также ускоренный научно-технический прогресс являются неотъемлемыми атрибутами переходного этапа развития современного общества на пути от индустриального к постиндустриальному типу. Современные исследователи сходятся во мнении, что замещение труда знанием, характеризующее инновационный постиндустриальный тип хозяйствования, означает переход от технических навыков к интеллектуальным. Холодкова Л.А. говорит о том, что «инновационные процессы изменяют не виды деятельности, а их технологическую способность использовать в качестве прямой производительной силы то, что отличает человека от других биологических созданий — способность генерировать новое знание» [6]. Тоффлер Э., которого называют одним из родоначальников теории инновационной экономики, в своей работе «Третья волна» говорит о том, что новый тип экономики характеризует возрастание роли высококвалифицированных специалистов [3].

Большинство исследователей сходятся во мнении, что достижение цели опережающего развития и повышения конкурентоспособности российского сообщества на мировой арене возможно лишь посредством модернизации и инновационного развития. Большую роль в данном процессе играет институт образования в целом. В исследованиях большинства современных ученых прослеживается четкая аналогия между понятиями постиндустриальной инновационной экономики и экономикой знаний или интеллектуальной экономикой. Мы согласны с Гневашевой В.А.,

которая говорит о том, что именно образование на современном этапе развития становится главным определяющим развитие фактором, как в экономике, так и в общественной жизни [2]. Новая инновационная экономика предусматривает высокий статус специалиста широкого профиля, для которого свободное и профессиональное время практически неразделимы, а производственная деятельность рассматривается как разновидность досуга. «Скорость происходящих перемен приводит к тому, что сегодня реально конкурентоспособным и защищенным в социальном отношении может быть лишь образованный человек, способный гибко перестраивать направления и содержания своей деятельности», - считает И.Н. Чернова [8. с. 293].

С точки зрения Гневашевой В.А., для экономики нового типа характерны интеллектуальные, а не механические факторы [2. с. 35]. Социальная организация и информационные технологии образуют симбиоз, и общество вступает в технотронную зону, когда социальные процессы становятся программируемыми. Экономика постиндустриальной эпохи внесла принципиальные изменения в отношении к факторам производства, а, как следствие, в мире все более явно обнаруживается зависимость экономического развития стран от качества человеческих ресурсов, которыми они располагают. Показатели, характеризующие качество человеческих ресурсов, все в большей степени влияют на основные параметры социально-экономического развития. Статистика свидетельствует, что наиболее развитые страны современного мира, достигшие постиндустриальной стадии, располагают наибольшей долей накопленного человеческого капитала. В современном обществе профессионально-образовательные характеристики человеческих ресурсов, составляющие интеллектуальный потенциал страны, являются одним из основных факторов, определяющих её экономическое развитие.

Экономическая модернизация на инновационной основе требует модернизация всех институтов с опорой на науку и самостоятельное новаторство (новые инициативы в различных областях с участием науки). При этом подготовка высококвалифицированных специалистов значительно укрепляет конкурентные позиции государства и делает его сильным. Новая бизнес-среда требует новых архитекторов бизнеса и инновационных менеджеров. В современной гиперконкурентной экономике, движимой знаниями и инновациями, менеджер должен уметь мыслить творчески и системно. Говоря словами Чарльза Дарвина, «выживают не самые сильные и не самые умные, а наиболее быстро адаптирующиеся к переменам». Таким образом, мы можем говорить о том, что в связи целесообразностью

перехода к инновационному типу развития экономики, особенно актуальной становится проблема подготовки высококвалифицированных специалистов способных создавать, воспринимать и реализовывать инновации.

«Принято считать, что высшее образование имеет три социально обозначенные функции: подготовка высококвалифицированного персонала (функция преподавания); производство новых знаний (исследовательская функция); оказание услуг обществу» [8]. Если говорить непосредственно о подготовке специалистов, то Утробин Г.Ф. считает, что в состоянии образованности можно условно выделить три составляющих: нравственную (нравственная грамотность), фундаментальную (познавательная грамотность) и функциональную (управленческая грамотность) [4]. Нравственная грамотность характеризует воспитание души человека, предопределяет социальную значимость своего предназначения в обществе и проявляется только через его поступки. При отсутствии нравственности, приобретенные в процессе образования компетенции не используются в социально-значимых целях. Для общества такая реализация образования, как правило, имеет негативные последствия. Познавательная грамотность основывается на научно-методическом обосновании окружающего физического и социального мира. Она необходима людям для взаимопонимания в повседневной жизни и предметной области профессии. Статус стандарта этой составляющей образованности должен быть мировым. В противном случае люди из разных стран окружающий нас мир будут воспринимать по-разному, и не будут понимать друг друга. Управленческая грамотность основывается на научно-методическом обосновании должностных функций персонала органов управления и необходима для качественной организации производства и распределения продукции и услуг (взаимодействия в профессиональной деятельности). Именно этот тип грамотности обеспечивает практическое применение имеющегося образования. Статус управленческого образования – государственный, так как зависит от национальных особенностей, обычаев населения, территории, климата, а в России функциональная составляющая образованности даже для регионов должна отличаться.

Кризисные явления, характерные для периода перехода к постиндустриальному типу развития экономики, безусловно, затронули и сферу образования. Современные условия и глобальная конкуренция в свете требований инновационной экономики обуславливают действие новых факторов на рынке образовательных услуг. При этом проблемы западного обучения представляют собой

возможности для России по выходу на мировой рынок и закрепления своих позиций на нем. Дело в том, что западная узкоспециализированная система обучения готовит хороших специалистов, готовых коммерциализировать новации, но им не хватает широты образования для творческого и системного мышления. Традиционная высокая изобретательность и широта знаний российских профессионалов открывает для них небывалые возможности на мировых рынках инноваций. Чтобы не упустить возможности, которые открывает новый тип экономики, сектору обучения надо быть более предприимчивым и – как это ни банально звучит – действовать системно. «Необходимость соответствия школы новой роли требует ряда изменений в структуре и содержании образовательного процесса... понимание целесообразности проведения реформ всеми участниками этого процесса обеспечивает эффективность предпринимаемых шагов: от того, насколько активно настроены на реализацию необходимых изменений педагоги, органы управления образованием, учащиеся и их родители, зависит успех модернизации образования» [8].

Холодкова Л.А. считает, что «формирование у субъектов профессионального образования высокого уровня инновационной культуры требует поиска путей решения ряда актуальных методологических, дидактических проблем, а также внедрения новых элементов в содержание, организацию и управление учебно-образовательным процессом» [6]. При этом мы считаем, что ключевой особенностью современной высшей школы, отвечающей современным требованиям, являются педагоги с высоким уровнем инновационной культуры и открытые ко всему новому учителя. В настоящее время мы можем говорить о нескольких типах учителей высшей школы: во-первых, это преподаватели, которые транслируют научно-образовательную информацию из имеющегося и, зачастую, устаревшего фонда литературы, во-вторых, это преподаватели, которые стараются донести слушателям информацию о передовых отечественных и зарубежных исследованиях, в-третьих, это преподаватели-новаторы, создающие собственные уникальные образовательные программы и, наконец, преподаватели-инноваторы, создающие и продвигающие новые образовательные программы. Чернова И.Н. говорит о том, что «одной из фундаментальных закономерностей профессионально-педагогической деятельности и культуры, в том числе инновационной, является зависимость от социокультурных факторов запросов личности, общества и государства» [8]. Поэтому, приоритетом формирования

инновационной культуры субъектов образовательного процесса является трансляция образа личности, воплотившей потенциал человека. Диалог усилий педагога и активности студента: духовное развитие (ценностно-нормативное), когнитивное или рациональное и технологическое, затем - социальное развитие субъекта общественных отношений и физическое развитие. В этой связи может быть полезен зарубежный опыт: так, отличительной чертой «пекинского консенсуса» следует назвать переопределение ценности инноваций. По сравнению со старыми подходами постулируется, что единственным средством снижения издержек и потерь в процессе реформ являются постоянные перемены, постоянное экспериментирование и инновации. Инновации здесь понимаются не только в экономическом смысле, а в более широком социальном контексте, именно поэтому рост на инновационной основе - мотор современного развития китайской экономики.

Нормирование и сохранение инновационной системы обуславливается элементами, занимающими центральное место в системе ценностей, ориентаций, установок, стереотипов составляющих инновационную культуру организационной структуры. Одним из таких элементов является артефакт. Артефакт - искусственно созданный предметный продукт и другие проявления культуры, имеющие символическое или знаковое значение (вещи, научные теории, суеверия, фольклор, произведения искусства, феномены духовной жизни общества). Артефакты это одновременно и материальные и идеальные и концептуальные сущности, способные эксплицировать информацию об инновационной культуре. Чернова И.Н. считает, что «в настоящее время в образовательных учреждениях созданию артефактов уделяется недостаточное внимание» [8. с. 293]. Бойченко Г.Н. И Гуревич Л.И. рассматривают систему артефактов накопленную ВУЗом в ходе его развития примирительно к организационной и инновационной культуре как интеграционный фактор [1]. Артефакты представляют первый поверхностный уровень, видимый стороннему наблюдателю, это могут быть видимые организационные процессы и структуры: чем больше фиксирующих артефактов, тем мощнее культура организации. В рамках исследования инновационной культуры высшей школы проведенного Черновой И.Н. были выявлены следующие артефакты поверхностного уровня модели: информационные доски и стенды, сайты, планы работы и т. д. Если говорить о таком артефакте, как стиль одежды, то наиболее распространённый и поощряемый стилем в учебных заведениях является консервативно-деловой или повседневный, а

демократический стиль практически не представление. По результатам исследования информации отраженной в артефактах можно сделать вывод что идея модернизации представлена на поверхностном уровне, а ряд артефактов свидетельствует о предпочтении консервативной тенденции.

Говоря о проблемах российского образования и науки, необходимо отметить, что сегодня, к сожалению, статус ученого не всегда обуславливает права претендовать на статус культурного человека. Холодкова Л.А. считает, что «инновационная культура проявляется в позитивной восприимчивости новизны личностью, а также готовности и способности участвовать, содействовать, или, в крайнем случае, не противодействовать реализации новшества с прогнозируемым позитивным эффектом» [6]. В наше время такая проблема как явление «культурное отставание», представляющей собой разрыва между материальной и адаптивной (нематериальной) культурой, стала представлять собой все большую угрозу. Причиной отставания во времени адаптивной культуры выступает её естественный консерватизм, который обуславливает внутреннее сопротивление изменениям, и объясняется тесной связью с социальными институтами, которые консервативно ориентированы в силу исторических причин и сознательно тормозят изобретения. По словам немецкого ученого Варнеке Х.Ю., «разделение единого мира на две среды - культуру и технику - обернется для нас катастрофой».

Об этом говорят и авторы Хартии инновационного развития, которые выдвинули следующие положения [5]:

1. отставание инновационных процессов в организации, управлении, образовании, праве, быте от достижений научной и технической мысли тормозит развитие общества в целом;

2. необходимо создание в обществе и, в частности, в системе образования условий, при которых инноватика была бы потребностью и общественной ценностью;

3. необходимы концептуальные преобразования системы обучения для создания благоприятной среды продуцирования новых идей;

4. необходимо повышение ответственности за препятствование инновационной деятельности.

Причина низкого уровня инновационной культуры и неблагоприятного инновационного климата заключается в том, что, если в развитых странах инновационная составляющая органически встроена в процесс расширенного воспроизводства, то в России она остается чужеродным телом. Таким образом, мы можем говорить о

том, что человеческий капитал как фактор экономического развития пока не сформировался. Данная проблема усугубляется противоречиями сторонников эволюционного встраивания инноваций в экономический процесс и сторонников их механической имплантации, которые носят продолжительный и деструктивный характер. Современные ученые сходятся во мнении о низком уровне эффективности шоковой политики в области инноватики и говорят о целесообразности комплексных и взаимосвязанных реформ системы инновационного управления и программирования во избежание появления псевдоинноваций. Постепенная реализации инновационной политики гарантирует низкий уровень сопротивления и отторжения обществом с низким уровнем инновационной культуры. При этом принцип комплексности, имеющий общеметодологический характер для любого процесса управления, дополняется специфическим принципом учета неопределенности инновационных работ и их рискового характера, что находит проявление в прогнозировании и планировании, финансировании и методах оценки эффективности нововведений.

«Инновационная экономики строится по принципу образования новых рынков», - говорит Гневашева В.А. [2. с. 35]. В экономике знаний государство играет большую роль в создании или открытии новых рынков, т.к., в случае, когда данный процесс связан с сопутствующими долгосрочными инвестициями, частному бизнесу не целесообразно участвовать в подобных проектах. Так дело обстоит с сектором науки и образования: высшее профессиональное образование и фундаментальная наука обуславливают стратегическое развитие экономики и общественной сферы, поэтому государство берет на себя финансирование на начальном этапе развития проектов в данной области. В соответствии с теорией инвестиций в человеческий капитал, высшее образование имеет как социальные, так и личные аспекты, а, по словам Гневашевой В.А., «рынок образовательных услуг несет на себе как экономическую, так и образовательную нагрузку»[2. с. 35]. При этом ответственность обществ обуславливает государственное регулирование данной сферы. «Экономическая теория определяет рынок высшего образования как интеллектуально обусловленную систему» [2.с.37], однако, если высшее образование - право каждого человека, то, оно должно быть общественным благом, доступным всем и при его распределении должен соблюдаться принцип не исключения. Развитие частного образования обусловлено наличием платежеспособного спроса в России и за рубежом, а также обусловлено законодательной свободой в данной области.

Образование может быть определено либо как общественное, либо как частное благо и в зависимости от этого мы можем оценить его предельную полезность для конкретного субъекта. Однако высшее образование может быть и личным благом т.к. определяет конкурентное преимущество выпускников при трудоустройстве

Гневашева В.А. рассматривает «"образование" или, точнее, комплекс предоставляемых населению образовательных услуг, в том числе высшего профессионального образования, где производителем выступает государство, как общественное благо» [2. с. 37] как общественное благо, доступ к которому неограничен и которое по определению не может приносить прибыль, и поэтому предоставляется государством, при этом равновесие на рынке образования достигается при равенстве суммарной предельной выгоды или готовности платить (полезность индивида от приобретения дополнительной единицы общественного блага в денежном выражении) - цене, по которой данное количество общественного блага продолжит производить государство. Соответствие объема произведенного знания потребностям обществ определяет точку равновесия. Функция спроса на образования имеет убывающую предельную полезность, т.к. индивид потребляет не часть, а весь объем общественного блага, а цена суммы общего спроса представляет собой сумму цен индивидуального спроса. Тем, не менее «положение о необходимости постепенного перехода к бесплатному высшему образованию также свидетельствует о том, что высшее образование понимается как общественное благо» [2.с.37].

Существует ряд международных документов, касающихся проблемы качества, доступности и равенства в области высшего образования. Лиссабонская конвенция основана на концепции государственных систем высшего образования, сущностью же Болонского является взаимодействие государственных систем высшего образования на глобальном уровне. Одним из аспектов создания единого европейского образовательного пространства является глобальная торговля образовательными услугами в рамках «Общего соглашения по торговле услугами ВТО». ЕС и США продемонстрировали критическое отношение к данному договору, т.к. это может подтолкнуть государства к избыточному регулированию и непредсказуемым переменам в финансировании. Некоторые государства не дают образовательному сектору войти в рынок услуг в то же время ЕС еще с 1994 года открыла торговлю услугами третичного (профессионального) образования.

Образование как общественное благо является продуктом системы жизни обеспечения общества. В то же время проблема образование возникает на стыке рынка образовательных услуг и рынка труда. Образовательный комплекс производит специалистов с системой знаний и навыков для работодателей и здесь необходимо равновесие спроса и предложения. В этой связи интегративные формы образования предполагают соотнесение потребностей реального сектора и возможностей работников. Частное образование должно дополнять, а не замещать государственное. Проблема формирования цены образования как элемента потребления должна регулироваться на государственном уровне. При этом государственная политика определяет основные рамочные условия функционирования и поддерживает его в части рыночного комплекса. В условиях формирования глобального образовательного пространства и рынка образования должно быть определено суверенное право правительства в рамках внутренней политики в области образования. Необходимо уделять внимание поддержке и повышению качества образования, защите потребителей-учащихся, развитию международной эквивалентности.

Современные условия развития экономики характеризуют: сокращающийся цикл жизни продуктов и услуг; рынок, управляемый покупателями; быстро меняющаяся среда функционирования бизнеса; необходимость непрерывного обучения; предпринимательство, движимое знаниями и инновациями; достижение конкурентных преимуществ за счет синергии и баланса, а также преобладание кросс-функциональности над функциональностью в менеджменте. Вместе с развитием бизнеса растут и требования к внешней и внутренней предпринимательской среде. В соответствии с теорией мультиразумных систем функция контроля менеджмента может приобрести форму обучения, поэтому знания, умения, опыт, творческие способности, а также уровень инновационной культуры человека стали в экономике знаний главным фактором обновления производства и роста его эффективности. Холодкова Л.А. считает, что «чем динамичнее общество (более инновационное), тем большую ценность обретает уровень культурного творчества, адресованный в будущее» [6]. В связи с этим практическими задачами современного российского образования является формирование системы представлений об инновационном процессе, диалогичность обучения и своевременное и эффективное выявление индивидуальных способностей.

Литература:

1. Бойченко Г.Н., Гуревич Л.И. Информационно-технологические артефакты организационной культуры ВУЗа в трансформации ментальных ценностей педагогического сообщества // Высшее образование сегодня. 2000. № 6. С. 2-27.
2. Гневашева, В.А. Образование к условиям инновационной экономики: проблема определения / Знание. Понимание. Умение. № 1. 2011. С. 34-39.
3. Тоффлер, Э. Третья волна. М. : АСТ, 2004.
4. Утробин, Г.Ф. Структура, содержание и уровни профессионального образования в России. «Инновационное развитие через рынок интеллектуальной собственности»: сборник документов и материалов. Москва. 2010. с.140-156.
5. Хартия инновационной культуры // Инновации, 1999. № 9-10. С. 55.
6. Холодкова, Л.А. Инновационная культура субъектов профессионального образования: концепция, условия формирования // Инновации. 2005. № 7. С. 4-15.
7. Хофнер К. (2003) Высшее образование как общественное благо: методы и формы его предоставления // Высшее образование в Европе. Т. 28. № 3.
8. Чернова, И.Н. Артефакты как индикаторы инновационного развития общеобразовательной школы // Образовательное пространство современной школы. 2012. № 1. С. 293-298.

Скарга В.А., Казначеева О.К.

ЮРГПУ(НПИ) им. М.И. Платова, г. Новочеркасск., Россия

**ВУЗ КАК ИНСТРУМЕНТ ПОВЫШЕНИЯ
ЭФФЕКТИВНОСТИ ЭКОНОМИКИ СТРАНЫ**

Сегодня к вузу необходимо относиться как к инструменту повышения эффективности экономики страны. Нельзя заниматься экономикой страны отдельно от системы образования. Цель у всех одна – качество и производительность труда. На протяжении ряда лет в ЮРГПУ(НПИ) им. М.И. Платова проводилась разносторонняя работа по укреплению взаимодействия с работодателями.

Основное направление в этом деле – доработка образовательных программ, в первую очередь, инженерно-технического профиля, на предмет согласования их содержания с потребностями соответствующих сегментов рынка труда.

Кризис мировой экономической системы в полной мере затронул и Россию. Однако, ряд отраслей, таких как топливно-энергетический комплекс, оборонная промышленность, транспортное

машиностроение, химическая промышленность, производство и переработка сельскохозяйственных продуктов смогли оперативно перестроиться. В условиях конкуренции, как внутри страны, так и за границей, в этих отраслях появились лидеры, достигшие высокого уровня. Кроме крупных предприятий в стране появились предприятия среднего и даже малого бизнеса оснащенные себя современным оборудованием, новыми технологиями и уверенно использующие современные методы организации труда. Они производят продукцию мирового уровня. И такая ситуация требует подготовки системного инженера.

Вопрос о мотивации развития тесных взаимоотношений с работодателями диктуется временем. Сегодня приходится слышать о том, что необходимо сделать ответственными учебные заведения за востребованность выпускников. Вузы всегда стремились к выпуску высококачественного специалиста, но экономик развывается так, что без совместных усилий, диалога между высшей школой и работодателями сложно удовлетворить потребности рынка в качественных трудовых ресурсах.

В ходе взаимодействия вуза с предприятиями и организациями выявилось две категории работодателей.

Первая категория требует готового специалиста, имеющего фундаментальную теоретическую подготовку и элементарные практические знания. Доводку специалиста берут на себя предприятия и организации, неся при этом большие экономические затраты. В первую очередь, это временные и финансовые затраты: на введение выпускника вуза в должность, на обучение, стажировку, переподготовку и т.д.

Для вуза эта категория работодателей выгодна тем, что отпадает необходимость приобретения дорогостоящего оборудования, лабораторных комплексов, затрат на командировки и практики наем специалистов – практиков и других расходов.

К недостаткам необходимо отнести то, что в этом случае вуз теряет возможность близкого контакта с работодателем, замедляется развитие кафедр и научного потенциала. Работодатель не участвует в проектировании и реализации образовательных программ.

Однако, следует отметить, что подобный стиль поведения работодателей в условиях кризиса резко сокращается.

Вторая категория работодателей – это предприятия и организации, желающие получить специалиста уже адаптированного к производству, знающего производство и готового в короткие сроки начать производительно трудиться.

Если еще 3-4 года назад среди работодателей преобладали представители первой категории, то на настоящий момент большинство работодателей представители второй категории.

Сегодня работодатели стали понимать, чтобы получить высококвалифицированного специалиста, необходима кропотливая совместная работа системы «Предприятие – Вуз», начиная с первого курса обучения студентов.

Такое взаимодействие дает возможность активизировать работу по вовлечению работодателей в проектирование и реализацию образовательных программ и создает условия для обеспечения высокого качества подготовки инженерных кадров. С принятием в декабре 2012 года Ф.З. «Об образовании в Российской Федерации» появилась необходимая нормативно-правовая база для регулирования данного процесса, в первую очередь, это касается возможности создания кафедр на производстве.

Основная или базовая схема сотрудничества с предприятиями – прохождение практики с последующим трудоустройством. Безусловно, всех, кто пришел на практику, бизнес не возьмет. По статистике около 20 процентов тех, кто лучше всех адаптируется в конкретном трудовом коллективе, остаются работать там, где проходят практику. В свою очередь у работодателей есть возможность рассмотреть будущего работника на всех этапах его развития, выбрать лучших и проработать кадровую политику на перспективу.

Студент в ходе прохождения практик получает не только представление о месте и условиях работы, но и осваивает рабочие профессии, имеет возможность изучить новейшее оборудование, технологии, принципы построения производственных процессов, погружается в атмосферу морально-этических отношений. Особое внимание уделяется тем предприятиям и организациям, которые обеспечивают базу для всех видов практик, поскольку предоставляется возможность проведения обучения на современных лабораторных комплексах и передовом оборудовании.

Таким образом содержание образовательных программ конкретизируется в ходе информационного обмена между вузом и предприятиями – работодателями.

Комплексное взаимодействие между университетом и предприятиями позволит существенно снизить взаимные непроизводительные затраты, связанные с несогласованным функционированием перечисленных субъектов на рынке труда.

Еще одна форма сотрудничества – создание специализированных лабораторий и совместных кафедр.

Работодатели, заключившие такие соглашения, принимают активное участие в совместной научно-практической деятельности. Создание системы прямого взаимодействия между образовательными организациями и предприятиями. Сегодня вузы обеспечивают привлечение дополнительных интеллектуальных и научно-методических ресурсов. Материальные затраты работодателя идут, как инвестиции, в кадровый потенциал.

В настоящее время можно говорить о разработанной вузом и адаптированной к реальной действительности на предприятии системе подготовке специалистов. Примером этому может являться совместная разработка вузом и ООО «ПК «НЭВЗ» концептуальных основ и направлений сотрудничества программа «Кадры электровозостроения будущего».

В Программе определены:

- основные мероприятия по реализации практико-ориентированной подготовки специалистов для отечественного электровозостроения;

- виды деятельности и компетенций, соответствующие ОПОП ВПО, по которым ведется подготовка специалистов для предприятия;

- виды, способы и формы проведения практик по ОПОП, перечень рабочих профессий, рекомендуемых для освоения студентами с целью успешной адаптации на производстве.

Перечень дисциплин вариативной части ОПОП и факультативных дисциплин, рекомендованных работодателем для реализации практико-ориентированной опережающей подготовки инженерных кадров для ООО «ПК «НЭВЗ»:

- перечень учебных дисциплин, рекомендованных работодателем для реализации индивидуальных планов развития системного специалиста для предприятия;

- программа повышения квалификации для сотрудников предприятия на базе вуза;

- показатели развития Программы;

- определена система мониторинга готовности студентов к выполнению профессиональных видов деятельности;

- структура управления Программой и состав Программного комитета по управлению и реализацией Программы «Кадры электровозостроения будущего».

Многие предприятия для закрепления будущих специалистов выделяют именные стипендии, начиная с третьего курса обучения. Интересен опыт выделения именных стипендий компанией «ЕвроХим». Отличникам ежемесячно выплачивается - 10 тыс. рублей,

хорошистам -5 тыс. рублей, обучающимся с удовлетворительными оценками-2,5 тыс. рублей. Особый интерес вызывает категория студентов, обучающаяся с оценками «удовлетворительно». Работодатель, увидевший в студенте перспективного работника, дает возможность студенту раскрыть свой потенциал в более глубоком изучении согласованных учебных программ, стать по-настоящему специалистом своего дела. Работодатель, вложивший определенные средства, не хочет терять подготовленного для себя специалиста, включает его в кадровый резерв инженерно-технических кадров и создает условия для карьерного роста на предприятии.

В настоящее время требует особого внимания внедрение современных технологий аналитической работы по отслеживанию карьерного роста и трудовых траекторий выпускников. На предприятия, имеющие с вузом соглашения о сотрудничестве и предоставляющие базу для всех видов практик, приходит уже подготовленный специалист, готовый к работе. Процесс адаптации молодого специалиста короткий, что дает возможность быстрого карьерного роста. Через кадровые службы предприятий и организаций, с одной стороны, и службу по взаимодействию с работодателями вуза, кафедрами, с другой стороны, организуется обратная связь и в течении 3-х лет контролируется траектория карьерного роста выпускника. При возникновении проблем вуз и предприятие доучивают работника через систему переподготовки и дополнительного образования.

Большую роль в становлении молодого специалиста играют «Клубы выпускников» и создаваемые в последнее время «Ассоциации выпускников и друзей университетов». Деятельность таких общественных организаций дает возможность в неформальном ракурсе определять сильные и слабые стороны выпускника. А далее возможны корректировки, как образовательных программ, так и индивидуальных планов карьерного роста специалиста, используя при этом компетентностный подход и требования потребителя.

Деятельность «Ассоциаций выпускников и друзей университетов» дает широкую возможность по осуществлению фандрайзинга, как для укрепления материальной базы совместных проектов предприятий и вузов, так и для формирования необходимого корпоративного стиля.

В настоящее время на предприятиях и организациях большое внимание уделяют созданию корпоративного стиля жизни. Это связано с жесткой конкурентной борьбой на рынках производства и сфере услуг. Побеждает только сильный коллектив, объединенный на решение задач на основе корпоративных отношений.

От умения молодого специалиста быстро интегрироваться в коллектив и готовности разрешать его социально-психологические проблемы зависит его карьерный рост.

Управление человеческим ресурсом на основе социально-психологических отношений в коллективе, на сегодня, стало одним из главных аспектов в деятельности промышленных предприятий и организаций.

Однако, анализ сегодняшнего дня показывает, что молодые специалисты не готовы соответствовать этим требованиям работодателя.

Сегодня вузу необходимо, начиная с первого курса, применяя различные формы и методы, формировать личность способную воспринимать корпоративный стиль жизни, управлять социально-психологическими аспектами в коллективе.

Только при активной совместной работе вуза и работодателей существует реальная возможность обеспечить высокое качество инженерных кадров.

Литература:

1. Козлов В. Нельзя заниматься экономикой отдельно от образования. // Эксперт Юг. 2011. № 24-25 (364-365)– С. 26-29.

**Солдатова И.А., Затуливетрова О.В., Джаббарова Л.М.,
Координационно-аналитический центр развития карьеры
Южного федерального университета, г.Ростов-на-Дону, Россия**

**ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ТРУДОУСТРОЙСТВА
ВЫПУСКНИКОВ В СИСТЕМЕ 1С: УНИВЕРСИТЕТ МОДУЛЬ
«ТРУДОУСТРОЙСТВО»**

Мониторинг эффективности трудоустройства выпускников вуза является обязательной составляющей при оценке эффективности образовательного учреждения. В 2015 году Минобрнауки, Рособрнадзором и ПФР были организованы сбор, обработка и анализ больших массивов данных о выпускниках. Всего в ходе мониторинга были обработаны данные об 1 млн. 200 тыс. выпускников 2013 года, которые завершили обучение по более чем 600 направлениям подготовки и специальностям.

Ранее критерий трудоустройства выпускников определялся на основе данных Министерства труда РФ о количестве выпускников, которые обратились за помощью в поиске работы и не смогли устроиться в течение года, что, однако, не позволяло выявить полной

картины по трудоустройству ввиду низкого числа обращений нетрудоустроенных выпускников в службы занятости.

Считается, что использование данных ведомственных систем об отчислении работодателями взносов поможет составить намного более точное и полное представление о востребованности выпускников вузов на рынке труда.

На текущий момент анализ охватывает данные выпускников 2013 года и позволяет получить информацию о доле трудоустройства выпускников, географии трудоустройства, уровне зарплаты с детализацией до вуза и отдельного направления подготовки или специальности.

Представленные данные не могут служить основанием для формирования какого-либо рейтинга вузов, так как каждый вуз имеет свою специфику и свои сильные и слабые стороны. Кроме того, существенное влияние на размер заработной платы выпускников оказывают и социально-экономические условия региона, где располагается высшее учебное заведение. Недостаток предлагаемой методики в том, что она не может учесть ряд особенностей, что снижает достоверность данных, а также не может дать оперативную информацию - например, по выпускникам последнего года выпуска. И если ситуацию по достоверности можно скорректировать, дополнив мониторинг анализом сайтов рекрутинговых агентств и результатами опросов менеджеров по кадрам компаний, то оперативную информацию о трудоустройстве выпускников текущего года возможно получить только от вузовских центров содействия трудоустройству. Тем не менее это первый ресурс по оценке эффективности трудоустройства выпускников такого масштаба в России, который повышает степень открытости системы высшего образования, а также сможет помочь абитуриентам и их родителям оценить примерные перспективы, открывающиеся по окончании обучения в том или ином высшем учебном заведении.

По данным мониторинга трудоустройства, опубликованным Минобрнауки РФ 24 июня 2015 года на сайте <http://graduate.edu.ru/>, вузы Ростовской области при пороговом значении доли трудоустройства для федерального округа -70%, показали следующие результаты.(рис.1)

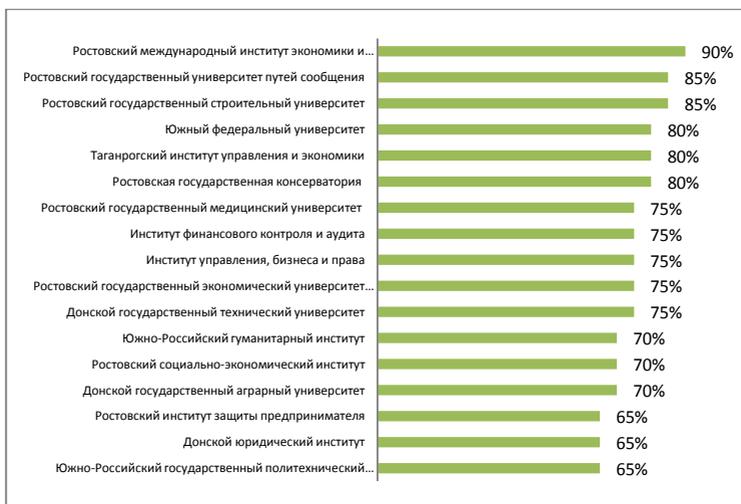


Рис. 1. «Доля трудоустройства выпускников 2013 г вузов Ростовской области»

С целью предоставления достоверных и оперативных сведений по трудоустройству в Южном федеральном университете внедрена внутренняя система мониторинга эффективности трудоустройства выпускников. С 2010 года мониторинг осуществляется по установленному регламенту посредством сбора, обработки и анализа (в том числе и сравнительного) информации. Сбор данных проводится по методике, базирующейся на личном или дистанционном (телефонном и посредством социальных сетей в Интернет) опросах выпускников.

Ключевым структурным подразделением университета, осуществляющим организацию и сопровождение мониторинга трудоустройства выпускников в Южном федеральном университете, является Координационно-аналитический центр развития карьеры.

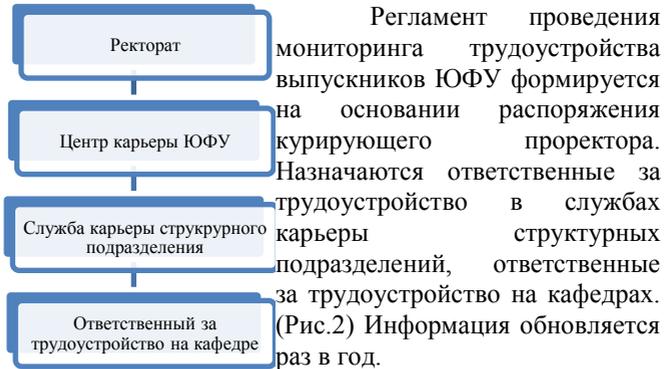


Рис. 2. Структура мониторинга трудоустройства в ЮФУ

С 2014 года в ЮФУ развитие системы автоматизации «1С: Университет» продолжено, в том числе по направлению «Трудоустройство».

Подсистема «Трудоустройство» – организации и мониторинга трудоустройства выпускников прикладного решения 1С: Университет направлена на автоматизацию деятельности деканатов ЮФУ, координационно-аналитического центра карьеры и других подразделений университета, позволяет создать единую информационную базу, включающую в себя разнообразные данные, касающиеся занятости студенческого состава на выпускном курсе и выпускников вуза, в частности, данные о трудоустройстве контингента студентов.

Система полностью соответствует требованиям нормативно-правовых и распорядительных документов регламентирующих деятельность ЮФУ и в частности по вопросам организации и мониторинга трудоустройства выпускников.

Наблюдение по мониторингу ведется по следующим показателям: персональные данные выпускников, данные об особом статусе (инвалид, целевое обучение, сирота), данные о профессиональной деятельности (организация, должность, работает ли по специальности, непрерывно работает в течение шести месяцев, работает на дому, признан безработным), география трудоустройства, планы на будущее.

Учебные подразделения вносят данные в программу, указывая направления трудоустройства студентов (Рис.3). Среди них такие как:

аспирантура, вооруженные силы, магистратура, «не трудоустроен», «нет данных», отпуск по уходу за ребенком, трудоустроен.

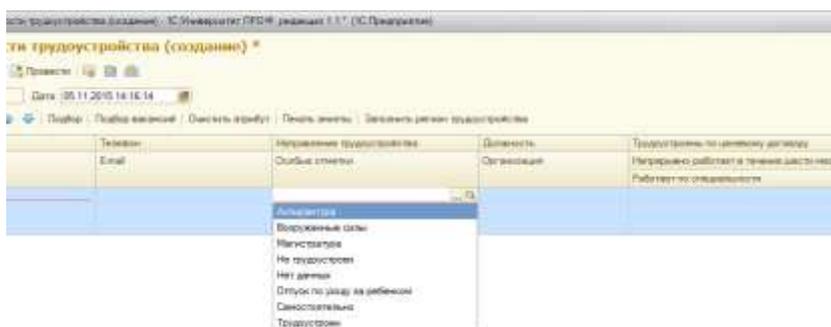


Рис. 3. «Направления трудоустройства в системе 1С: Университет»

Для заполнения данных о трудоустройстве в конкретной организации вносится следующая информация: (Рис.4).

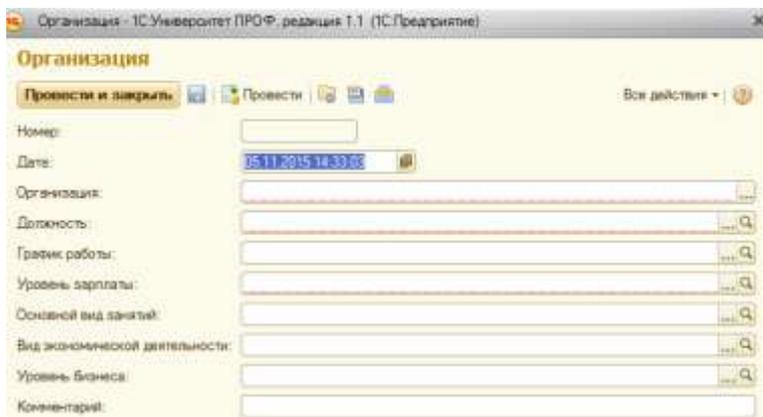


Рис. 4. «Поле «Организация» в системе 1С: Университет»

При заполнении поля «Организация» наблюдение ведется за уровнем зарплаты выпускника, уровнем бизнеса, к которому относится организация, виду экономической деятельности, указывается должность, на которой работает выпускник.

Так же выпадающим окном заполняются «Регион будущего трудоустройства» и «Планы на будущее» для выпускников (Рис.5, рис.6).

и компьютерных наук им. И.И. Воровича является наличие высокого процента выпускников-фрилансеров.

Особенностью работы с модулем также является возможность формировать развернутые отчеты по трудоустройству (Рис.7).

Рис. 7. «Отчет по трудоустройству» в системе 1С: Университет»

Получение отчетности в любой момент существенно упрощает работу по предоставлению запросов в разные министерства и ведомства. Упрощает работу с предприятиями-партнерами, позволяя учитывать распределение выпускников по работодателям.

Систематический учет в системе 1С позволяет вести достоверное наблюдение за трудоустройством выпускников вуза, что очень важно при оценке результативности трудоустройства и дальнейшей работе по совершенствованию методов трудоустройства и профориентационной работе с выпускниками.

Автоматизация работы с наблюдением за трудоустройством, позволяет оценивать результативность трудоустройства выпускников с меньшими трудовыми затратами. Так же система позволяет избежать ошибок при подсчете данных, позволяет избежать ошибок при работе с контингентом студентов, представляя полноту полученной информации.

Наличие такой системы оценивает трудоустройство выпускников вглубь на три года, что дает возможность сопоставлять данные, полученные в результате анализа, проведенного Министерством образования с данными, полученными в вузе. Возможность проведение такого анализа позволяет руководству вуза принимать стратегические решения по внедрению программ, способствующих трудоустройству выпускников. Модуль «Трудоустройство» направлен на получение оперативной, достоверной и полной информации, позволяющей оценить эффективность процесса трудоустройства, и может быть использован как основа для выработки проектов управленческих решений вуза.

Литература:

1. СЕРОВА Л. М., МАЗАЕВА К. А. Трудоустройство выпускников по данным мониторинга учреждений профессионального образования // Высшее образование в России. – 2013. – №. 3.
2. Отчет ректора М.А. Боровской о работе университета в 2014 г. [Электронный ресурс]. http://sfedu.ru/pls/rsu/docs/u/U-5309/Folders/file/3-27-Otchet_2014_10.pdf

Тарасевич Н.А.

*Брестский государственный университет имени А.С. Пушкина, г.
Брест, Беларусь*

РЕАЛИЗАЦИЯ КОМПЕТЕНТНОСТНОГО ПОДХОДА ПРИ ОБУЧЕНИИ ИНОСТРАННОМУ ЯЗЫКУ

Современное состояние иноязычного образования характеризуется переходом от формирования знаний, умений и навыков к приобретению обучающимися определённых компетенций, отражающих уровень владения иностранным языком. Первые десятилетия текущего века поставили задачу перед высшими учебными заведениями по подготовке высококвалифицированных специалистов, способных адекватно и мобильно реагировать на быстро изменяющиеся обстоятельства жизни. Профессиональное обучение иностранному языку в современных условиях понимается как приближающееся к тому уровню, который характерен для образованного носителя этого языка. Поставленная задача может быть решена при условии развития социо- и психолингвистики, при переключении внимания теоретического языкознания на проблемы коммуникативной и текстовой лингвистики, на роль индивидуума в языке и на сложные взаимоотношения между когнитивной и собственно языковой сферой сознания личности. В идеале специальный вуз стремится воспитать специалиста-билингва. Известно, однако, что билингвизм – явление многоаспектное, включающее в себя лингвистические, психологические, социологические характеристики. Для профессионального обучения иностранному языку первостепенными являются лингвистические факторы формирования специалиста, владеющего, по меньшей мере, двумя языками – родным и иностранным.

Усвоение родного языка, в принципе, и обучение иностранному языку, в частности, не происходит вне или помимо человека. Поэтому в лингвистической и методической литературе широко используется термин «языковая личность», предложенный Ю.Н. Карауловым.

Модель языковой личности имеет трёхуровневую структуру, в которой различают мотивационный, тезаурусный и вербально-семантический уровень. Сопоставление уровней языковой личности с этапами процесса понимания показывает, что они соответствуют пониманию замысла отправителя текста (высказывания), пониманию концепции текста (высказывания) и пониманию смысла слов и их соединения. С лингвистической точки зрения каждый из уровней оперирует собственными типовыми единицами, отношениями между ними и стереотипными комплексами.

На вербально-семантическом (низшем) уровне в качестве единиц используются отдельные слова, в качестве отношений выступают парадигматические и синтагматические связи, а стереотипами являются наиболее частотные, простые сочетания, формулы и клише (например, формулы речевого этикета, обиходные бытовые фразы).

На тезаурусном, или лингвокогнитивном уровне единицами служат обобщённые понятия, полученные на основе научного или житейского опыта, концепты, идеи. Отношения между единицами этого уровня представляют собой иерархически упорядоченную систему, отражающую структуру мироустройства. Стереотипами выступают обобщающие высказывания, описания и дефиниции, афоризмы, крылатые слова, пословицы, поговорки, которые отражают национальные или личностные приоритеты.

Если единицы вербально-семантического уровня воспринимаются и принимаются как данность, то единицы лингвокогнитивного уровня отличаются индивидуальной избирательностью, которая проявляется в выстраивании субъектно-тезаурусных иерархий.

На мотивационном (высшем) уровне единицы представлены коммуникативно-деятельностными потребностями личности. В качестве отношений признаются сферы общения, условия коммуникации, статусные роли участников общения, то есть прагматические компоненты речевого общения. Языковая личность на высшем, мотивационном уровне и есть личность в глобальном социально-психологическом смысле, так как языковая личность представляет собой личность, выраженную в языке и через язык.

Структура и уровни, а также модель языковой личности, как правило, создаётся на основе и посредством родного языка. В обучении иностранному языку формирование языковой личности является целью. Структурированность языковой личности позволяет конкретизировать задачи обучения иностранному языку в соответствии с каждым отдельным уровнем. В рамках современного подхода к обучению иностранному языку процесс формирования

языковой личности средствами неродного языка можно сформулировать через призму соответствующих компетенций.

Для вербально-семантического уровня необходима учебно-познавательная и лингвистическая компетентность. Учебно-познавательная компетенция – способность и готовность использовать обще-учебные и специальные учебные умения, позволяющие совершенствовать учебную деятельность по овладению иностранным языком, а также удовлетворять с их помощью познавательные интересы в других областях знания. Лингвистическая компетентность – это способность применять знания о правилах функционирования языковых средств в речи и умения их использования в коммуникативных целях для осуществления непосредственного общения (говорения, аудирования) и опосредованного общения (чтение, письмо) на иностранном языке.

Тезаурусный уровень обеспечивается дискурсивной (речевой), социокультурной и компенсаторной компетенцией. Дискурсивная (речевая) компетенция – это способность продуцировать логичные и связные по форме и содержанию собственные высказывания в соответствии с нормами речи, интерпретировать смысл высказываний других людей, а также использовать разнообразные стратегии для установления и поддержания контакта с представителями иной культуры. Социокультурная компетенция – это способность, умения и опыт осуществлять свое речевое поведение в соответствии со знаниями национально-культурных особенностей стран изучаемого языка, правилами речевого и неречевого поведения в ситуациях иноязычного общения; осознание социокультурных контекстов, в которых язык используется носителями и как эти контексты влияют на выбор и коммуникативный эффект конкретных форм общения. Компенсаторная, или стратегическая компетенция – совокупность знаний и умений использовать дополнительные вербальные средства и невербальные способы для решения коммуникативных задач в условиях дефицита имеющихся языковых средств, а также способность использовать вербальные и невербальные стратегии в случае наличия коммуникативных неудач и срывов, возникающих по другим причинам.

Мотивационный уровень реализуется через формирование социолингвистической и социальной компетенции. Социолингвистическая компетенция – это способность применять лингвистические знания, умения и речевой опыт в соответствии с условиями ситуации общения (сфера общения, коммуникативные роли, формы речевого взаимодействия и др.). Социальная компетенция

– это способность и умение взаимодействовать с другими людьми, включая мотивацию, отношение, уверенность в себе, эмпатию и способность управлять социальными ситуациями.

Компетентностный подход к обучению иностранному языку неизбежно ставит вопрос о необходимости рассмотрения ученика в качестве субъекта учебной деятельности. В самом общем виде компетенция может быть определена как способность изучающего иностранный язык воспринимать, приобретать и применять на практике полученные знания, умения и навыки. По мнению Б. Лу Ливер все учащиеся, без какого-либо исключения, могут учиться. Единственное, на что они могут оказаться неспособными, – это учиться так, как предписывается конкретной программой, учебником или учителем. Иными словами, речь идёт о возможном конфликте когнитивных, познавательных или учебных стилей учащихся с технологиями или методами обучения, стилем учителя или общим стилем класса, группы.

Для обозначения индивидуальных различий в познавательной деятельности учащихся всех возрастов в условиях среднего, профессионального или высшего образования введено понятие «*стиль учения*» (learning style). Стиль учения – это индивидуально-своеобразный способ усвоения информации в учебной деятельности.

Первоначально для описания индивидуальных различий в учебной деятельности использовался термин «*учебные предпочтения*». С. Ричман и Е. Грейш выделили три типа биполярных учебных предпочтений:

соперничающий/сотрудничающий;	уклоняющийся/участвующий;
	зависимый/независимый.

Уклоняющийся от учебной деятельности, как правило, не мотивирован, не заинтересован и пассивен в восприятии учебного материала. Участвующий – мотивированный, с чётко выраженными учебными интересами, активный ученик. Соперничающий тип склонен к самоутверждению, противопоставлению своего мнения как учащимся, так и учителю. Сотрудничающий ориентирован на дискуссии, работу в группах и межличностное взаимодействие. Зависимый предпочитает структурированные программы и задания с чётко определёнными видами и формами контроля со стороны учителя. Независимый тип рассматривает помощь учителя как дополнительный ресурс, самостоятельно структурируя программу.

Учебные предпочтения учащихся зависимы и выделяются на основе методов, используемых в обучении, и характера коммуникации с учителем. Методы обучения могут быть условно поделены на автономные (открытые, дистантные, гибкие, основанные на

компьютерном контроле); групповые (ролевые и деловые игры, дискуссии) и директивные (лекции, руководство преподавателя).

Н. Энтвайстл выделил четыре основных *подхода к учению*, которые характеризуют отношение учащихся к учебной деятельности на основе мотивации. Ориентация на понимание характеризуется активностью и критическим интересом к учебному материалу, поиском сходства идей, опорой на доказательства. Ориентацию на воспроизведение отличает преобладание установки на заучивание и внешней мотивации. Ориентация на достижения основана на высокой потребности в учебных успехах. Целостная ориентация направлена на систематическое усвоение учебного материала и планирование времени его изучения.

Наибольшее распространение получили идеи Д.А. Колба, который выделил измерения интеллектуальных возможностей учащихся, а именно: конкретность/абстрактность мышления и переработка информации на уровне действие/наблюдение. Согласно исследованиям Д.А. Колба учебная деятельность состоит из четырёх циклов:

- 1) знакомство с конкретной ситуацией для накопления конкретного опыта;
- 2) рефлексивное наблюдение за происходящим;
- 3) концептуализация результатов наблюдения и формирование теоретических понятий;
- 4) проверка на основе практического экспериментирования.

В результате эксперимента появляется новый конкретный опыт, и весь цикл учебной деятельности повторяется заново.

На основе цикличности учебной деятельности выделяются четыре стиля учения: аккомодативный (учащиеся воспринимают информацию на уровне конкретных впечатлений и учатся на основе предметных действий, любят делать конкретные вещи, не боятся рисковать и экспериментировать, склонны к лидерству и управлению другими людьми для получения необходимой информации); дивергентный (ученики обучаются посредством синтезирования и интегрирования информации из разных источников, любят групповые дискуссии, склонны к инновациям и отличаются богатым воображением, с удовольствием включаются в решение проблем, хотя не всегда доводят свою работу до конца); ассимилятивный (учащиеся воспринимают и перерабатывают информацию в режиме абстрактного обоснования и рефлексии, высоко ценят логику и последовательность мышления, склонны формулировать теории и исследовать факты, учатся посредством изучения идей, ценят мнение экспертов и возможность участвовать в дискуссиях, имеют хорошие способности в

планировании собственной деятельности); конвергентный (воспринимают информацию на уровне общих идей, ориентируясь при этом на их практическую реализацию, им важно знать, как устроены и как действуют вещи, предпочитают решать какую-нибудь одну проблему, стремятся проверить теорию, отличаются стратегическим мышлением, толерантны к неопределённости, эффективны в принятии решений).

Анализ различных стилей учения показывает, что на современном этапе развития образования основным способом повысить интеллектуальный уровень учащихся является наличие альтернативных программ обучения и контроля. Например, предпочтение в определённых видах контроля (письменный экзамен, тестирование) заранее ставит учащихся в неравное положение, так как соответствует только одной учебно-стилевой группе.

Суть альтернативного подхода в образовании заключается в том, что он позволяет учитывать индивидуальные различия между учащимися в качестве важного ресурса роста мотивации и эффективности их учебной деятельности. Например, согласно некоторым зарубежным исследованиям, если учебный процесс строится с учётом индивидуального темпа обучаемости, то до 95 % детей в классе начинают показывать выше среднего и высокий уровни способностей в усвоении учебного материала по показателям тестов учебных достижений. Тогда как при традиционном обучении, игнорирующем индивидуальные различия в скорости усвоения учебной информации, распределение способностей детей подчиняется действию закона нормального распределения, т.е. значительная часть учащихся – гораздо больше, чем 5 % по итогам экспериментального обучения – имеет низкий и ниже среднего уровни учебно-познавательных способностей.

Литература:

1. Караулов, Ю.Н. Русский язык и языковая личность. – Ю.Н. Караулов – М. : «Просвещение», 1987. – 314 с.
2. Халеева, И.И. Основы теории обучения пониманию иноязычной речи (подготовка переводчиков) / И.И. Халеева. – М. : «Высшая школа», 1989. – 237 с.
3. Холодная, М.А. Когнитивные стили. О природе индивидуального ума. 2-е изд. – СПб.: Питер, 2004.

Тарасенко В.Н., Черныш Н.Д., Кравцова Л.С.
*Белгородский государственный технологический университет
им. В.Г. Шухова, г. Белгород, Россия*

КОМПЬЮТЕРИЗАЦИЯ ПРОЕКТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ПРОЦЕССЕ ОБУЧЕНИЯ БАКАЛАВРОВ

Программа профессиональной подготовки бакалавров профиля «Проектирование зданий» предусматривает ряд дисциплин, ориентированных на освоение компьютерной профилирующей базы для профильного проектирования объектов.

Компьютер позволяет сократить выполнение рутинных операций и освободить время для творческой составляющей инженерной деятельности. Например, он позволяет выполнять перебор вариантов для оптимизации принимаемых проектных решений.

Диалоговый режим работы с компьютером, наличие поясняющих схем и рисунков, подсказок, возможность оценки правильности принимаемых решений, принудительное (для ввода данных) обращение к нормативной и учебной литературе в процессе работы над заданием способствуют более прочному усвоению знаний студентами.

Использование компьютерных технологий в процессе обучения влияет на рост профессиональной компетентности. Это способствует значительному повышению качества образования, что ведет к решению главной задачи образовательной политики.

Сегодня информация становится стратегическим ресурсом развития общества, а знания – предметом относительным и ненадежным, так как быстро устаревают и требуют в информационном обществе постоянного обновления.

Английская пословица гласит: «Я услышал – и забыл, я увидел – и запомнил». По данным ученых человек запоминает 20 % услышанного и 30 % увиденного, и более 50 % того, что он видит и слышит одновременно. Таким образом, облегчение процесса восприятия и запоминания информации с помощью ярких образов – это основа современного процесса обучения.

Компьютерные технологии давно уже стали неотъемлемой частью любого проектирования. Метод проектов – один из способов обучения, позволяющий реализовать принципы единства теории и практики, развития личности и подготовки к жизни и труду, интегрировать знания и умения, полученные обучающимися при изучении различных дисциплин. В настоящее время в системе технического образования выполнение студентами проектов – важная составная часть учебного

процесса. Независимо от темы проекта деятельность по его выполнению делится на следующие этапы:

- выдвижение идей, выбор темы и планирование работ;
- оценка интеллектуальных и материальных возможностей, необходимых для выполнения проекта;
- сбор и обработка информации;
- организация и поэтапное выполнение проекта с учетом требований экологии, дизайна;
- оценка проекта;
- защита проекта.

Традиционная графическая подготовка в вузе, с одной стороны, является надежной основой для освоения современных компьютерных технологий, а с другой, – наряду со своей обширной функциональностью имеет значительный потенциал и может стать базой системы, гарантирующей качественную компьютерную подготовку студентов.

Компьютерные программные средства могут быть использованы на различных этапах проектной деятельности для поиска информации, моделирования и проектирования объекта, оформления документации, презентации проекта, сканировании и обработки фотографий и др.

В соответствии с требованиями государственных образовательных стандартов выпускники технических вузов должны владеть набором профессиональных знаний, умений, навыков и компетенций и быть готовыми к освоению новых знаний, обеспечивающих профессиональную конкурентоспособность. Активное внедрение информационных технологий привело к увеличению потребности в высококвалифицированных инженерных кадрах, владеющих навыками работы в системах автоматизированного проектирования.

Однако следует отметить, что если образование будет ориентировано на запросы реальной практики, то гарантирована деградация проектно-производственной индустрии. Даже при самом благоприятном стечении обстоятельств, если при определении содержания обучения в вузе руководствоваться только принципом «учить тому, что используется», обучение будет тому, что имеется на производстве, в том числе и устаревшим технологиям, без учета тенденций и перспектив развития, без возможности влиять на улучшение этого производства.

Уровень профессиональной квалификации современного выпускника технического вуза характеризует его способность творчески решать поставленные задачи в условиях компьютеризации и развивающейся рыночной экономики. Термин «компьютерное проектирование» самый

нейтральный, универсальный и широко значимый одновременно. На практике применяют понятия: машинная графика, компьютерная графика, САПР (в многочисленных вариациях), BIM, PLM, виртуальная реальность и т.п.

Одна из дисциплин, позволяющая начать освоение блока базовых графических редакторов, необходимых для дальнейшей проектной деятельности, называется «Компьютерная графика», включает практические и лабораторные занятия. Лекционный курс в данной дисциплине не предусмотрен, что влечет за собой ряд трудностей в освоении базовых понятий, теоретических принципов устройства графических редакторов.

«Компьютерная графика» является первой дисциплиной компьютеризации проектной деятельности; далее, в следующем семестре, в учебном плане предусмотрена дисциплина «Основы автоматизированного проектирования», позволяющая углубить знания в рамках автоматизации проектирования. Базовый курс нередко подкрепляют курсами дополнительного к профильному образования, ориентированного на основные аспекты дальнейшей профессиональной деятельности.

«Компьютерная графика» направлена на подготовку специалистов, владеющих новейшими методиками проектирования в различных областях графической деятельности (полиграфии, рекламе, в виртуальной среде и т.п.), способных творчески подходить к дизайнерскому процессу, реализуя самые сложные авторские замыслы.

Обучение в соответствии с данной программой позволяет слушателям освоить современные профессиональные технологии графического проектирования.

Объем нагрузки по дисциплине условно делится на два блока: один ориентирован на освоение программы «Автокад» в рамках изучения 2D-графики. При этом основной упор делается на изучение программного продукта, его возможностей, особенной интерфейса. Подробно рассматривается пользовательская настройка интерфейса. Эти навыки позволяют в дальнейшем ориентироваться в настройках интерфейса других программных продуктов, используемых в областях дизайна полиграфии, ландшафта, интерьеров.

После четырех – шести практических занятий студенты уже способны осознанно настраивать пользовательский интерфейс, защищать его от изменений, настраивать состав и местоположение пользовательской панели инструментов, получают навыки вычерчивания и модернизации примитивов, настройки размерного и

текстового стилей. Результаты занятий при обучении «с нуля» представлены на рис. 1.

Порядок вычерчивания, или поэтапная трансформация чертежа представлена на рис. 1: сначала наносят оси, затем стены, перегородки, окна, двери и так далее последовательно переходя из слоя в слой.

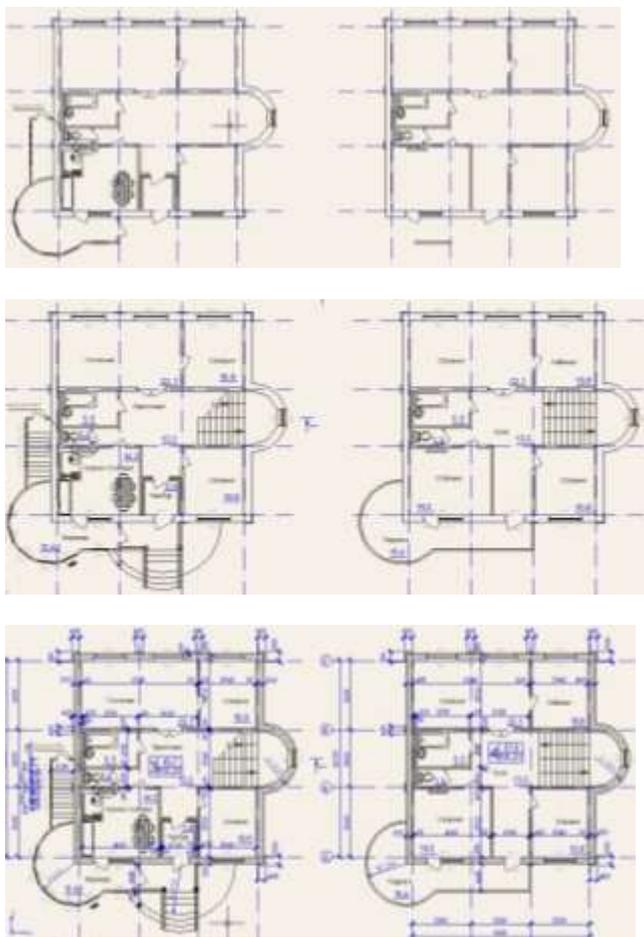


Рис. 1. Результаты освоения дисциплины «Компьютерная графика» (блок изучения проектирования в среде AutoCAD): последовательное вычерчивание планов индивидуального жилого дома

Основным результатом работы над проектом является набор двумерных чертежей, которые выполняются по своим стандартам и не должны отличаться на бумаге, в какой бы программе их ни исполняли. А вот способы построения таких чертежей в программах САД (системы автоматизированного проектирования, САПР) весьма различны. Основной подход к работе в AutoCAD сводится к отрисовке линиями и штриховками любых элементов чертежа, подобно тому, как чертили на кульмане. Делается это легко и быстро, инструменты всегда обладают массой настроек, позволяющих максимально расширить возможности до любых задач строительной графики.

Каждая новая версия AutoCAD несет в себе функциональные возможности, которые позволяют инженерам, архитекторам, конструкторам в полной мере воспользоваться возможностями, возникающими в новой глобальной бизнес-среде. Мощный функционал AutoCAD позволяет реализовывать самые сложные замыслы как при моделировании в плоскости, так и в 3D пространстве. Часто от обучающихся можно услышать, что «изучить «Автокад» самостоятельно способны очень немногие и хорошо мотивированные люди». Будь так, то откуда взялись миллионы пользователей AutoCAD во всем мире и, тем более, тысячи - в России? Ответ простой - очень много пользователей в мире, освоивших AutoCAD самостоятельно. Главное в изучении этой САПР - это не пытаться сразу самостоятельно менять настройки программы, т.е. необходимо плавно встраиваться в САПР и по мере понимания ее структуры начинать производить свои настройки, которые обязательно необходимы для хорошей работы в САПР. Чтобы начать самостоятельно работать в Автокаде, достаточно 2 – 7 дней, чтобы освоить полностью – от нескольких месяцев при условии наличия опыта и постоянной учебы. Этим никто не занимается, т.к. можно работать много лет, и быть профессиональным проектировщиком, но, при этом, не использовать все возможности программы.

Литература:

1. Шутенко Е.Н. Субъективно-значимые критерии самореализации студентов в процессе вузовской подготовки // Вестник Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова. 2014. № 3. С. 48 – 52.

2. Черныш Н.Д., Тарасенко В.Н. О выборе форм и методов организации познавательной деятельности дистанционно обучающихся студентов / Современные образовательные технологии:

опыт, реализация, перспективы: сб. науч. тр. Междунар. науч.-практ. конференции // Белгор. гос. технол. ун-т. Белгород, 2014. С. 264 – 269.

3. Тарасенко В.Н., Черныш Н.Д. Особенности архитектурного автоматизированного проектирования / Достижения и перспективы развития науки: сб. статей // Уфа: РИО МЦИИ ОМЕГА САЙНС, 2015. С. 154 – 155.

Тулинова Н.А., Безлуцкий В.Н.

*Белгородский инженерно-экономический институт,
г. Белгород, Россия*

ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ ИНЖЕНЕРНЫХ СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ

Общезвестно, что одной из главных проблем всех уровней профессионального образования является его недостаточная адекватность потребностям рынка труда. Как отмечают ряд экспертов, в связи со слабой мобильностью рабочей силы и относительной изолированностью региональных рынков труда данная проблема в перспективе будет только обостряться. В особой степени это относится к высшей школе. Вузы готовят, как правило, специалистов по традиционным для каждого учебного заведения специальностям, удовлетворяя возрастающие потребности в большей мере населения, а не экономики. Следствием этого является тот факт, что в целом по стране около 60% выпускников вузов работают не по специальности. На переподготовку специалистов тратится ежегодно до 250 млрд. рублей [1, с.22].

Реальная ситуация на рынке труда в настоящее время показывает, что даже небольшой опыт работы и организаторские способности могут оказаться решающими факторами при принятии решения о приеме на работу. Работодатели приветствуют наличие практического опыта у кандидата: это может быть подработка во время учебы, работа на временных проектах во время летних каникул, производственная практика в институте. Студенты и сами понимают, что для успешного трудоустройства им не хватает наличия записи в трудовой книжке, но, как правило, нечего не делают для повышения своей собственной конкурентоспособности.

С внедрением новых технологий повышаются требования не только к профессиональной, но и к психологической, социальной и личностной готовности кадров. Среди требований, предъявляемых к молодым специалистам, также выделяются способность к инновациям,

расширению сферы деятельности, готовность к постоянному самообучению.

У некоторых выпускников существует конфликт между желанием работать по полученной в вузе специальности и степени готовности реализовать это желание. Многие выпускники хотят получить работу по специальности, но ничего не предпринимают для этого. Возможно, они вообще не собираются работать в этой сфере, либо пассивно ждут, когда работодатели сами обратят на них внимание. Раньше диплом высшего учебного заведения давал выпускнику уважение, престижную работу, высокую занимаемую должность. Но в последнее время «корочка» перестала быть простым пропуском в мир больших возможностей. Для того, чтобы реализовать себя в послевузовской жизни, нынешним студентам уже на первых курсах необходимо строить свою карьеру, и это касается не только полученных знаний.

Выпускники строительных специальностей получают звание инженера. Инженер – специалист с высшим техническим образованием, создатель информации об архитектуре материального средства достижения цели или способа изготовления этого средства (продукта) и осуществляющего руководство и контроль за изготовлением продукта.

С 2011 г. система российского образования окончательно перешла на уровневую систему высшего профессионального образования по схеме «бакалавриат – магистратура» [2]. Подготовка кадров инженерно-технического профиля в Российской Федерации начиная с 2011 г. осуществляется по 74 направлениям подготовки бакалавриата и магистратуры (квалификация «Инженер-бакалавр», «Инженер-магистр»), а также по 33 специальностям подготовки высшего профессионального образования, включенным в 18 укрупненных групп специальностей и направлений подготовки.

По материалам аналитических исследований крупных рекрутинговых компаний определены виды производств, где сегодня наиболее востребованы инженеры [3]. Среди них:

- радиозлектроника,
- сервисное обслуживание,
- химическая промышленность,
- металлургия,
- энергетика,
- телекоммуникации,
- автомобилестроение,
- авиационная промышленность,
- нефтяной сектор,

– пищевое производство и др.

Заметен высокий спрос на инженеров-проектировщиков, специалистов по согласованию инженерных сетей, инженеров-конструкторов, технологов, сметчиков, инженеров по работе с проектными организациями, по эксплуатации транспорта, по технадзору, сервис - и web-инженеров. К наиболее востребованным в настоящее время инженерным профессиям ВПО относятся следующие: горные инженеры; геодезисты; теплоэнергетики; программисты и специалисты по программному обеспечению вычислительной техники и автоматизированных систем; инженеры по автоматике, телемеханике и связи; инженеры по теплогазоснабжению и вентиляции, металлурги техногенных и вторичных ресурсов, инженеры для нефтяной и газовой отраслей, инженеры путей сообщения [4, с.23].

Основной инженерной задачей считается разработка новых и оптимизация существующих решений. Например: оптимизация проектного решения, оптимизация технологии и т.п. Разработка принципиально новых решений составляет малую часть инженерного труда, но наиболее значимую.

Вместе с тем отмечается интересный факт: увеличение масштабов обучения в вузах (в том числе и в Белгородской области) ведет к сокращению занятости выпускников по полученным специальностям. Реализуют свои профессиональные возможности по избранной специальности менее половины выпускников. Остальные либо выбирают работу, не связанную с полученной специальностью (около 45%), либо регистрируются в качестве безработных (ежегодно от 6 до 8%). При этом большинство организаций всех секторов экономики испытывают серьезные проблемы с обновлением кадров [5, с.51].

Доля молодежи в общей численности безработных граждан области в течение последних 5 лет стабильно колеблется в пределах 50-60%, из них более 60% – молодые люди в возрасте 18-24 лет.

К факторам, усугубляющим в настоящее время проблемы занятости молодежи, можно отнести: низкий уровень заработной платы молодых специалистов; бесперспективность решения их социальных потребностей, прежде всего, возможности приобретения жилья; отсутствие практических навыков и недостаточная квалификация, несоответствие профиля полученной профессии, специальности потребностям рынка труда; превалирующая ориентация выпускников на занятость в непроизводственной сфере, с установкой на высокую заработную плату и недостаточная информированность о тенденциях на рынке труда и навыков поведения на нем.

Проведенные исследования позволили выявить ряд существенных недостатков в теории и практике создания современного механизма социального партнерства в системе вуз - промышленное предприятие:

- бессистемность взаимосвязей вузов с предприятиями;
- недостаточное участие работодателей в решении вопросов о том, «Кого учить?» и «Чему учить?»;
- ослабление внимания к целевой подготовке специалистов по заказам предприятий;
- стихийность в трудоустройстве выпускников;
- недостаточная разработанность нормативно - правовой базы процесса социального партнерства, в сфере профессионального образования.

Устранению этих недостатков мешают возникшие в новых социально - экономических условиях противоречия между:

- объективной необходимостью проектирования системы социального партнерства вузов с предприятиями и неразработанностью научных и практических основ ее реализации;
- стремлением руководителей предприятий повысить конкурентоспособность производителей продукции и их недостаточным участием в повышении качества подготовки рабочей силы;
- реформированием экономики на основе рыночных отношений и недостаточным их переносом на социальный диалог в области профессионального образования;
- необходимостью обеспечения востребованности выпускников на рынке труда, их трудоустройства и низким уровнем мотивации и организации педагогических коллективов вузов на решение этих задач [6].

Трудоустройство выпускника напрямую зависит от активности, знаний и умения кандидата. Не последнюю роль играет опыт работы по специальности, т.к. работодатель предпочитает брать людей с определенными знаниями, умениями и навыками. В современных условиях особое значение приобретает проблема качества образования. Оно должно оцениваться не только степенью усвоения образовательных программ, но и их востребованностью, успешной реализацией полученных профессиональных знаний на практике. Трудно достичь результатов в условиях, когда вуз напрямую не заинтересован в реализации своего продукта – качественном трудоустройстве своих выпускников по полученной специальности. В то же время динамичный переход на производство новых видов продукции приводит к ограничению потребностей рынка труда в

одних профессиях и повышению спроса на новые с более высокими требованиями к уровню профессиональной подготовки кадров[7]

По мнению Скачкова Ю. П., Данилова А. М., Гарькиной И. А. [4], на смену традиционному подходу в образовании должен прийти более широкий стратегический подход – личностно-ориентированный. Студент должен не только иметь знания и уметь их применять в выбранной сфере будущей деятельности, но и быть личностью, способной решать поставленные жизнью задачи: исследовательские, проектные, организационные, предпринимательские и т. д. Должна быть сформирована и готовность студента к самообразованию.

Существенное значение имеет выбор каждым вузом правильной долгосрочной стратегии подготовки специалистов. Обоснованный выбор такой стратегии позволяет своевременно изменять как спектр, так и количество выпускаемых специалистов по различным специальностям подготовки, вводить в программы подготовки новые дисциплины и технологии обучения и, как следствие, уверенно чувствовать себя в условиях жесткой конкуренции на рынке образовательных услуг.

В Белгородской области, 22 высших учебных заведений, как государственных так и негосударственных (вузы Белгорода-11, Старого Оскола – 5, Губкина – 3, Майского –1, Ровеньки –1, Алексеевки – 1). В области имеются примеры эффективного сотрудничества системы высшего профессионального образования и промышленных предприятий по подготовке специалистов широкого профиля в соответствии с требованиями рыночной экономики, расширения целевой контрактной подготовки, внесения изменений, согласованных с работодателями, в учебный план. [8]

Принимая во внимание подвижность и неустойчивость спроса-предложения не только в профессионально-квалификационном разрезе, но и в изменении требований работодателей к личности молодого специалиста, нужно учесть множество не только объективных факторов – экономических, социальных, демографических, но и субъективных – выбор самих выпускников школ и их родителей.

Литература:

- 1.Сенашенко В. Болонский процесс и качество образования / В. Сенашенко, Г. Ткач // Вестник высшей школы. 2013. - № 8.
2. Закон Российской Федерации «Об образовании» № 000-1 от 01.01.2001 г. [Электронный ресурс] / КонсультантПлюс.
3. Superjob – работа, вакансии, поиск работы. [Электронный ресурс] / Superjob. 2000–2013. URL: <http://www.superjob.ru>

4. Трудовой потенциал и экономический рост. Дискуссионный клуб // Человек и труд. 2015. № 12.

5. Похолков Ю. Критерии университета инновационного типа с точки зрения профессионалов высшей школы. Вып. 1 Сост. Я. Б. Зеницкая; Уральский государственный университет. Екатеринбург, 2013.

6. Оборин М. В. Социальное партнерство вузов с промышленными предприятиями в подготовке специалистов /М.В.Оборин . - Библиотека авторефератов и диссертаций [Электронный ресурс] <http://nauka-pedagogika.com/pedagogika>

7. Грейбил М. М. Социальный и человеческий капитал как факторы благосостояния и развития. Библиотека авторефератов и диссертаций, 2013. [Электронный ресурс] <http://nauka-pedagogika.com/pedagogika>

8. Агранович М. Бизнесмен со школьной парты / М. Агранович // Российская газета. 2012. № 142.

Шамаева О.П.

канд. социол. наук, доцент

ФГБОУ ВПО «Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова», Белгород

Хорошун Н.А.

канд. социол. наук, доцент

ФГБОУ ВПО «Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова», Белгород

ОПТИМИЗАЦИЯ СИСТЕМЫ НЕПРЕРЫВНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Современная образовательная среда представляет собой совокупность равно важных преемственных систем: дошкольное образование, среднее общее образование; первичное многоуровневое профессиональное образование (начальное, среднее, высшее, послевузовское); дополнительное профессиональное образование.

Наиболее значимыми чертами системы образования в настоящее время становятся фундаментализация знаний, максимальное развитие творческих способностей каждого, применение инновационных технологий в процессе отбора, накопления, систематизации и передачи знаний. В связи с этим становится актуальным принцип непрерывного образования граждан, то есть рост образовательного потенциала личности в течение всей жизни на основе использования системы государственных и

общественных институтов и в соответствии с потребностями личности и общества.

Программа по развитию и обучению специалистов способствует созданию рабочей силы, обладающей более высокими способностями и сильной мотивацией к выполнению задач, стоящих перед организацией.

Сложившаяся система профессионального образования недостаточно обеспечивает непрерывность, поэтапность и преемственность профессиональной подготовки, не нацелена на перспективу, не несет в себе элементы будущего в содержании обучения.

Определяющими факторами развития системы непрерывного образования, обеспечивающей возможность получения конкурентоспособной и востребованной на рынке труда профессии, являются:

- реагирование на новые социально-экономические потребности личности и запросы общества;
- расширение спектра специальностей и специализаций с учетом тенденций и перспектив развития национальной и региональной экономики;
- ускоренную подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров;
- удовлетворение профессиональных и культурно-образовательных потребностей личности более старшего, чем традиционный студенческий возраст, разных уровней подготовки, способностей и

Основной целью университета в области развития непрерывного образования должно являться удовлетворение потребностей личности в повышении образовательного, профессионального и культурного уровня в течение всей жизни.

Реализация данной цели требует решения следующих задач: создание системы дополнительных образовательных услуг, реализующей принцип непрерывного совершенствования;

- изучение рынка образовательных услуг и труда;
- прогнозирование потребностей общества в области непрерывного образования;
- обеспечение удовлетворения запросов населения в области непрерывного образования; создание современной материальной, методической, информационно-технической базы для предоставления услуг в области непрерывного образования;
- привлечение высококвалифицированных специалистов,

оказывающих услуги в области непрерывного образования.

Цель и задачи непрерывного образования определяют базовые принципы построения и развития его системы, которые обеспечивают опережающий характер содержания обучения в соответствии с требованиями общества, ориентации на развитие личности, индивидуализации учебного процесса, гуманизации и демократизации образования. В системе непрерывного образования к их числу относятся: системность, открытость и доступность, научность и прагматическая ориентация, информационность, перманентность, индивидуализация и дифференциация обучения и т.п.

Система непрерывного образования, на наш взгляд, должна состоять из управляющих и исполнительных структур и должна быть интегрирована в административную и образовательную среду университета.

Система непрерывного образования может включать в себя Институт непрерывного образования (ИНО) и Управление непрерывного образования (УНО).

Институт непрерывного образования должен реализовать образовательную, научную и методическую деятельность системы непрерывного образования.

Деятельность Института непрерывного образования должна быть направлена на разработку и реализацию программ подготовки, переподготовки и повышения квалификации граждан различного возраста и уровня образования.

Кроме того, ИНО совместно с кафедрами и другими учебными подразделениями должен участвовать в создании учебных программ и программ учебных курсов, предназначенных для системы непрерывного образования, организовывать временные творческие коллективы для разработки и реализации образовательных программ и услуг, и привлекать для осуществления преподавательской деятельности на договорной основе профессорско-преподавательский состав университета и других учебных и научно-исследовательских учреждений;

Основной задачей Управления по непрерывному образованию должно являться координация и организационное обеспечение разработки и реализации как традиционных, так и опережающих программ подготовки, переподготовки, дополнения, совершенствования ранее приобретенных знаний и умений, приобретения людьми новых специальностей, задаваемых современным рынком труда.

Его деятельность может быть направлена на: формирование нормативно-правовой базы системы непрерывного образования; обеспечение управления системой непрерывного образования; организацию и координацию проектов по разработке образовательных программ непрерывного образования и их учебно-методическое обеспечение и контроль над реализацией работ по созданию образовательных программ и учебно-методических материалов непрерывного образования.

В рамках системы непрерывного образования университет может быть:

- задействован при общеобразовательной подготовке по углубленному изучению предметов общего (среднего) образования, направленной на повышение уровня образования школьников 9-11 классов и осуществлять профориентационную деятельность,
- осуществлять начальную, среднюю, высшую и дополнительную профессиональную подготовку, в том числе приобретение второго высшего образования,
- организовывать курсы повышения квалификации и переподготовки кадров в рамках краткосрочных или длительных курсов по определенным специальностям,
- организовывать стажировки в форме самостоятельного профессионального дополнительного образования или одного из разделов учебного плана при повышении квалификации и переподготовке специалистов.

Развитие системы непрерывного образования университета позволит создать условия для формирования гибких образовательных траекторий, обеспечит реакцию системы образования вуза на динамично изменяющиеся потребности личности, общества, экономики. Одновременно появятся возможности для выравнивания доступа к качественному образованию на всех уровнях образовательной системы.

Значение внедрения системы непрерывного образования «школа- колледж-вуз-предприятие» в условиях современной социально- экономической ситуации в стране трудно переоценить. Она не только профессионально ориентирует будущих работников, начиная со школьной скамьи, дает глубокую подготовку по специальности, связанную с преемственностью в преподавании, но и способствует активизации научно- исследовательской деятельности преподавателей и студентов и повышает гарантии дальнейшего трудоустройства выпускников.

Естественно, все это возможно в условиях эффективной организации всех ступеней обучения. При этом возникает ряд сложностей и проблем, важнейшей из которых является координация учебных программ в соответствии с новыми образовательными стандартами и сохранение принципа преемственности в преподавании.

В частности, в преподавании многих курсов на уровне колледжа и вуза по существующим государственным образовательным стандартам для студентов экономических специальностей зачастую дублируются многие темы (это касается курсов как общепрофессиональных, так и специальных дисциплин). Возникают проблемы при внедрении в учебный процесс и согласовании предложенных в стандартах объемов часов по сквозным дисциплинам.

Думается, что следует предоставить более широкие полномочия вузам, задействованным в систему непрерывного образования, в аспекте внутренней координации программ, особенно по курсам сквозных дисциплин.

Проблемным вопросом является также налаживание звена «вуз – предприятие» в связи с переполнением рынка труда выпускниками вузов и специалистами со средним профессиональным образованием, с одной стороны, и критическим состоянием большинства предприятий и их нежеланием заниматься подобными проблемами, – с другой.

Решение этого вопроса, очевидно, полностью зависит от инициативы заинтересованных структур вуза и, прежде всего, деканатов и выпускающих кафедр.

Там, где проводится соответствующая работа, налаживаются связи с предприятиями через различные ассоциации бизнеса, координационные советы, соответствующие подразделения районной и городской администрации. Перспективы в этом отношении очень большие, так как сотрудничество взаимовыгодно: студенты старших курсов могут участвовать в социологических опросах и анкетировании, необходимых расчетах, обосновании экономической эффективности того или иного мероприятия (одновременно собирая материалы для написания курсовой или дипломной работы). Имеются возможности и для устройства на преддипломную практику и оказания помощи наиболее отличившимся студентам в трудоустройстве, что стимулирует их активность и в учебном процессе.

Сотрудничество может осуществляться и в плане создания на базе вуза различных курсов (например, курсов административного менеджмента для руководителей малого бизнеса и пр.) и с целью курирования преподавателями-специалистами вуза отдельных

предприятий (по вопросам стратегии фирмы, помощи в ведении документации и т.д.).

Таким образом, перспективы деятельности системы непрерывного образования для выживания в современных условиях достаточно широки, нужно лишь проявить необходимую инициативу в этом направлении.

Одним из важных направлений развития системы непрерывного образования является реализация комплексной научно-технической политики по созданию единой информационной инфраструктуры в сфере научно-информационных технологий всего многообразия образовательных учреждений.

В технологическом плане этот вопрос связан с созданием системы территориально-распределенных опорных информационно-коммуникационных узлов сети Интернет, к которым тем или иным способом подключены образовательные учреждения. Основой для построения таких узлов могут служить мощности, уже развернутые в вузах и других организациях высшей школы. Их преимуществом является естественная ориентация на удовлетворение нужд научного и образовательного процесса, наличие соответствующих информационных ресурсов.

При этом интерес представляет использование средств научно-информационных технологий во всех дисциплинах учебного плана как инструмента, обеспечивающего наряду с усвоением образовательных стандартов развитие креативных способностей учащихся, приобретение навыков работы с программными средствами, используемыми в профессиональной деятельности.

Подводя итоги наших рассуждений о сущности системы непрерывного профессионального образования, хочется еще раз подчеркнуть, что обучение персонала для большинства российских организаций в настоящее время приобретает особое значение. Это связано с тем, что работа в условиях рынка предъявляет высокие требования к уровню квалификации персонала, знаниям и навыкам работников. Знания, навыки, установки которые помогали персоналу успешно работать ещё вчера, сегодня теряют свою действительность. Очень быстро меняются как внешние условия, так и внутренние условия функционирования организации, что ставит большинство российских компаний перед необходимостью подготовки персонала к изменениям.

Подготовка и повышение квалификации работников в настоящее время должны носить непрерывный характер и проводиться в течение всей трудовой деятельности, а предприятия должны рассматривать затраты на подготовку персонала как инвестиции в основной капитал, которые позволяют наиболее эффективно использовать новейшие технологии.

Литература:

1. Иглин, В. «Международные аспекты и правовое регулирование в области профессионального обучения и развития персонала в странах с развитой рыночной экономикой» /В. Иглин // Управление персоналом. №5 – 2010 г.
2. Комаров, Е. «Организация, психология и технологии самообразования человека работающего» /Е. Комаров // Управление персоналом. №4. - 2011 г.
3. Лагутин, В.И. «Непрерывность образования – залог успешного развития экономики» / В.И. Лагутин // Управление персоналом. №5 - 2012 г.
4. Травин, В.В. «Профессиональный рост и планирование карьеры» / В.В. Травин, В.А. Дятлов // Управление персоналом. №8 - 2013 г.
5. Шкатулла, В.И. «Настольная книга менеджера по кадрам» / В.И. Шкатулла. - Москва, Издательство «НОРМА», 2010 г.

Уварова Л.М.

*ФГАОУ ВПО «Северо-Восточный федеральный университет
Им. К. Аммосова», г. Якутск, Россия*

**СОТРУДНИЧЕСТВО ВУЗА С РАБОТОДАТЕЛЯМИ КАК
СПОСОБ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СОЦИАЛИЗАЦИИ
ВЫПУСКНИКОВ**

Профессиональная социализация, как процесс, без которого невозможно становление истинного профессионала, особенно значима для выпускника вузов. Высокие требования к качеству подготовки современных специалистов определяют необходимость создания благоприятных условий для профессиональной социализации выпускников на этапе обучения в вузе.

Понятие профессиональной социализации в широком смысле слова представляет собой процесс развития адаптационно-интегративных характеристик личности в рамках той составляющей общесоциализационного процесса, который создает потенциал горизонтальной и вертикальной мобильности в сфере трудовых отношений на всем жизненном пути индивида. На развитие

профессионала большое влияние оказывает социально-экономические условия, социальное окружение и активность самой личности [1, с.95].

Образовательная среда вуза может быть рассмотрена как совокупность ряда факторов и условий, которые способствуют развитию личностных и профессиональных возможностей личности, что обеспечивает движение процесса социализации [3, с.445]. Вуз, как агент социализации, непосредственно влияет на профессиональную социализацию выпускника, его производственное и корпоративное поведение. Вуз в сотрудничестве с другими агентами социализации (семья, работодатели, средства массовой информации, предприятия и другие) оказывает будущему специалисту содействие в трудоустройстве, поддерживает и направляет процесс его профессиональной социализации в нужное русло.

Налаживание партнерских отношений с работодателями обеспечивает гарантии востребованности выпускника, его адаптацию к требованиям условий рынка труда, созданию новых возможностей для самореализации молодых специалистов [2, с.73]. На сегодняшний день основным критерием престижности любого вуза выступает востребованность выпускников на рынке труда, в связи с этим имеется острая необходимость создания в вузах системы профессиональной социализации выпускников. Эти меры обусловлены, прежде всего, тем положением, которое сложилось в кадровом обеспечении отраслей экономики.

Кроме того, одним из основных критериев эффективности деятельности вузов является показатель трудоустройства выпускников. В связи с этим основной задачей нашего вуза является подготовка ориентированного на труд выпускника с устойчивой мотивацией и активной гражданской позицией, готового к преодолению трудностей в предстоящей работе, с определенными профессиональными компетенциями и личностными качествами, т.е. профессионально-социализированного молодого специалиста.

С целью содействия в трудоустройстве выпускников в СВФУ применяются как традиционные, так и новые формы работы, осуществляется активный поиск новых технологий и методов работы с выпускниками и работодателями. В настоящее время на высоком уровне организована работа по направлениям: оказание информационно-консультационной поддержки студентам и выпускникам по вопросам развития их карьеры, успешного трудоустройства; взаимодействие с работодателями по вопросам трудоустройства студентов и выпускников университета; организация временной занятости студентов с целью оказания помощи в

профессиональной и социальной адаптации; содействие в трудоустройстве выпускников в соответствии с полученной специальностью или направлением подготовки; взаимодействие с исполнительными органами государственной власти, местным самоуправлением, территориальными органами федеральных органов исполнительной власти; анализ рынка труда, мониторинг и анализ трудоустройства и закрепляемости выпускников; проведение профориентационных мероприятий на вузовском этапе (ярмарок вакансий, дней карьеры, индивидуальных презентаций компаний-работодателей, семинаров и тренингов); проведение профкарьерной диагностики и консультирование; развитие и поддержка роста деловой активности, предпринимательской деятельности, самоорганизации студенческой молодежи; формирование баз данных выпускников, соискателей, работодателей, базы вакансий, банка профессиограмм; координация работы структурных подразделений по трудоустройству выпускников; разработка методических рекомендаций и материалов.

Практика распределения выпускников на предприятия в СВФУ сохранена до сих пор и поддерживается на региональном уровне. Взаимодействие образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования и работодателей законодательно ежегодно закрепляются в распоряжениях Правительства Республики Саха (Якутия). Распоряжение Правительства РС (Я) «О мерах по содействию в трудоустройстве выпускников образовательных учреждений профессионального образования» включает в себя план распределения выпускников учреждений высшего и среднего профессионального образования текущего года на предприятия, расположенные на территории РС (Я). В это распоряжение включаются рекомендации по вопросам трудоустройства выпускников, адресованные руководителям органов исполнительной власти и территориальных органов федеральных органов государственной власти, руководителям органов местного самоуправления муниципальных образований и предприятиям.

Тесное сотрудничество по содействию в трудоустройстве выпускников осуществляется с рядом отраслевых министерств и ведомств РС (Я): Министерство образования, Министерство здравоохранения, Министерство транспорта и дорожного хозяйства, Министерство культуры и духовного развития, Министерство жилищно-коммунального хозяйства и энергетики, Министерство профессионального образования, подготовки и расстановки кадров, Министерство архитектуры и строительного комплекса и др.

В особенности, распределение выпускников СВФУ на предприятия поддерживается Правительством РС (Я) по медицинским и педагогическим специальностям. Правительством РС (Я) принята государственная программа "Обеспечение качественным жильем на 2012-2017 годы" (подпрограмма "Обеспечение жильем педагогических и медицинских работников сельских учреждений арктических и северных улусов РС (Я)"). В рамках реализации мероприятий данной Подпрограммы в целях обеспечения квалифицированными кадрами сельских школ северных и арктических улусов предоставляется государственная поддержка на приобретение жилья в виде социальной выплаты на оплату 50% от расчетной стоимости жилья - ежегодно с 2006 года (в рамках ранее действующей РЦП «Жилище») 30 педагогическим работникам, отработавшим 5 лет. А также с принятием госпрограммы 2012 года - направляются медицинские работники - врачи с высшим образованием с заключением трудовых договоров на 5 лет в целях обеспечения жильем.

Анализ участия выпускников СВФУ по подпрограмме "Обеспечение жильем педагогических и медицинских работников сельских учреждений арктических и северных улусов РС (Я)" государственной программы "Обеспечение качественным жильем на 2012-2017 годы" по линии Министерства образования РС (Я) показывает, что по данной программе заключили трудовые договоры и выехали на работу в арктические и северные улусы республики 223 выпускников СВФУ. В рамках данной подпрограммы по линии Министерства здравоохранения РС(Я) за период с 2012 по 2014 годы 10 молодых специалистов, окончивших клиническую интернатуру и ординатуру на базе Медицинского института СВФУ, трудоустроились в учреждениях здравоохранения северных и арктических улусов.

Широкий спектр вакансий для выпускников нашего вуза предоставляют работодатели: ОАО «Алмазы Анабара», ОАО АК «Якутскэнерго», ГУП «Жилищно-коммунальное хозяйство Республики Саха (Якутия)», ОАО «Якутский Гормолзавод», ОАО «ДСК», ОАО «Вилойавтодор», ОАО «Дороги Хангаласы», ЗАО «Дороги Саха», ОАО «ЛОРП», ОАО «Якутская топливно-энергетическая компания», ОАО «ХК «Якутуголь», ООО «Таас-Юряхнефтегаздобыча», АК «АЛРОСА», ОАО «Алданзолото ГРК», ООО «Драгоценности Якутии», ОАО «Сахатранснефтегаз», ОАО «Саханефтегазбыт», ОАО НК «Туймаада-нефть», ЗАО «Иреляхнефть», ОАО «Сургутнефтегаз», ООО НПК «ЭПЛ Даймонд», ПАО «Селигдар», ЗАО «Сарылах Сурьма», ОАО УК

«Нерюнгриуголь», ЗАО «Востоктехторг», ПАО «Сбербанк», ПАО «ВТБ» и др.

На сегодняшний день имеются много вариантов решения формулы «вуз+работодатель+выпускник=успешное трудоустройство». Перечислим основные пути решения данной задачи, распространенные в настоящее время: отбор выпускников путем выявления наилучших студентов по успеваемости и защите выпускных квалификационных работ; подбор кадрового резерва предприятиями во время прохождения производственных практик; организация временной занятости студентов (оплачиваемые/ неоплачиваемые стажировки, студенческие отряды, временная работа в свободное от учебы время и в период каникул и др.); организация целевой контрактной подготовки будущих специалистов; заключение соглашений с предприятиями о сотрудничестве по подготовке кадров; организация профкарьерных мероприятий (дни карьеры, ярмарки вакансий, презентации компаний, встречи со студентами, экскурсии на предприятия).

Кроме вышеперечисленных способов взаимодействия с работодателями, центр карьеры нашего университета предлагает сотрудничество по первичному подбору персонала (отбор по резюме, проведение собеседований с кандидатами и др.), формированию кадрового резерва на основе анализа и оценки компетенций выпускников и организации широкого информирования о вакансиях. Студенты и выпускники СВФУ имеют возможность получить бесплатные услуги центра карьеры по сопровождению профессиональной карьеры и содействию в трудоустройстве: помощь опытных профкарьерных консультантов в поиске подходящей работы по профилю обучения; помощь в поиске места прохождения практики; профкарьерная диагностика и консультирование у психологов; помощь в построении плана профессиональной карьеры; помощь в составлении резюме, подготовке к собеседованию с работодателем; организация стажировок на предприятиях по выбору; проведение семинаров по технологии поиска работы.

Таким образом, итогом такой совместной работы вуза с работодателями, органами исполнительной власти, общественными организациями и объединениями работодателей становится организованное направление на работу студентов выпускного курса, успешное трудоустройство в первый год после окончания обучения в вузе и закрепление на первичном месте работы.

Литература:

1. Мигачева М.В. Сущность и особенности профессиональной социализации молодых специалистов в период трансформации [Текст] /И.Б.Назарова// Вестник СамГУ.2007. №1(51). С.95-101.
2. Назарова И.Б. Возможности и условия адаптации [Текст] / А.И. Назарова// Социологические исследования. 2001. №4 . С.72.
3. Хизбуллина Р. Р. Обучение в вузе как процесс социализации: методологический аспект [Текст] / Р. Р. Хизбуллина // Молодой ученый. — 2014. — №5. — С. 445-447.

**Чижова Е. Н. проф., д.э.н., Глушнева А. С., студентка 4-го курса
Дранников С. А., магистр**

*Белгородский государственный технологический университет
им. В. Г. Шухова, г. Белгород, Россия*

СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ РОССИЙСКОГО РЫНКА ТРУДА И ТРУДОУСТРОЙСТВО МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

В современных условиях все более актуальным становится проблема трудоустройства выпускников вузов, которая наиболее полно способствовала реализации их профессионального и личностного потенциала. В этой связи важным является повышение качества внешнего образования. Многие студенты получают, в сущности, суррогатное образование, а некоторые просто покупают поддельные дипломы о высшем образовании.

Профессионально - квалификационный уровень отечественных кадров существенно уступает требованиям, предъявленным на международном рынке труда. Лишь 5% процентов экономически активного населения России может быть отнесено к категории специалистов с высшей квалификацией, в то время как в ФРГ таких 56%, в США- 43%. По доле специалистов с высшим образованием в экономически активном населении(23,4%) Россия в середине нулевых годов вышла на 3- е место в мире (после США и Норвегии)[3].

В основной массе в вузы поступают 94% выпускников средних школ, но в ближайшие годы эта цифра может дойти до 100%. С одной стороны, это неплохо, потому что любое, даже не совсем качественное образование полезно: оно не только дает знания, но и приучает молодежь к самостоятельной работе. С другой стороны- принцип "где бы не учиться, только бы учиться" экономически несостоятелен. Ведь для страны важно, чтобы учеба пошла в нужное русло, а выпущенный из учебного заведения специалист был востребован на рынке труда. Пока что в России более 50% выпускников вузов и других учебных

заведений вынуждены работать не по специальности. По данным Я. Кузьмина, расходы российских работодателей на доучивание внутри предприятий составляют до 40% государственных и частных затрат на образование (в других странах - 15-20%)[3].

В 2013 году из 1,7 млн. выпускников вузов и средних специальных учебных заведений лишь 29% трудоустроились по специальности, 13% продолжили образование, 14% призваны на военную службу, остальные нашли работу по другой специальности или пополнили ряды безработных. По прогнозам экспертов, через десять лет на российском рынке труда спросом будут пользоваться: фармацевты, логисты, технологи и инженеры на производстве, менеджеры по рекламе, специалисты по оптимизации бизнес-процессов, банковские аудиторы, разработчики компьютеров, экологи, специалисты по продлению жизни, специалисты по генной инженерии растений и гидропонике[4].

Нередко рынки труда и образовательных услуг посылают друг другу ложные сигналы. В результате ресурсы общества распределяются неэффективно. Беда не только в том, что многие студенты приобретают неинтересное и ненужное им образование, но и в том, что они обучаются на бюджетных местах в государственном вузе, где другие учились бы с большей пользой для себя и общества.

Конечно, существуют элитные вузы (в основном, это столичные вузы), дающие образование достаточно высокого качества. Выпускники престижных вузов обоснованно претендуют на лучшие рабочие места. Но, во - первых, подобных вузов не так уж и много. Во-вторых, далеко не все студенты обучаются в них бесплатно, и плата за обучение высока. Образование здесь действительно достойное, затраты на него естественно окупятся. Но позволить себе такие вложения могут лишь немногие семьи. Таким образом, усиливается расслоение населения по доступности именно качественного высшего образования. По мнению Р.Нурева, в стране возник порочный круг, когда неравенство возможностей ведет к неравенству качества получаемого образования, что предопределяет неравенство возможностей на рынке труда[2].

Помимо всего прочего, у тех, кто все же получил высшее образование, существует неоднозначное видение своего «завтрашнего дня». В связи с этим, была проанкетирована группа студентов на количество твердо уверенных в будущей работе и о выбранной специальности в 2013 году (Рис 1)[1].

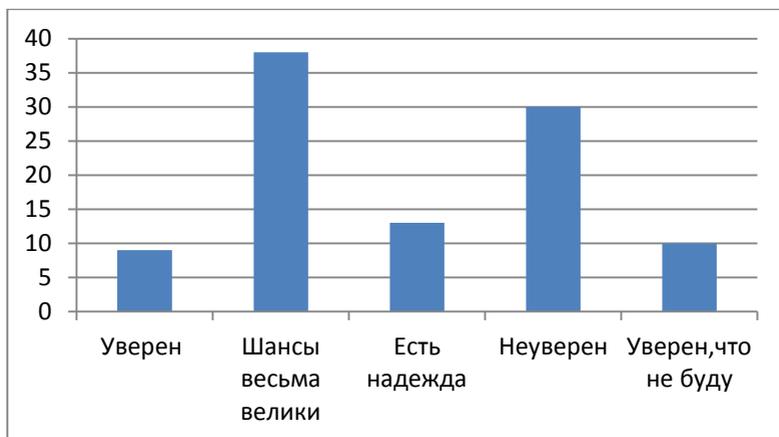


Рис. 1. Уверенность выпускников в работе по специальности после окончания вуза, чел.

Из данных, представленных на рисунке, видно, что полностью уверенных в своем будущем всего лишь 9% студентов, а не уверенных - 10%, что значительно меньше ожидаемых показателей. Это может свидетельствовать, например, об оказании некачественных образовательных услуг. Далее, сравним такие показатели как: шансы весьма велики - 38%, есть надежда - 13% и неуверен - 30%. Это свидетельствует о том, что студенты еще верят в то, что они профессионально пригодны, но находятся в некотором сомнении.

Данное анкетирование позволило выявить степень уверенности респондентов в росте их доходов после получения диплома о высшем образовании. Из этого можно сформулировать следующий вопрос : «Уверены ли вы в том, что ваши доходы после окончания вуза вырастут?»(Рис. 2)[1].



Рис. 2. Степень уверенности респондентов в росте доходов после окончания вуза.

На данном графике мы видим, что большинство студентов сомневаются в своем росте дохода после окончания вуза. Это может свидетельствовать о том, что в России циклично развивающаяся экономика, рост инфляции национальной валюты, относительно низкий уровень заработной платы по стране.

Общество заинтересовано в том, чтобы талантливые молодые люди активнее шли учиться в технические вузы, получали естественно - научное образование, ведь именно эти сферы деятельности наиболее перспективны с точки зрения инновационного развития страны. Для этого недостаточно открывать новые факультеты и увеличивать бюджетные места по дефицитным специальностям (хотя делать это необходимо). Нужно, чтобы на рынке труда доходы людей, получивших высшее (в том числе и техническое) образование, были достаточно высокими. К сожалению, сегодня этого нет, и предстоит многое сделать для такой сложившейся ситуации.

Литература:

1. Мазина А. Л., Мазина А. А. «Низкие доходы работников препятствуют инновационному развитию экономики» // Человек и труд. 2011. №2. – 14-17 с.
2. Нуреев Р. М. Человеческий капитал и его развитие в современной России // Общественные науки и современность. 2009. №4. – 21-27 с.
3. Чижова Л. Развитие трудового потенциала: обоснование стратегии // Человек и труд. 2011. №12. – 9-16 с.
4. Antal Russia, Cornerstorn, HeadHunter, Superjob.ru, проект Работа@Mail.Ru

Шамаева О.П.*канд. социол. наук, доцент**Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова***Хорошун Н.А.***канд. социол. наук, доцент**Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова***РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВОГО ПОВЕДЕНИЯ КАК
СОСТАВНАЯ ЧАСТЬ СТРАТЕГИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ**

Реформирование социально-экономических структур государства, новые условия жизни, опирающиеся на утверждение цивилизованных рыночных отношений, предъявление высоких требований к профессиональному статусу современного труженика вызвали необходимость учитывать в процессе стратегического управления городом особенности формирования трудовой мотивации населения вообще и молодежи – в частности.

Социально-трудовая среда современной России характеризуется исключительным динамизмом и противоречивым характером. С одной стороны, не забыты и играют весьма значительную роль прежние трудовые и общественные стандарты и представления, с другой, еще не сформированы правовые и нравственные нормы, отвечающие рыночным основам и демократическим принципам.

Существенные деформации произошли в отраслевой и профессионально-квалификационной структуре занятости, профессиональных ориентирах и предпочтениях. Значительно снижен

престиж рабочих профессий, труда в бюджетных отраслях экономики. Большинство, как правило, предпочитает рабочие места, не требующие длительных сроков подготовки и глубоких профессиональных знаний, но приносящих относительно быстро высокие доходы. Довольно значительными темпами продолжает расти теневая экономика, неформальная занятость, снижается роль государственных гарантий, во многих случаях безработица и социальная незащищенность граждан становится повседневной реальностью.

Проблемы профессионального самоопределения обусловлены не только объективными социально-экономическими издержками переходного периода, но и слабостью или во многих случаях отсутствием соответствующей работы с учащимися общеобразовательных школ и приравненных к ним учреждений образования.

Другими словами, проблема регулирования процессов трудовой мотивации и трудового поведения должен рассматриваться на сегодняшний день как абсолютно необходимый элемент стратегического управления. Пренебрежение данной проблемой может ставить под сомнение саму возможность построения эффективной стратегии развития города.

На современном этапе развития российского общества особую актуальность и социальную остроту приобретают проблемы регулирования трудового поведения молодежи, которая вынуждена адаптироваться к сложившимся социально-экономическим условиям. Эти условия характеризуются нестабильностью, противоречивостью, социальной напряженностью, неопределенностью и, в целом, рискогенностью. Становление рыночной экономики и основанного на ней рынка труда в современном российском обществе происходит в условиях трансформации системы базовых ценностей, которые под влиянием комплекса факторов – социально-экономического, глобализационного и социокультурного – определяются противоречивым сочетанием традиционных и стихийно формирующихся рационально-индивидуалистических ценностей. В этих условиях важным является научный анализ трудовых ценностей в ценностно-мотивационной структуре современной российской молодежи.

Становление рыночной экономики, возрождение предпринимательской деятельности в России ориентирует молодежь на те ценности, которые являются наиболее адекватными для достижения успеха в современном российском обществе, в котором

такие социальные явления, как безработица, сильнейшее социальное расслоение, ограничение возможностей социальной мобильности и многие другие негативные явления стали неотъемлемой частью действительности. Более того, в результате трансформации российского общества и сопровождающих этот процесс масштабных изменений в социально-экономической сфере на социальной арене постсоветского государства появилась достаточно обширная социальная общность – незанятая молодежь, которая в силу специфики возрастных социально-психологических характеристик оказалась недостаточно подготовленной к современным реалиям рынка труда⁸³.

Одна из основных проблем на рынке труда современного российского общества заключается в острой нехватке высококвалифицированных специалистов, несоответствии уровня выпускаемых вузами специалистов потребностям общества. Исследователи отмечают, что почти половина выпускников вузов вынуждена менять свою специализацию, причем кардинальным способом, в результате чего новая профессия зачастую существенно отличается от прежней, полученной после обучения в вузе⁸⁴. И это происходит в условиях острой нехватки специалистов на рынке труда и их постоянном сокращении. Большинство работодателей ориентируется на кадры, владеющие опытом работы, а также несколькими смежными профессиями или специальностями, что позволяет быть более мобильными в профессиональной деятельности.

Стабилизация общественной и социально-экономической жизни страны напрямую связана с созданием эффективного, высококвалифицированного, социально мобильного и социально ориентированного рынка труда, на котором молодежь представляет в современных условиях основную силу, является основным социальным резервом и потенциалом страны, способным наиболее быстро и удачно адаптироваться в поле быстро изменяющихся информационных технологий, экономических реалий. Именно молодежь должна стать объектом наиболее пристального внимания со стороны государственной политики в области урегулирования трудовых отношений и трудового поведения, что способствует выработке оптимальной стратегии развития.

⁸³ См., напр.: Спиридонова Е.Л. Социальное самочувствие незанятой городской молодежи в условиях безработицы (социологический анализ): Автореф. канд. социол. наук: Новочеркасск, 2011. – С. 3.

⁸⁴ См., напр.: Лоншакова Н.А. Региональный вуз и рынок труда: проблемы адаптации // Социологические исследования., 2013. – № 2. – С. 68.

Вместе с тем, мы наблюдаем сложную ситуацию, в которой оказалась современная российская молодежь, вынужденная буквально «выживать» на рынке труда и осуществлять вынужденную мотивацию труда, которая свидетельствует о том, что в современном российском обществе и в его молодежной среде наиболее ярко проявляется кризис трудовых ценностей и трудовой мотивации⁸⁵. Положение российской молодежи на рынке труда характеризуется высоким уровнем безработицы, увеличением периода незанятости на ранних стадиях трудовой и профессиональной карьеры, что приводит к недоинвестированию в человеческий капитал молодых когорт, росту девиантных практик в молодежной среде и в целом к увеличению социальных рисков⁸⁶.

Исследователи акцентируют внимание на том, что в современной России за годы реформирования уровень производительности труда постоянно снижается, и этот процесс протекает синхронно с процессом снижения квалифицированности и мастерства специалистов, постоянной нехваткой специалистов в различных отраслях народного хозяйства, поскольку молодежь, как учащаяся, так и получившая образование (да и не только молодежь), вынуждена работать в области, далекой от своей специальности, что не способствует процессу профессионализации.

В условиях трансформации российского общества и перехода к рыночным отношениям необходимым становится анализ трудовой мотивации как важной системообразующей и организующей компоненты эффективных трудовых отношений, эффективной трудовой деятельности и в целом эффективного рынка труда. Однако высокая мотивация, связанная со стремлением повысить свой профессионализм, производительность, профессиональную культуру и работать на личное благо и благо своей страны, достигается достаточно сложно в условиях социально-экономической нестабильности и неопределенности, а также несформированности истинно рыночных отношений, что в комплексе и повлияло и продолжает оказывать влияние на мотивационную структуру молодежи в российском государстве и, прежде всего, на ее ценностную сторону, что проявилось в трансформации трудовых ценностей молодого поколения России.

Решение молодежной проблемы в области ее трудоустройства и профессиональной самореализации должно осуществляться на

⁸⁵ См.: Озерникова Т.Г. Принуждение к труду и вынужденная мотивация в современной России. Иркутск, 2011.

⁸⁶ См.: Рошин С.Ю. Переход «учеба - работа»: омут или брод? М.: ГУ ВШЭ, 2006. – С. 4.

нескольких уровнях, главными из которых являются семья, образование (школа, вузы и т.д.) и государство. Система трудовой социализации, включающая трансляцию истинных трудовых ценностей через поколенческие и образовательные структуры, должна закрепляться эффективной системой трудоустройства молодежи и ее профессионального и материального роста. Другими словами, государство и общество должны гарантировать, что те трудовые ценности и мотивы, которые будут способствовать повышению производительности труда, общественному развитию и экономическому процветанию государства и общества, будут способствовать также и реализации жизненных планов и целей самой молодежи. Именно такой консенсус должен быть положен в основу диалога между молодежью, обществом и государством.

На формирование ценностных основ мотивации труда современной молодежи оказывают влияние общие тенденции трансформации системы ценностей в современном российском социуме, отражающие социокультурный раскол и духовный кризис российской культуры и ее базовых трудовых ценностей.

Положение современной российской молодежи на рынке труда можно охарактеризовать следующим образом: высокий уровень социальной и трудовой мобильности молодежи, выражающийся в готовности смены вида профессиональной деятельности.

Затем можно выделить ограниченность для определенной части молодежи возможностей профессиональной самореализации и устройства на работу по специальности, а также несоответствие получаемого образования потребностям современного рынка труда, что провоцирует рост молодежной безработицы и закрепление поведения, связанного с отложенностью молодежью включения в трудовые отношения.

Также отличительной чертой молодежи является неравномерность распределения молодых специалистов в сфере материального и духовного производства, а также в государственном и частном секторах экономики; структурная профессиональная диспропорция спроса и предложения на молодежном рынке труда в связи с отсутствием взаимодействия института образования и труда; рост территориального расслоения в молодежной среде, сильно влияющего на положение сельской молодежи на рынке труда. Можно сказать, что эти и иные факторы формирует негативный фон в оценке молодежью своих будущих перспектив в плане профессиональной самореализации и достижения жизненных планов.

Трудовую мотивацию можно определить как совокупность внутренних и внешних движущих сил, энергии, интересов и потребностей, которые побуждают человека к трудовой деятельности. Другими словами, трудовая мотивация является отражением внутренней структуры субъекта трудовой деятельности, его готовности к совершению определенных действий для удовлетворения определенных потребностей и достижения жизненных целей и планов.

Трудовая мотивация может быть рассмотрена также с позиций ее функциональной принадлежности: как функция управления, которая реализуется через создание определенной системы мотивообразующих воздействий, т.е. воздействий на побуждающие факторы человека, под влиянием которых у него возникает потребность работать так, чтобы содействовать достижению целей организации; и как функция самоактуализации, которая позволяет индивиду направлять свою энергию и активность на трудовую деятельность с целью удовлетворения своих потребностей. Конечно, на практике эти две стороны трудовой мотивации переплетаются воедино, так как, работая, отдавая свои силы и энергию на благо организации, общества, индивид параллельно удовлетворяет те из своих потребностей, которые важны для него в данный момент, в данных условиях.

В рамках управленческой науки к исследованию мотивации как ее базового элемента разработан системный подход, который позволяет рассматривать трудовую мотивацию как часть системы управления, взаимосвязанную с остальными элементами системы управления, в том числе и стратегического планирования.

Главной особенностью формирования мотивационной сферы сознания молодежи является состояние становления, что, безусловно, и определяет неустойчивость социального положения молодежи и специфику процесса мотивации ее социальной деятельности.

Становление трудовой мотивации, как и становление личности в целом происходит в процессе социализации в семье, в которой впервые индивид приобретает первые сведения о труде, его ценности, видит образцы трудового поведения и отношения к труду родителей, родственников, на основе чего формируется так называемая внутренняя мотивационная картина, которая потом лишь дополняется отдельными штрихами. В процессе социализации индивида передается социальный опыт предшествующих поколений, осуществляется интеграция индивида в общество, так что характер вхождения молодого человека во взрослое сообщество, во взрослую жизнь, во многом, определяется характером социализации в семье, школе.

Если выделить основные тенденции в сфере профессиональной самореализации современной российской молодежи на рынке труда в условиях девальвации ценности труда в молодежной среде российского общества, возможно, обозначатся основные проблемы, от решения которых зависит будущее молодежи и экономическое развитие страны.

Трудовая мотивация молодежи отражает в целом характер трудовой мотивации в обществе в его различных социально-демографических группах. Современная ситуация в сфере социально-трудовых отношений в России в настоящее время может быть оценена как кризис труда, и особое значение приобретает кризис трудовых ценностей и трудовой мотивации, что, по ее мнению, связано с усилением механизмов принуждения к труду в период социально-экономических реформ.

Сегодня среди молодежи в большинстве случаев преобладает вынужденная мотивация труда, т.е. молодые люди вынуждены работать часто не по специальности, работать за оплату труда, которая не устраивает, терпеть определенные недостатки в работе и в ее условиях из-за страха потерять то, что есть, вынуждены уезжать из своего региона в поисках трудоустройства и т.д. Вынужденная мотивация представляет собой внутреннее побуждение человека к труду, но под воздействием системы отрицательных стимулов в условиях ограниченной свободы ради удовлетворения прежде всего витальных потребностей существования (выживания) в числе ее явных недостатков выделяются: невысокое качество работы; отсутствие творчества в работе, инноваций; деградация трудовых ценностей, так как вынужденный тип мотивации способствует «отмиранию» прежде всего высших социогенных потребностей в творчестве и самореализации; блокируется внутренняя мотивация, являющаяся неиссякаемым и основным источником трудовых достижений. Поэтому вынужденную мотивацию можно назвать «псевдомотивацией», подчеркивая при этом ее неэффективность с точки зрения использования трудового потенциала молодого человека⁸⁷.

Так, показателем вынужденной мотивации молодежи в современных российских условиях может служить характер социальной и профессиональной мобильности молодых людей,

⁸⁷ См.: Озерникова Т.Г. Принуждение к труду и вынужденная мотивация в современной России: Иркутск, 2011.

который, по оценкам Н.Е. Сарاپовой, часто носит неформальный характер включения в трудовые отношения после вуза (9,3 %), сознательно отсрочиваемый этап трудоустройства (26,8 %), рост числа молодых специалистов в территориальной мобильности в поисках перспектив лучшего трудоустройства (5,8 %), несоответствие вида трудовой деятельности молодых людей с высшим образованием уровню и типу их образования, квалификации (58,1 %) ⁸⁸. Исследование, проведенное в г. Новочеркасске, демонстрирует следующие позиции молодежи при оценке факторов, мешающих получить хорошую работу: отсутствие личных связей (38,5 %), недостаток квалификации и навыков (45,5 %), при этом любая работа устраивает в большей степени мужчин (51 %), и 50,5 % опрошенной молодежи отдает предпочтение высокой зарплате перед стабильной занятостью ⁸⁹, т.е. молодежь готова идти на жертвы в плане работы не по специальности, частной смены работы и т.д. при условии высокой оплаты труда. Как видно, материальный фактор оказывает определяющее влияние на трудовую мотивацию и вынуждает молодежь предпринимать шаги, не способствующие профессиональной самореализации и совершенствованию.

Реалии и перспективы трудоустройства современной российской молодежи сказываются и на ее жизненных планах, главными из которых, по мнению С.В. Скутневой, являются: материальное благополучие, высокий заработок (первое место в системе ранжирования жизненных целей), интересная работа, дело по душе, но при этом среди средств достижения этих жизненных целей работать по специальности собираются только 16,6 % юношей и 8 % девушек (в коммерческих структурах) и 7,8 % и 14,6 % в госструктурах соответственно) ⁹⁰.

Основная проблема, затрудняющая самоопределение молодежи в социально-профессиональной сфере, заключается в том, что отсутствует или затруднен профессиональный рост и достойное вознаграждение за труд ⁹¹, что и формирует «зависимое» сознание молодежи от заработной платы, от родителей, от работодателей и т.д.

⁸⁸ См.: Сарापова Н.Е. Социальная мобильность выпускников вузов и молодых специалистов в регионе: институциональный аспект: Автореф. дис. канд. социол. наук.: Пенза, 2010.

⁸⁹ См.: Спиридонова Е.Л. Социальное самочувствие незанятой городской молодежи в условиях безработицы (социологический анализ): Автореф. канд. социол. наук: Новочеркасск, 2011.

⁹⁰ См.: Скутнева С.В. Гендерные аспекты жизненного самоопределения молодежи // Социологические исследования. – 2013. – № 11. – С. 75.

⁹¹ Там же, С. 43.

В таких условиях зависимости формирование самостоятельности, ответственности и жизненной активности несколько осложняется.⁹²

Важно создать условия для эффективной трудовой адаптации молодежи к рынку труда, который предъявляет к современному молодому специалисту комплекс новых требований – адекватного самоотношения, соответствующего уровня социальной компетенции, высокой степени социально-психологической пластичности, владения психологическими технологиями адаптивного социального функционирования.

Важным направлением в создании системы трудовой мотивации молодежи является мониторинг для оценки действия мотивационных факторов в молодежной среде. Данный мониторинг должен проводиться достаточно регулярно, а его результаты должны стать объектом исследования, анализа и последующего принятия решения в структурах, несущих ответственность за социальное развитие молодежи: молодежные комитеты, бюро по трудоустройству и т.д., а также представлены широким массам для оценки на общественном уровне всей серьезности ситуации.

Таким образом, система управления трудовой мотивацией должна включать в себя: систему мониторинга трудовой мотивации; систему трудовой социализации (основные агенты: семья, школа, вуз и др. учебные заведения); систему непрерывного образования, ведущую роль в которой должно выполнять государство в виде разработки государственных программ, выделения субсидий на получение образования, его продолжение и т.д.; систему трудоустройства, которое должно проводиться на различных уровнях и организациях (вуз, муниципальные и региональные структуры и др.)

Таким образом, ситуация в мотивационной сфере трудового поведения молодых россиян, определяющая как социальное развитие самой молодежи, так и социально-экономическое развитие страны в целом, убедительно показывает не только необходимость регулирования и управления процессами формирования трудовых ценностей и трудовой мотивации в молодежной среде, но, более того, рассматривать процесс регулирования и управления как составной элемент стратегического управления города.

92 Макаров В.А. Современная российская молодежь на рынке труда: мотивационный анализ. - Автореф. дисс. на соискание уч. степ. канд. социол. наук.: Ростов – на – Дону, 2012. – 18 с.

Шульгина А.В.

*Студентка кафедры социологии и управления
Института экономики и менеджмента БГТУ им. В.Г. Шухова,
4 курс*

Научный руководитель О.П. Шамаева,

*кандидат социологических наук, доцент,
доцент кафедры социологии и управления БГТУ им. В.Г. Шухова*

ПРОБЛЕМА СОЦИАЛЬНО - ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ АДАПТАЦИИ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА

С развитием рыночных отношений в России высшее образование становится сферой деятельности, выпускающей товар в виде специалиста, спрос на который зависит от его качества, скорости профессиональной и социально-психологической адаптации, наличия предпринимательских способностей и культуры.

В настоящее время особое значение для работодателей приобретает проблема подбора кадров и последующее включение новых работников в коллектив. Каждый предприниматель стремится иметь сплоченный коллектив, и потому социально - психологическая адаптация новых сотрудников является для него важной задачей. В то же время, в современном мире каждый человек сталкивается с необходимостью работать, а значит и вливаться в новый коллектив. Таким образом, проблема социально – психологической адаптации на новом месте работы становится актуальной и для самой личности [4, с. 169].

Социально-психологическая адаптация – это приведение собственных ценностей и норм конкретного человека в соответствие нормам и ценностям людей, работающих в компании, а также организационной культуре. Другими словами, это принятие корпоративных норм. Степень готовности молодого специалиста «пожертвовать» своими ценностями в пользу организационных в первую очередь зависит от принадлежности человека к той или иной культурной группе [1, с. 95]. В этом случае в действие вступает система мотивации, которая может служить набором стимулов к принятию организационных норм и готовности поставить их выше своих личных убеждений и ценностей.

Социально-психологическая адаптация тесно связана с социализацией, т. е. непрерывным процессом передачи ключевых элементов культуры организации ее сотрудникам, включающим в себя как официальные (ознакомление новых сотрудников с основными ценностями), так и неформальные методы (ролевое моделирование с

помощью наставников), направленные на формирование определенных установок и поведения работников. Социализация представляет собой процесс «ориентации», призванный способствовать эффективной деятельности организации [5, с. 144].

Проблема социально - психологической адаптации персонала на предприятии и ее влияние на эффективность работы персонала в различных аспектах рассматривалась в научных публикациях Н.И. Архипова, Т.Ю. Базарова, В.Р. Веснина, В.А. Волина, В.А. Дятлова, Б.Л. Еремина, А.В. Игнатъева, А.Я. Кибанова, Е. Ф. Коханова, Ю.В. Кузнецова, Е.В. Маслова, М.Х. Мескона, Ю.Г. Одегова, И.Ю. Плешина, С.И. Самыгина, Г.А. Сульдина, Л.Д. Столярченко, В.В. Травина и других авторов.

Социально-психологическая адаптация является необходимым условием функционирования общества как единого социального организма, поскольку предполагает включенность личности в социальную среду через обретение статуса, места в социальной структуре общества [2, с. 162].

Социально-психологическая адаптация заключается в освоении социально-психологических особенностей трудовой организации, вхождении в сложившуюся в нем систему взаимоотношений, позитивном взаимодействии с его членами. В ходе социально-психологической адаптации молодой специалист постепенно получает информацию о своей трудовой организации, ее нормах, ценностях, о системе деловых и личных взаимоотношений в группе, о социально-психологической позиции отдельных членов группы в структуре взаимоотношений, о групповых лидерах. Эта информация не усваивается работником пассивно, а соотносится с его прошлым социальным опытом, с его ценностными ориентациями и оценивается им [13]. При соответствии информации прошлому опыту работника, его ориентациям она оценивается им положительно, работник начинает принимать групповые нормы и постепенно происходит процесс идентификации личности с трудовой организацией. В ходе социально-психологической адаптации молодой специалист участвует в жизни организации, у него устанавливаются положительные взаимоотношения с руководителем и коллективом.

Социально-психологическая адаптация – это интегративный показатель состояния человека, отражающий его возможности выполнять определенные биосоциальные функции [14]. Такие как: адекватное восприятие окружающей действительности и собственного организма; адекватная система отношений и общения с окружающими, способность к труду, обучению, к организации досуга и отдыха;

изменчивость поведения в соответствии с ролевыми ожиданиями других.

Процессы социализации и социально-психологической адаптации тесно взаимосвязаны, так как отражают единый процесс взаимодействия личности и общества. Адаптацию можно рассматривать как составную часть [7, с. 280]. Социализацию часто связывается только с общим развитием, а адаптацию – с приспособительными процессами уже сформировавшейся личности в новых условиях общения и деятельности. Процесс социализации понимается как процесс и результат активного воспроизведения индивидом социального опыта, осуществляемого в общении и деятельности. В ходе социализации человек выступает как объект, воспринимающий, принимающий, усваивающий традиции, нормы, роли, созданные обществом; социализация обеспечивает нормальное функционирование индивида в обществе.

В ходе социализации осуществляются развитие, формирование и становление личности, в то же время социализация личности является необходимым условием адаптации индивида в обществе. Социально-психологическая адаптация является одним из основных механизмов социализации, она служит более полной социализации [8, с. 17].

Таким образом, социально-психологическая адаптация является одновременно и постоянным процессом активного приспособления индивида к условиям новой социальной среды, и результатом этого процесса.

Для успешной адаптации в изменившейся социальной среде молодому специалисту, как правило, необходимо проявлять такие личностные качества, как активность усилий, направленных на преодоление жизненных трудностей, чувство личной ответственности за происходящие события [12].

Важнейшие признаки социальной активности — сильное и устойчивое (а не ситуативное) стремление влиять на социальные процессы; реальное участие в общественных делах, диктуемое стремлением изменить, преобразовать или, напротив, сохранить и укрепить существующий социальный порядок, его формы и стороны.

Об уровне социально-психологической адаптации личности свидетельствуют как объективные, так и субъективные критерии. К объективным относятся – продуктивность деятельности, реальное положение в коллективе, показателями которых являются профессионально-квалификационный рост, стаж работы. К

субъективным – удовлетворенность личности, отношение к различным условиям деятельности и общения [9, с. 165].

В зависимости от уровня социально активной личности можно выделить два вида социально-психологической адаптации: активную и пассивную. Активная социально-психологическая адаптация имеет место тогда, когда человек стремится воздействовать на социальную среду, с тем чтобы изменить в ней то, что его по каким-либо причинам не устраивает [6, с. 58]. Пассивная адаптация заключается в отсутствии стремления к такому взаимодействию и изменениям.

Поскольку человек не всегда адаптируется к условиям социальной среды, которые изменились не по его воле, а иногда сам меняет их (переезжает в другую страну, переходит на другое место работы, создает семью и т. д.), то можно выделить два вида социально-психологической адаптации по этому признаку: добровольную и вынужденную.

Добровольная адаптация имеет место тогда, когда новые ценности и способы действия, которые предлагает среда, не противоречат системе ценностей личности. Например, нормы и ценности социальной среды вписываются в систему самых значимых интересов и потребностей личности или даже создают более благоприятные условия для их реализации; ценностные ориентации, нормы поведения, ранее свойственные личности изменяются в новых условиях без особого напряжения [10, с.77].

При вынужденной адаптации направления и методы преобразований не соответствуют представлениям и установкам личности. Например, не принимая нового, личность пытается изменить требования среды, но они оказываются безуспешными, и, как следствие, ей приходится подчиниться; индивид подчиняется, не пытаясь, что-либо изменить; новые способы социального поведения менее, чем прежние, соответствуют качествам личности, но он вынужден использовать их, чтобы выжить.

Социально-психологическая адаптация по своим результатам может быть позитивной, приводящей к устойчивой социализации личности и негативной, ведущей к нарушению процесса социализации.

На данный момент выделяют три стадии процесса социально-психологической адаптации: ознакомление; ролевая ориентация; самоутверждение.

В процессе социально-психологической адаптации происходит формирование социальных качеств общения, поведения и предметной деятельности, принятых в обществе, благодаря которым личность реализует свои стремления, потребности, интересы и может

самоопределиться. В результате чего личность входит в новое социальное окружение, становится его полноправным членом, самоутверждается и развивает свою индивидуальность [11].

С рекомендациями по планированию трудового пути молодой специалист должен познакомиться в самые первые дни своего пребывания в организации. Но не следует полагать, что каждый воспримет предлагаемые варианты сразу же, как приемлемые, как жизненно важные. Напротив, устойчивый интерес к ним проявят на этом этапе лишь немногие. Необходимо, чтобы перспектива трудового пути действительно стала устойчивым мотивом в жизни и деятельности; к ее рассмотрению необходимо возвращаться многократно [12].

Может возникнуть и другая ситуация, при которой осуществляется социально-психологическая адаптация молодого специалиста к коллективу, характеризующемуся более развитыми свойствами и качествами. Здесь тоже возникают трудности, которые можно назвать именно трудностями роста, трудности интенсивного развития у личности свойств и качеств, оптимально соответствующих работе в коллективе. В первое время адаптант может специально обострить отношения с коллективом, пойти на конфликт. Чаще всего для этого используются, в общем-то, мелкие нарушения традиций или неформального порядка жизни коллектива. В этих случаях необходимо проявить терпение, но в то же время настойчиво добиваться выполнения всех правил жизни коллектива. Роль руководителя в таких условиях состоит в том, чтобы сдерживать действия и поступки эмоционально неуравновешенных членов коллектива. Если в отношениях с адаптантом возьмут верх их настроения, то процесс социально-психологической адаптации или будет сорван полностью, или сильно затянется. [13]

На основании изученного материала, можно сделать вывод, что для наиболее быстрой и качественной социально - психологической адаптации необходимо:

1. Определить круг мероприятий, необходимых для понимания новым сотрудником существующих на предприятии правил. В этот круг должно войти ознакомление с должностной инструкцией, миссией компании [12].

2. Следует познакомить новичка с коллегами из подразделения, в котором ему предстоит работать, а также со специалистами из других подразделений, функции которых будут пересекаться с его функциями.

3. Молодому специалисту для максимально успешной адаптации следует выделить наставника. Лучше, если наставник и новый сотрудник будут работать в одном секторе, – тогда передача опыта будет происходить наиболее эффективно.

Таким образом, можно сделать вывод, что наиболее благоприятные периоды активной работы по выбору трудового пути связаны с первыми трудовыми успехами, с завершением периода профессиональной и социально-психологической адаптации, с получением в первый раз повышения в разряде или должности. Важно, чтобы был благоприятный эмоциональный фон, повышающий у молодого специалиста уверенность в своих силах и возможностях, тогда процесс социально - психологической адаптации пройдет благоприятно, как для организации, так и для самого новичка.

Литература:

1. Агеев, В.С. Межгрупповое взаимодействие: социально-психологические проблемы [Текст]: Учеб. пособие / В.С. Агеев. – М.: Изд-во Моск. ун-та, 2010. – 240 с.
2. Анцупов, А.Я. Социально-психологическая оценка персонала [Текст]: Учебник для вузов / А.Я. Анцупов. – СПб.: Питер, 2013. – 210 с.
3. Архипова, Н.И. Социальный менеджмент [Текст]: Учебное пособие для вузов / Н.И. Архипова. – М.: Экономика, 2014. – 280 с.
4. Березин, Ф.Б. Социально - психологическая и психофизиологическая адаптация человека [Текст]: учебник / Ф.Б. Березин. – М.: Наука, 2010. – 267 с.
5. Гелета, И.В. Экономика и социология труда [Текст]: учебное пособие / И.В. Гелета. – Краснодар: КубГУ, 2013. – 224 с.
6. Ларионова, С.А. Социально-психологическая адаптация личности: теоретическая модель и диагностика [Текст]: монография / С.А. Ларионова. – Белгород, 2012. – 100 с.
7. Лукичева, Л.И. Управление персоналом [Текст]: учебное пособие / Л.И. Лукичева. – М.: Омега-Л, 2013. – 308 с.
8. Мороденко, Е.В. Социально-психологические критерии социальной адаптации личности в переходные периоды (поступление в вуз, окончание вуза, первичное трудоустройство) [Текст]: Автореферат / Е.В. Мороденко. – Ярославль, 2011. – 23 с.
9. Началджян, А.А. Социально-психологическая адаптация личности [Текст]: учебник / А.А. Началджян. – Ереван: ЭПО, 2010. – 262 с.
10. Ромм, М.В. Адаптация личности в социуме [Текст]: учебник/ М.В. Ромм. – Новосибирск: «Наука», 2012. – 173 с.

11. Шустова Н.Е. Социально – психологическая адаптация личности. Портал психологических изданий PsyJournals.ru [Электронный ресурс]. URL: http://psyjournals.ru/sgu_socialpsy/issue/30303full.shtml (дата обращения: 22.10.15).
12. Яковлева К. Проблемы адаптации новых сотрудников в крупных организациях. Сайт «Евроменеджмент» [Электронный ресурс]. URL: <http://www.emd.ru/press/publish/st1107.php> (дата обращения: 22.10.15).
13. Адаптация персонала. Сайт проекта «Адаптация 360»: разработка программного обеспечения автоматизации управления процессами адаптации на предприятии [Электронный ресурс]. URL: <http://www.adaptation360.ru/adaptatsiya-ponosala> (дата обращения: 22.10.15).
14. Социально – психологическая адаптация [Электронный ресурс]. URL: <http://ethnopsychology.academic.ru/> (дата обращения: 22.10.15).

**Черныш Н.Д., Коренькова Г.В.,
Митякина Н.А., Кравцова Л.С.**

*Белгородский государственный технологический университет
им. В.Г. Шухова, г. Белгород, Россия*

КОМПЕТЕНТНОСТНО-ОРИЕНТИРОВАННЫЙ ПОДХОД ПРИ ПОДГОТОВКЕ БАКАЛАВРОВ К АРХИТЕКТУРНО- СТРОИТЕЛЬНОМУ ПРОЕКТИРОВАНИЮ

Длительное время основной образовательной задачей российской высшей школы считали формирование у студентов прочных систематизированных знаний (умения и навыки выступали второстепенными компонентами по отношению к знаниям). Высшая школа, ориентированная только на науку и научные знания, не дает выпускнику достаточной ориентации в реальной жизни, а ставка на информативность обусловила отрыв высшей школы от производства. А это, с одной стороны, делает выпускников профессионально недееспособными, вызывает необходимость в их доучивании и переучивании, а с другой стороны, порождает сомнения в необходимости такого образования.

На современном этапе для каждого человека его профессиональное образование выступает как средство самореализации, самовыражения и самоутверждения, т.к. в наибольшей мере человек раскрывает свои способности в

профессиональном труде; как средство устойчивости, социальной самозащиты и адаптации человека в условиях рыночной экономики; как капитал, которым он распоряжается или будет распоряжаться на рынке труда.

Система высшего технического образования нацелена на воспроизводство профессии и, с одной стороны, консервативна — призвана обеспечить воспроизводство культурных ценностей, с другой, инновативна — призвана предвидеть будущее. В обществе нет специально выделенных институтов для трансляции инноваций кроме образования.

Современное общество называют информационным, создавшим культуру, основанную на идеологии потребления и полезности.

Процессы технологической модернизации требуют резкого ускорения обновления знаний. Период старения интеллекта постоянно сокращается: в 40-х годах составлял от 10—12 лет, в 60-х и 80-х годах — до 8 лет, в 90-х годах — 4—5 лет. Это означает, что запас знаний человека, накопленный за время обучения, устарел за 5 лет трудовой деятельности. Под действие этого явления чаще попадают люди с техническим образованием.

В настоящее время высшее образование выполняет функцию подготовки к решению профессиональных задач в определенной области деятельности и предполагает достаточно высокий уровень умений и навыков, а также способности непрерывно их совершенствовать. Одним из противоречий в профессиональной подготовке выпускников вузов является, с одной стороны, теоретический предметный характер образования, с другой стороны, готовность к реальной профессиональной деятельности.

Модернизация российского образования предлагает компетентностный подход как базовую стратегию развития общего и профессионального образования с целью формирования у выпускника вуза умений целостного восприятия процесса и результата деятельности; овладения технологиями принятия оптимальных решений, умениями адаптироваться к различным изменениям, прогнозировать ход развития возникающей в ходе деятельности ситуации.

Компетентностный подход акцентирует внимание на целях и содержании современного образования и ориентирован на достижение определенных результатов, формирование значимых компетентностей и компетенций.

Компетентность — это интерактивное состоявшееся качество личности (совокупность качеств) и минимальный опыт деятельности в

заданной сфере. Компетентность — характеристика, даваемая человеку в результате оценки эффективности (результативности) его действий, которая отражает индивидуальную характеристику степени соответствия требованиям профессии. Компетентность имеет большое значение в деятельности человека, обеспечивая ему высокий личностный и социальный статус, самоуважение и уверенность, карьерный рост.

Понятие компетенция включает знание и понимание (теоретическое знание академической области, способность знать и понимать), знание как действовать (практическое и оперативное применение знаний к конкретным ситуациям), знание как быть. Компетенция — это способность к целевому, осмысленному применению комплекса знаний и способов деятельности. Компетенция — это потенциал умений, требуемых для решения профессиональных задач, овладения новыми способами действий. Компетенции и деятельность неразрывно связаны между собой. Компетенции формируются в процессе деятельности и ради будущей профессиональной деятельности.

Компетентность и компетенция — взаимодополняющие понятия. При этом, компетентность — основной показатель образовательного процесса в вузе, который реализуется через приобретение обучающимися соответствующих компетенций.

Компетентностно-ориентированный подход в подготовке бакалавров в вузе направлен на их профессионально-личностный рост, развитие творческого потенциала. В связи с этим необходима трансформация подходов в образовании, изменения в целях и содержании традиционных и инновационных методов и форм обучения.

В процессе изменений, происходящих в обществе, почти утрачено понимание, что проектная деятельность — это этап строительных услуг, которые в наибольшей степени затрагивают общественное здоровье, безопасность и благосостояние. Результат проектной деятельности — инженерное решение, содержащее информационную основу для преобразования и развития **окружающей** среды.

Общество рассматривает проектирование и архитектуру в основном как чистое искусство. «Проектирование настолько превратилось в некую игру с формой, что реальность того, как здание переживается, оказалась упущенной. Мы делаем ошибку, когда размышляем о здании и оцениваем здание как формальную композицию, не понимая более, что оно есть символ переживания другой реальности, которая лежит за этим

символом. Почему так мало современных зданий затрагивают наши чувства, когда почти каждый безвестный дом в старом городе или наименее претенциозная фермерская постройка дает нам чувство знакомости и приятности? Современные нам здания могут вызвать наше любопытство своей смелостью или изобретательностью, но они едва ли дают нам какое-то ощущение смысла нашего мира или нашего собственного существования». Эти строки написаны в 1986 году.

Образование в течение длительного времени развивалось по двум пересекаящимся направлениям — гуманитарно-художественному и научно-техническому, которые до настоящего времени существовали как две обособленные друг от друга культуры. В настоящее время выявлена остроактуальная третья культура — проектная, которая охватывает деятельность не только конструкторов и архитекторов, но и всех тех, кто занимается созданием искусственной среды.

Проектирование не может быть делом одного человека, т. к. весьма сложными стали конструктивные решения и техническое оснащение зданий. Сложность проблем проектирования обуславливает необходимость участия в этом процессе большого числа различных специалистов, причем преобладающего числа специалистов технического профиля.

В. Гроппиус писал: «Искусство творится помимо методов, обучиться искусству нельзя, учиться можно только ремеслу. Архитекторы, живописцы, скульпторы есть ремесленники в изначальном смысле этого слова, поэтому в качестве обязательной базы любого художественного творчества в школе проводится основательное ремесленное обучение всех учащихся в мастерских и на реальных рабочих местах». Поэтому можно отметить, что практической основой подготовки проектировщика является связь обучения с ремеслом.

ФГОС подготовки бакалавров по направлению «Строительство» предусматривает овладение системой знаний об основах архитектурно-строительного проектирования зданий и сооружений. В результате изучения дисциплин обучающийся должен знать основы теории проектирования и градостроительства, принципы и тенденции их формирования и развития, уметь разрабатывать конструктивные решения простейших вариантов жилых зданий как единое целое, состоящее из связанных и взаимодействующих друг с другом несущих и ограждающих конструкций; разрабатывать архитектурно-строительные чертежи жилых зданий; решать задачи по

созданию конструкций зданий с высокими эстетическими и функционально-технологическими качествами; владеть (быть способным продемонстрировать) навыками самостоятельного пользования нормативной и технической документацией на разных стадиях архитектурно-строительного проектирования. Учебные дисциплины могут заинтересовать студента, если они имеют к его профессии непосредственное отношение, если знания раскрывают смысл фактов и явлений, связанных с процессом проектирования. Одновременное изучение ряда учебных дисциплин обеспечивает освоение теоретических и научных предметов, составляющих основу профессионального образования.

Дисциплины «Основы архитектуры и строительных конструкций» и «Архитектура зданий» является базовой для формирования профессиональных навыков.

В сферу учебного проектирования входят:

- творческий процесс, когда студент под наблюдением преподавателя «сочиняет проект, стараясь создать функционально целесообразное и композиционно целостное произведение. Этому способствует изучение специальной литературы, текстовых и иллюстративных материалов;

- попытка студента критически оценить свой проект, увидеть его со стороны. Мысленное перемещение по объекту и выполнение требований организуемого процесса расширяет основы творчества, в ряде случаев обеспечивает переход от заданной функции к пространственной концепции;

- объемно-пространственная организация объекта. Зависимость объемной структуры здания или сооружения и его образной характеристики от принятого метода возведения раскрывается в проектировании, ориентированном на применение конструктивных систем. Новые конструктивные приемы, вовлеченные в сферу архитектурного формообразования, способствующие повышению художественной выразительности здания и сооружения, наилучшим образом решают организацию пространства. Основной принцип методики архитектурно-конструктивного проектирования состоит в воздействии научно-технических идей и знаний на интуитивный поиск студента, его творческое воображение;

создание комфортных условий внешней среды. Студент должен понимать сущность экологической проблемы. Студент учится использовать климатические факторы для поиска архитектурной темы, приспособлять свои замыслы к комплексу условий внешней среды, преодолевать их противоречивость, максимально использовать

положительные факторы природного окружения и климата и нейтрализовать действие дискомфортных условий среды.

В процессе архитектурно-конструктивного проектирования студент должен овладеть всесторонним подходом к организации материально-пространственной среды социальных процессов, методами типологического, функционального, визуального анализа оценки и синтеза — приемами компоновки целостной системы архитектурного объекта.

Знания конструкций зданий и сооружений, их разнообразие и тектонические возможности (несущие способности и особенности формообразования), а также конструирование элементов или окружающей среды в целом лежат в основе профессиональной подготовки специалиста.

Применение этих методов обеспечивает профессиональную подготовку и постепенное развитие творческих способностей студентов.

На занятиях по дисциплинам «Основы архитектуры и строительных конструкций» и «Архитектура зданий» пассивное знакомство с архитектурно-строительными решениями сменяется их активным изучением. При этом представления о предмете изучения постепенно заменяют на знания, умения и навыки, которые закрепляют в процессе курсового и дипломного проектирования. Знания об архитектурно-строительном проектировании необходимы в процессе изучения методов расчета и конструирования элементов зданий и сооружений, в процессе изучения технологических процессов в строительстве и т.п.

Выполнение учебных проектов является мотивировкой учебно-познавательной деятельности, так как студенты делают персональные интеллектуальные инвестиции в проект и видят результаты своей деятельности, а также мотивацией служит и то, что они постоянно работают над совершенствованием собственных технологий, знаний, умений и навыков оперирования компьютерными программами и **INTERNET-ресурсами.**

Одним из подходов к решению проблемы повышения качества готовности выпускников к практической профессиональной деятельности является моделирование профессиональной деятельности в учебном процессе. Моделирование профессиональной деятельности в учебном процессе дает обучающимся правильное и полное представление о целостной профессиональной деятельности (от целеполагания до самоанализа процесса и результатов деятельности) и позволяет в процессе обучения овладеть способами

(действиями, операциями) профессиональной деятельности настолько полно, что обеспечивает безболезненный переход к реальному выполнению профессиональных функций.

Моделирование профессиональной деятельности в учебном процессе изучения применяют как специфическую технологию обучения. Суть ее состоит в том, что обучающиеся не выполняют профессиональную деятельность, а имитируют ее. Моделирование профессиональной деятельности в учебном процессе предполагает, во-первых, установление составляющих элементов деятельности, во-вторых, определение значимости этих составляющих для протекания процесса, в-третьих, установление взаимосвязей между ними, характеризующих структуру целостной деятельности.

Следует отметить, что процесс «настоящего» профессионального производственного проектирования и процесс учебного проектирования имеют ряд различий, связанных, в первую очередь, с целью. Если цель производственного проектирования заключается в создании проекта как результата деятельности, то учебное проектирование направлено, в первую очередь, на овладение обучающимся способами и приемами самостоятельного достижения поставленной учебно-профессиональной задачи, удовлетворение познавательных потребностей, самореализацию и развитие личностных качеств. При этом сама новизна продукта проектирования зачастую субъективна.

Обучение как процесс взаимодействия обучающего и обучающихся эффективен при условии, что усилия прилагает и тот и другой. «Процесс изучения состоит не только в нагромождении данных поверх других данных. Это процесс достижения нового понимания и овладения лучшими способами делать что-либо» (Л. Рон Хаббард).

Задача преподавателя — добиться активизации познавательной деятельности обучающегося, развивать самостоятельное творческое мышление, указывать необходимые для этого приемы и методы. Методы обучения имеют многофункциональное значение в учебном процессе. Например, разбор конкретной ситуации применяется для закрепления знаний, полученных на лекции. Действительное овладение учебным материалом предполагает, что студент способен, руководствуясь знаниями, проанализировать ту или иную ситуацию, дать ее оценку с позиций теории, наметить правильный путь решения профессиональной задачи.

Среда, в которую бывшие студенты попадают на работе, отличается от студенческой среды. Базой профессионализма служат

коммуникабельность, ответственность, активность, а также желание и умение учиться. Профессиональный успех невозможен при отсутствии интереса к работе и преданности делу. При этом решающую роль в становлении молодого специалиста, безусловно, играет его базовая подготовка в вузе и умение активно применять полученные знания. В «Хартии ЮНЕСКО по архитектурному образованию» сроки обучения обозначены очень просто и четко — вся жизнь.

Литература:

1. Чернышов Ю.В. К проблеме развития конструктивно-пространственного мышления инженеров-архитекторов в процессе обучения архитектурному рисунку // Вестник БГТУ им. В.Г. Шухова. 2010. № 3. С. 184—186.

2. Черныш Н.Д., Коренькова Г.В. Реальное проектирование в учебном процессе при подготовке инженера-архитектора / Непрерывное многоуровневое профессиональное образование: традиции и инновации. Повышение качества профессиональной подготовки: сб. статей по материалам региональной науч.-метод. конф. // Воронеж, гос. арх.-строит. ун-т. Воронеж, 2011. С. 99—104.

3. Черныш Н.Д., Коренькова Г.В., Митякина Н.А. К вопросу об управлении качеством образовательного процесса подготовки проектировщика в строительной отрасли // Путь науки: Междунар. научный журнал, № 3(3). 2014. С. 29—30.

Шульгина А.В.,

*студентка кафедры социологии и управления
Института экономики и менеджмента БГТУ им. В.Г. Шухова,
4 курс*

Научный руководитель О.П. Шамаева,
кандидат социологических наук, доцент,

доцент кафедры социологии и управления БГТУ им. В.Г. Шухова

РОЛЬ СОЦИАЛЬНО - ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА В КОЛЛЕКТИВЕ

В современных условиях среди факторов, влияющих на эффективность совместной работы трудового коллектива, социально-психологический климат занимает важное место.

В настоящее время возрастают требования к уровню психологической включённости человека в его трудовую деятельность в связи с усложнением психической жизнедеятельности людей, постоянным ростом их личностных притязаний. Формирование благоприятного социально-психологического климата коллектива

является одним из важнейших условий роста продуктивности труда и качества выполняемой работы. Вместе с тем, социально-психологический климат является показателем уровня социального развития коллектива и его психологических резервов, способных к более полной реализации его потенциалов.

Актуальность проблем социально-психологического климата обуславливает необходимость формирования благоприятной атмосферы в коллективе с целью создания условий для полной реализации работниками своих способностей. Важно так же отметить, что различные предприятия предъявляют свои требования к системе управления персоналом, в зависимости от своей специфики. Важнейшее и основное условие эффективного функционирования любого предприятия – формирование комплексного подхода к системе управления персоналом, которая исходит из необходимости объединения функциональных составляющих этой системы по различным направлениям, в том числе и социально-психологическому [2, с. 145].

Социально-психологический климат – это целостное состояние коллектива, относительно устойчивый для него эмоциональный настрой, отражающий реальную ситуацию трудовой деятельности (характер, условия, организация труда) и характер межличностных отношений [10].

Специфика его состоит в том, что он представляет собой интегральную и динамическую характеристику психических состояний всех членов коллектива. Сложившиеся в коллективе отношения, выступая в качестве объективных условий трудового взаимодействия и общения, требует от человека вполне определенного стиля поведения [2, с. 160].

Вопросам изучения социально - психологического климата занимались в отечественной психологии: Г.М. Андреева, Н.П. Аникеев, В.В. Бойко, А.И. Донцов, А.Я. Журавлёв, Е.П. Ильин, В.Б. Ольшанский, Б.Д. Парыгин, А.В. Петровский, А.С. Макаренко, А.Н. Свенцицкий, Л.И. Уманский и другие.

В США социально-психологическими исследованиями занимались: Зайонс, Картрайт и Зандер, Крачфилд, Т. Ньюком, Ф. Олпорт, Н. Трипплетт, Л. Фестингер, М. Шериф.

Наибольшее количество прикладных исследований, связанных с проблемой социально-психологического климата в группе, проводилось и проводится специалистами в области организационной психологии [7, с. 308]. Это связано с очевидной значимостью оценки и оптимизации социально-психологического климата в контексте

решения самого широкого круга организационных задач, таких, как создание рабочей команды, повышение эффективности управления и мотивации труда, повышение производительности труда, снижение текучести кадров [5, с. 161].

Существует множество факторов, определяющих социально-психологический климат в коллективе. Основными из них являются: глобальная и локальная макросреда, физический микроклимат, санитарно-гигиенические условия труда, удовлетворенность работой, характер выполняемой деятельности, организация совместной деятельности, психологическая совместимость, а также стиль руководства [8, с. 108].

Глобальная макросреда: обстановка в обществе, совокупность экономических, культурных, политических и других условий. Стабильность в экономической, политической жизни общества обеспечивают социальное и психологическое благополучие его членов и косвенно влияют на социально-психологический климат рабочих групп.

Локальная макросреда, т.е. организация, в структуру которой входит трудовой коллектив. Размеры организации, статусно-ролевая структура, отсутствие функционально-ролевых противоречий, степень централизации власти, участие сотрудников в планировании, в распределении ресурсов, состав структурных подразделений (половозрастной, профессиональный, этнический) и т.д.

Физический микроклимат, санитарно-гигиенические условия труда. Жара, духота, плохая освещенность, постоянный шум могут стать источником повышенной раздражительности и косвенно повлиять на психологическую атмосферу в группе. Напротив, хорошо оборудованное рабочее место, благоприятные санитарно-гигиенические условия повышают удовлетворенность от трудовой деятельности в целом, способствуя формированию благоприятного социально-психологического климата.

Удовлетворенность работой. Большое значение для формирования благоприятного социально-психологического климата имеет то, насколько работа является для человека интересной, разнообразной, творческой, соответствует ли она его профессиональному уровню, позволяет ли реализовать творческий потенциал, профессионально расти.

Привлекательность работы повышают удовлетворенность условиями труда, оплатой, системой материального и морального стимулирования, социальным обеспечением, распределением отпусков, режимом работы, информационным обеспечением,

перспективами карьерного роста, возможностью повысить уровень своего профессионализма, уровнем компетентности коллег, характером деловых и личных отношений в коллективе по вертикали и горизонтали [3, с. 286].

Привлекательность работы зависит от того, насколько ее условия соответствуют ожиданиям субъекта и позволяют реализовать его собственные интересы, удовлетворить потребности личности: в хороших условиях труда и достойном материальном вознаграждении; в общении и дружеских межличностных отношениях; в успехе, достижениях, признании и личном авторитете, обладании властью и возможностью влиять на поведение других; в творческой и интересной работе, возможности профессионального и личностного развития, реализации своего потенциала.

Характер выполняемой деятельности. Монотонность деятельности, ее высокая ответственность, наличие риска для здоровья и жизни сотрудника, стрессогенный характер, эмоциональная насыщенность и т.д. – все это факторы, которые косвенно могут негативно сказаться на социально-психологическом климате в рабочем коллективе [12].

Организация совместной деятельности. Формальная структура группы, способ распределения полномочий, наличие единой цели влияет на социально-психологический климат. Взаимозависимость задач, нечеткое распределение функциональных обязанностей, несоответствие сотрудника его профессиональной роли, психологическая несовместимость участников совместной деятельности повышают напряженность отношений в группе и могут стать источником конфликтов [6, с. 255].

Психологическая совместимость является важным фактором, влияющим на социально-психологический климат. Под психологической совместимостью понимают способность к совместной деятельности, в основе которой лежит оптимальное сочетание в коллективе личностных качеств участников.

Психологическая совместимость может быть обусловлена сходством характеристик участников совместной деятельности. Людям, похожим друг на друга легче наладить взаимодействие [9, с. 142]. Сходство способствует появлению чувства безопасности и уверенности в себе, повышает самооценку.

В основе психологической совместимости может лежать и различие характеристик по принципу взаимодополняемости. В таком случае говорят, что люди подходят друг другу «как ключ к замку». Условием и результатом совместимости является межличностная

симпатия, привязанность участников взаимодействия друг к другу. Вынужденное общение с неприятным субъектом может стать источником отрицательных эмоций.

Для повышения работоспособности необходимо учитывать степень однородности состава рабочего коллектива относительно его социальных и психологических характеристик. Принято выделять три уровня подобной совместимости: психофизиологический, психологический и социально-психологический [5, с. 180].

Психофизиологический уровень отвечает за совместимость темпераментов и органов чувств сотрудников. Например, холерик и флегматик не способны наладить общий темп работы, что может привести к напряженности в их отношениях и в выполнении общей работы.

Психологический уровень – это уровень совместимости характеров, типов поведения рабочих. Коллективу, где принято придерживаться общепринятых норм поведения, не полезен человек с отличающейся системой ценностей поведения – он лишь нарушит рабочую дисциплину.

Социально-психологический уровень совместимости рабочего коллектива основан на согласованности социальных ролей и установок. Например, в коллективе не смогут гармонично сотрудничать люди с одинаково высокой жадой властвования: согласованности в совместной работе будет способствовать взаимодействие властолюбивого человека и человека, способного подчиняться. Результатом совместимости сотрудников по всем трём уровням является сработанность, обеспечивающая успешность работы коллектива при минимальных затратах [6, с. 215].

Эффективность совместной деятельности зависит от оптимальной реализации личностных и групповых возможностей. Благоприятная атмосфера в группе продуктивно влияет не только на её результаты, но и перестраивает человека, формирует его новые возможности и проявляет потенциальные. В связи с этим возникает необходимость в оптимизации стиля межличностного взаимодействия [4, с. 89].

В наибольшей степени существование того или иного социально-психологического климата в коллективе зависит от руководителя, так как именно он делает выбор в пользу определённого стиля руководства.

Например, демократический стиль развивает общительность и доверительность взаимоотношений, дружелюбность. При этом нет ощущения навязанности решений извне, «сверху». Участие членов

коллектива в управлении, свойственное этому стилю руководства, способствует оптимизации СПК [11]. Авторитарный стиль обычно порождает враждебность, покорность и заискивание, зависть и недоверие. Но если этот стиль приводит к успеху, который оправдывает его использование в глазах группы, он способствует благоприятному СПК, как например, в спорте или в армии. Что касается попустительского стиля руководства, то он влечет за собой низкую продуктивность и качество работы, неудовлетворенность совместной деятельностью и ведет к формированию неблагоприятного СПК. Попустительский стиль может быть приемлем лишь в некоторых творческих коллективах [11].

Таким образом, роль руководителя в создании оптимальной трудовой атмосферы решающая.

Если руководитель предъявляет завышенные требования, прилюдно критикует сотрудников, часто наказывает и редко поощряет, не ценит их вклад в совместную деятельность, угрожает, пытается запугать увольнением, лишением премии и т.д., ведет себя в соответствии с лозунгом «начальник всегда прав», не прислушивается к мнению подчиненных, невнимателен к их нуждам и интересам, то он формирует нездоровую рабочую атмосферу.

Отсутствие взаимного уважения и доверия заставляет людей занимать оборонительную позицию, защищаться друг от друга, сокращается частота контактов, возникают коммуникативные барьеры, конфликты, появляется желание покинуть организацию и, как следствие, происходит снижение производительности и качества продукции [10].

Страх наказания порождает стремление избежать ответственности за совершенные ошибки, перекладывание вины на других, поиск «козла отпущения». На эту роль, как правило, выбирается человек (группа лиц), который не виновен в случившемся, но отличается от большинства сотрудников, не похож на них, слаб и не способен постоять за себя. Он становится объектом нападок, враждебного отношения, необоснованных обвинений.

Наличие «козла отпущения» позволяет членам группы осуществлять разрядку напряжения и неудовлетворенности, которые легко накапливаются в атмосфере взаимного недоверия и страха. Тем самым группа поддерживает собственную стабильность и сплоченность.

Это кажется парадоксальным, но какую бы неприязнь и враждебность не вызывал в свой адрес «козел отпущения», он нужен группе как «предохранительный клапан», позволяющий освободиться

от агрессивных тенденций. Поиск «козла отпущения» играет роль механизма интеграции и стабилизации отношений в группе, позволяет избежать острых и интенсивных конфликтов [4, с. 106].

Однако этот процесс обеспечивает лишь частичный, одномоментный эффект. Источник напряженности и неудовлетворенности в организации сохраняется, и немалую роль в их появлении играет неправильное поведение руководителя.

Даже если руководитель использует авторитарный стиль управления, он может быть позитивным, если, принимая решение, учтет интересы служащих, объяснит им свой выбор, сделает свои действия понятными и обоснованными, иными словами, станет больше внимания уделять установлению прочной и тесной связи с подчиненными.

Подводя итоги, можно сделать вывод, что руководитель может существенно повлиять на характер межличностных отношений в рабочем коллективе, на отношение к совместной деятельности, удовлетворенность условиями и результатами работы, т.е. социально-психологический климат, от которого во многом зависит эффективность деятельности организации в целом.

Таким образом, создание благоприятного социально-психологического климата в трудовом коллективе – путь к максимально возможной эффективности совместной деятельности. Наиболее важными условиями достижения успеха являются, во-первых, умение руководителя грамотно сочетать стили управления коллективом, во-вторых, наличие у руководителя «организаторского чутья». При выполнении этих условий эффективность коллективной работы в трудовом коллективе становится более ощутимой.

Литература:

1. Андриенко, Е.В. Социальная психология [Текст]: учеб. пособие / Е.В. Андриенко. – М.: Издательский центр «Академия», 2011. – 264 с.

2. Агеев, В.С. Межгрупповое взаимодействие: социально-психологические проблемы [Текст]: Учеб. пособие / В.С. Агеев. – М.: Изд-во Моск. ун-та, 2010. – 240 с.

3. Бабук, И.М. Трудовая активность: мотивация и стимулы [Текст]: Учеб. пособие / И.М. Бабук. – Минск: ИВЦ Минфина, 2012. – 472 с.

4. Бойко, В.В. Социально - психологический климат коллектива и личность [Текст]: учебник / В.В. Бойко. – М.: Изд-во «Мысль», 2010. – 207 с.

5. Воронова, Л.А. Психология группы [Текст]: учебник / Л.А. Воронова. – М.: Амалфея, 2013. – 263 с.
6. Кричевский, Р.Л. Социальная психология малой группы: Учебное пособие для вузов / Р.Л. Кричевский. – М.: Аспект Пресс, 2011. – 318 с.
7. Мацумото, Д. Психология и культура [Текст]: учебник / Д. Мацумото. – М.: Психология, 2012. – 604 с.
8. Никандров, В.В. Методологические основы психологии [Текст]: Учебное пособие / В.В. Никандров. – СПб.: Речь, 2014. – 235 с.
9. Резник, А.Я. Социальная психология [Текст]: учебник / А.Я. Резник. – СПб.: Невское время, 2015. – 314 с.
10. Жданов О.И. Социально-психологический климат в коллективе. Центр дистанционного образования «Элитариум» [Электронный ресурс]. URL: <http://www.elitarium.ru/2007/11/14/klimatvkollektive.html> (дата обращения: 22.10.15).
11. Социально - психологический климат коллектива [Электронный ресурс]. URL: <http://psylist.net/hpor/social019.htm> (дата обращения: 22.10.15).
12. Структура социально - психологического климата [Электронный ресурс]. URL: http://www.ido.rudn.ru/psychology/psychology_of_marketing/ch6_1.html (дата обращения: 22.10.15).

Шумилова Е.Ю., Курбатов В.Л.

СКФ БГТУ им. В.Г. Шухова, г. Минеральные Воды, Россия

**ПОДГОТОВКА, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ И
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПЕРЕПОДГОТОВКА КАДРОВ В СКФ
БГТУ ИМ. В.Г. ШУХОВА**

Освоение новых технологий и повышение результативности работы во многом определяется уровнем профессионализма и профессиональной квалификации кадров. Поэтому особую актуальность приобретает повышение роли и влияния профессиональной подготовки кадров на конечные результаты деятельности. В современных условиях к квалификации специалистов предъявляются следующие требования:

- глубокие общеобразовательные технические и профессиональные знания,
- мастерство и профессиональная коммуникабельность:

-уметь самостоятельно и своевременно принимать решения в меняющихся условиях.

Непрерывное развитие, обусловленное научно-техническим прогрессом, способствует, в частности, неизбежным изменениям в области материально-технических баз производств. К примеру, сейчас инженеры выполняют свои проекты на базе сложного и многофункционального программного продукта «AutoCAD», однако, еще не так давно, основными инструментами им служили рейсшина, кульман и набор специальных карандашей.

На экономический рост предприятий и организаций особое влияние оказывает профессиональная подготовка специалистов, заключающаяся в том, что работники, обладающие необходимым объемом знаний, умений и навыков, обеспечивают более высокую производительность и качество труда при рациональном использовании материальных ресурсов.

Повышение квалификации на предприятии - практически непрерывный процесс, который заключается в проведении различных семинаров, а также обучение в институтах повышения квалификации или профессиональной переподготовка кадров.

Министерством труда и соц. защиты планируется до 31 декабря 2017 года провести внеочередную аттестацию государственных служащих. «По результатам внеочередной аттестации государственный служащий, несоответствующий квалификационным требованиям к образованию в части специальности не сможет продолжить замещать должность» - сообщает Минтруд.

Так на базе Северо-Кавказского филиала ФГБОУ ВПО «Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова» уже много лет успешно функционируют курсы повышения квалификации и профессиональной переподготовки для СРО, службы надзора, руководителей ЖКХ, руководителей и специалистов в области стройиндустрии, охраны труда и техники безопасности. Также осуществляется аттестация руководителей и специалистов. Профессиональная переподготовка по направлениям: судебная строительно-техническая экспертиза объектов недвижимости, водоснабжение и водоотведение и коммунальном хозяйстве, теплогазоснабжение и вентиляция, промышленное и гражданское строительство (ПГС), автомобильные дороги (АД).

Все вышеперечисленные направления весьма актуальны не только для нашего региона, но и для страны в целом. Связано это, в первую очередь, с тем, что на рынке труда сложился переизбыток выпускников юридического, экономического и социально-

гуманитарных факультетов. Несумев реализовать себя в полученной профессии, а подчас, и вовсе не имея возможности трудоустроиться по специальности, бывшие выпускники вынуждены искать пути выхода из сложившейся ситуации.

Кроме того, изменения, происходящие в обществе, повлекли за собой и перемены в характере взаимоотношений между учебными заведениями и предприятиями, а также государственными и негосударственными организациями в вопросах подготовки специалистов высшей квалификации.

Обучение является одной из важных составляющих в процессе трудовой деятельности. Существует два вида обучения: личное и корпоративное, между которыми есть большая разница, заключающаяся в том, что за корпоративное обучение платит работодатель, а за личное – работник. И если раньше предприятиям и организациям ежегодно выдавались задания по подготовке и переподготовке кадров, нормативы численности специалистов, проходящих обучение, нормативы на создание учебно-производственной базы, задания по ее расширению и т. п., то в настоящее время все виды обучения сотрудников предприятия осуществляют самостоятельно, независимо от каких-либо других органов управления, что имеет свои как положительные, так и отрицательные стороны.

В связи с этим, подготовка, переподготовка кадров и повышение квалификации — важное звено в сбалансированности спроса и предложения рабочей силы. Действительно, меняя профессиональную направленность подготовки, уровень квалификации, а также осуществляя первичную подготовку для конкретных рабочих мест, предприятие может обеспечить наиболее полное соответствие структуры специалистов структуре рабочих мест с учетом всего спектра требований, предъявляемых к качеству рабочей силы.

Многие руководители считают, что необходимо обучать только самых лучших сотрудников, т.к. они имеют больше опыта, а, следовательно, лучше и, главное, качественнее работают, нежели те, которых надо учить с нуля. Другие полагают, что наоборот, необходимо обучать сначала тех, кто пришел в организацию впервые или только начинает свою трудовую деятельность после окончания ВУЗА и не знает всех тонкостей, т.к. их ошибки могут быть крупнее чем производительность более опытных работников. И что лучших обучать не надо, т.к. у них свои наработанные и привычные им схемы работы. Логично полагать, что обучаться следует всему персоналу - и

тем у кого нет опыта, и тем у кого он есть для поддержания профессиональных навыков.

С переходом к рыночной экономике именно на предприятия было возложены функции по организации обучения и обеспечению его надлежащего качества среди сотрудников. Прежде всего, это связано с ослаблением роли государственного регулирования в подготовке квалифицированной рабочей силы через систему профессионально-технического образования, с повышением требований к гибкости рабочей силы, с ориентацией предприятия на удовлетворение потребности в квалифицированной рабочей силе за счет собственных работников.

Помимо этого, для увеличения собственной конкурентоспособности специалист обязан непрерывно углублять собственные познания, постоянно получать и оттачивать приобретенные профессиональные навыки. Начальники отделов и подразделений и сами работники, зачастую, заинтересованы в увеличении собственного образовательного потенциала, так как наличие у сотрудников базовых познаний и фактических компетенций гарантирует успешное функционирование компании и организации.

Очень часто сфера деятельности частных фирм или государственных учреждений расширяется, совершенствуется, перепрофилируется. При этом организация переходит на новый технологический принцип или уровень своего функционирования, когда нужны компетентные профессионалы. Именно тогда происходят реорганизации и другие новшества в самом учреждении, поиск новых, компетентных специалистов, увольнение неквалифицированных сотрудников в процессе сокращения штата или персонала.

Еще несколько лет назад люди могли надеяться, что полученного ими образования и навыков хватит на всю жизнь. Но в современном мире базовое образование создает лишь «фундамент» для создания карьеры. Если регулярно не повышать свою квалификацию, то навыки стремительно устаревают.

Чтобы сохранить работу или занимаемую престижную должность в компании в такой критический период, специалисту необходимо постоянно посещать курсы повышения квалификации для того, чтобы быть в курсе самых современных достижений науки и техники, применять в своем труде инновационные технологии, ознакомиться с соответственной литературой и профильной документацией. Без помощи других специалистов и консультантов овладеть всеми этими навыками, наверное, достаточно тяжело.

Особенно тогда, когда занятость на работе требует полного и интенсивного рабочего дня.

Повышения квалификации персонала (или профессиональная переподготовка) поможет организации по следующим ключевым направлениям:

- **Подбор и распределение кадров.** Перспектива обучения и повышения квалификации привлекает хороших специалистов. Текущая текучесть кадров снизится, поскольку должным образом подготовленные специалисты получают возможность полноценного удовлетворения от работы, так как смогут полнее себя реализовать, а их усилия получают признание.

- **Введение в эксплуатацию новых технологий и производственных систем.** Во многих компаниях имеется широкий спектр технологических возможностей, однако некоторые из них не используются из-за отсутствия квалифицированных специалистов. Обучение на рабочем месте отдельных сотрудников или небольших групп необходимым навыкам, приглашенными ведущими специалистами в той или иной области, может послужить кратчайшим путем к применению новых технологий или полноценному освоению уже существующих.

- **Качество продукции и услуг.** Повышение квалификации и профессиональная переподготовка персонала, особенно неформальных лидеров команд и специалистов, работающих с клиентами, сможет позволить полнее удовлетворять потребности клиентов.

- **Выявление потенциальных руководителей и управленческого персонала.** В процессе повышения квалификации смогут проявить себя сотрудники с потенциальными способностями к руководству, в связи с чем появится возможность строить долгосрочные планы на будущее в масштабах всей организации.

- **Способность организации действительно реагировать на меняющиеся обстоятельства.** Прошедший повышение квалификации и профессиональную переподготовку персонал расширит возможности реагирования на меняющиеся требования клиентов.

На базе нашего ВУЗа организованы специализированные курсы, после завершения которых и, при необходимости, сдачи квалификационного экзамена или тестирования, слушатель получает удостоверение или диплом профессиональной переподготовки установленного образца.

В результате специалист овладевает основами новейших достижений, узнает о самых передовых исследованиях, обновлениях и т.д., тем самым увеличивая собственную значимость.

Литература:

1. Волков Д.Г. Послевузовское и дополнительное профессиональное образование в России// Социол. исслед.-2011г.№9.-С.56
2. **Питер Шейл** (*Peter Shayle*), *бизнес-консультант, автор программ по развитию персонала, повышения продуктивности и качества труда / Научная статья.*
3. Маслов Е.В. – Управление персоналом предприятия. Подготовка кадров, повышение их квалификации и переподготовка.

Щербакова М.В., Балбекова О.А.

*Воронежский государственный университет, Центр развития карьеры,
г. Воронеж, Россия.*

**СПОСОБЫ КОНСТРУКТИВНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ВУЗА И
РЕАЛЬНОГО СЕКТОРА ЭКОНОМИКИ**

Основной продукцией системы профессионального образования является выпускник образовательного учреждения. Характеристика стратегии профессионального развития выпускника, его трудоустройства, в том числе по полученной специальности, является индикатором не только эффективности функционирования системы образования, но и состояния спроса и предложения на рынке труда.

Молодежь – наиболее уязвимая социальная группа, поэтому требуется пристальное внимание к вопросам ее адаптации на рынке труда и мерам по повышению эффективности использования кадрового потенциала выпускников системы профессионального образования.

В последние несколько лет Правительство Российской Федерации уделяет особое внимание вопросам подготовки востребованных выпускников на рынке труда в соответствии с потребностями отраслей экономики по количественному и качественному составу.

Федеральная целевая программа развития образования на 2011–2015 гг., утвержденная постановлением Правительства Российской Федерации от 7 февраля 2011 г. № 61, предполагает проведение комплекса мер, направленных на приведение подготовки специалистов системой профессионального образования в соответствие с потребностями рынка труда [3].

С позиции бюджета, ориентированного на результат, все выпускники должны найти работу на рынке труда по полученной специальности. В настоящее время доля выпускников, трудоустроившихся по полученной специальности в течение первого года после окончания образовательного учреждения, составляет от 30 до 40% от общего числа выпускников в зависимости от региона, уровня профессионального образования и укрупненной группы специальности, в рамках которой выпускник получил профессиональное образование. Повышение уровня трудоустройства на 1% приведет к повышению эффективности использования бюджетных средств от 1000 до 2000 руб. (в зависимости от уровня НПО, СПО, ВПО) в душевом расчете на одного выпускника системы профессионального образования [1].

Показатели трудоустройства выпускников нашли свое отражение в нормативно-правовых документах. В Государственной программе РФ «Развитие образования» на 2013–2020 гг. указано, что «удельный вес численности выпускников учреждений профессионального образования очной формы обучения, трудоустроившихся в течение одного года после окончания обучения по полученной специальности (профессии), от общей их численности» в 2013 г. должен составлять 44,4%, а к 2020 г. достичь значения 60% [2]. В «Стратегии инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 г.» указано, что «доля выпускников учреждений профессионального образования, работающих по специальности не менее 3 лет, в общей численности выпускников учреждений профессионального образования» в 2013 г. должна составлять 51%, а к 2020 г. достичь значения 60% [4].

Современная ситуация на рынке труда предъявляет серьезные требования к подготовке кадров в системе высшего профессионального образования. Всё более востребованными становятся компетентные выпускники вузов, способные эффективно работать в новых динамически изменяющихся социально-экономических условиях. В процессе их подготовки главенствующую роль приобретает ориентация на личность и компетентность, позволяющая существенно сократить период освоения профессии и повысить конкурентоспособность.

Однако профессиональные знания и опыт не являются единственным требованием, соответствие которому обеспечивает специалисту успешное трудоустройство. Последнее положение особенно касается молодых выпускников, у которых наличие знаний, приобретенных в университете, не подтверждено опытом решения

производственных или управленческих задач. Отсутствие такого опыта резко понижает преимущества молодых при найме на работу и определении стоимости их труда. Слишком велики риски работодателей. Это, с одной стороны, а с другой, важным критерием успешного прохождения конкурса на вакансию является оценка личностного потенциала молодого выпускника вуза. Среди этих требований можно выделить, на наш взгляд, основные: *компетентность, адаптивность, мобильность и инновационность.*

Отличие компетентного специалиста от квалифицированного заключается в том, что первый не только обладает определенными знаниями, умениями и навыками, но и способен реализовать и постоянно реализует их в работе.

Главная проблема, с которой столкнулся Воронежский государственный университет (ВГУ) при переходе на двухступенчатую систему подготовки кадров, - отсутствие чёткого представления у работодателей, какими именно компетенциями и личностными свойствами должен обладать их «идеальный» работник. Чаще всего от работодателей мы слышим: «Нам требуется инженер широкого профиля, владеющий навыками управления и обладающий достаточным экономическим образованием, но готовый идти работать квалифицированным рабочим за небольшую зарплату и при этом не требующий особых социальных гарантий». Поэтому университету сложно адекватно реагировать на реальный «заказ» производства и других экономических и социальных сфер общества. С нашей точки зрения, здесь существуют три задачи.

Решение первой целиком возлагается на вуз. Необходимо развивать академическую мобильность, внедрять систему модульных учебных программ, систему зачётных единиц, расширять систему двойных дипломов. Мы должны и можем сосредоточить усилия на формировании смежной (перекрёстной) подготовки, когда диплом бакалавра получается по одной специальности, а диплом магистра – по другой, например, экономической. В этом направлении ВГУ намерен развивать различные формы взаимодействия с работодателями - от целевого обучения до открытия базовых кафедр.

Решение второй задачи возможно только при заинтересованности и активном участии государства. Необходимо внести в действующие законодательные и нормативные акты изменения, соотносённые с потребностями рынков труда и образования. Мнения всех участников цепочки «университет-производство-общество» должны быть учтены.

Третья задача – это формирование чёткого заказа со стороны работодателей, т.е. конкретного набора компетенций необходимых им

специалистов. Предприятия должны понять, что работники, которые испытывают стремление к дальнейшему получению знаний в области своих профессиональных интересов - это залог долгосрочного развития компании. Известно, что «кадры решают всё», и если эти кадры через систему непрерывного образования будут совершенствоваться, то, в конечном счёте, выигрывает именно работодатель. Именно поэтому очень важно сотрудничество работодателя и вуза по созданию образовательной траектории, карьерного роста сотрудника. При формировании заказа особую роль должны сыграть Союзы предпринимателей, товаропроизводителей, профессиональные ассоциации и профсоюзные организации. Эти профессиональные общественные объединения при координации региональных и федеральных органов власти могли бы участвовать в разработке новых образовательных программ для подготовки действительно востребованных и высококвалифицированных кадров.

В настоящее время можно отметить наметившуюся тенденцию к интеграции предприятий и образовательных учреждений высшего профессионального образования Воронежской области по подготовке кадров для инновационного развития. Такое сотрудничество предполагает совместную деятельность, при которой согласовываются интересы и цели сотрудничающих сторон для более полного использования каждой своих и совместных потенциальных возможностей. В этой связи нельзя не согласиться с точкой зрения ученых-экономистов о том, что сотрудничество оказывается «и условием выживания и фактором всестороннего прогресса».

Воронежский государственный университет взаимодействует с бизнес-сообществом на всех уровнях, с учетом кластерного подхода для интеграции науки, образования и производства. В первую очередь, это подготовка высокопрофессиональных кадров, обучение которых ведется на основании современных критериев качества. Университет ежегодно выпускает около 3 000 специалистов, востребованных как на российском, так на зарубежном рынке труда. Сотрудничество осуществляется и для решения конкретных производственных задач путем реализации совместных проектов и проведения научных исследований.

Университет предлагает наиболее выгодные для предприятий пути сотрудничества. На базе ВГУ эффективно работают корпоративные центры обучения, базовые кафедры и корпоративные магистратуры, созданные совместно с ведущими организациями России и мира, среди которых T-Systems, ЦЧБ ОАО «Сбербанк России», Группа компаний РЕЛЭКС, J&M Management Consulting,

Atos IT Solutions & Services, PwC, DSR-corporation, OTSL.INC, NetCracker, DataArt, Microsoft, P&G, и др.

Только в перечисленных компаниях трудоустроены более 1400 выпускников ВГУ 2009-2014 гг. Некоторые компании открывают офисы именно в Воронеже в силу возможности рекрутинга из числа выпускников ВГУ, например, Atos IT Solutions & Services открыл учебный центр на базе ВГУ, на сегодняшний момент около 350 выпускников университета являются сотрудниками данной компании.

Среди стратегически важных партнеров, относящихся к крупным российским компаниям - ОАО «Сбербанк России», «Банк ВТБ 24», ООО «Русфинанс Банк», ПАО «СИБУР Холдинг», группа компаний «НЛМК» (кластеры IT компаний и предприятий экономической безопасности), ПАО «Ростелеком», ОАО «Вымпелком», ОАО «Минудобрения», ООО «ФосАгро», компания «SAP СНГ», ОАО «Эфко», группа компаний «Фармаимпекс» и «Здоровые люди» и др. В связи с тем, что представители названных компаний имеют присутствие как в образовательной, так и общественной жизни университета, выпускники ВГУ имеют реальные возможности дальнейшего трудоустройства на эти предприятия.

Региональный рынок работодателей характеризует совокупность факторов: географическое положение университета; особенности целевой аудитории абитуриентов; реализуемые программа обучения.

Воронеж относится к ведущим центрам России по созданию и предоставлению информационных услуг. В связи с этим большое количество выпускников соответствующих направлений подготовки реализовали себя в IT сфере (около 300 выпускников 2009-2014гг.).

Предприятия региона (группа компаний «Информсвязь», «НЛМК») выплачивают именные стипендии студентам, что говорит об их высокой заинтересованности в привлечении на работу выпускников Воронежского госуниверситета. Региональными партнерами ВГУ являются ОАО «Концерн «Созвездие», ОАО «Воронежсельмаш», ОАО «ВЗПП-С», ОАО «Турбонасос» (кластер «человек-производство»), группа компаний «Информсвязь»; целый комплекс предприятий-работодателей для выпускников естественных специальностей – химиков, физиков, биологов – группа компаний «АгроЭко», ООО «Бамблби Компани», ООО «Воронежросагро» и др. Предприятия активно приглашают студентов для прохождения производственных практик и стажировок, сотрудничают с центром развития карьеры ВГУ для формирования кадрового резерва.

Университет расширяет сферу взаимодействия с предприятиями различных кластеров, устраивая презентационные сессии с участием

организаций определенной отрасли. В 2014 году было проведено несколько подобных сессий, на которых ВГУ представил научный потенциал университета для решения производственных задач и налаживания деловых связей с предприятиями приборостроительной и горнорудной промышленности, медицинской и фармацевтических отраслей.

Среди предприятий участников - представители крупнейших предприятий региона - ЗАО «Хохольский песчаный карьер» и ОАО «Воронежское рудоуправление», ПАО «Верофарм», ЗАО «Фармсервис», ООО «Авиавтоматика», ОАО «Корпорация НПО «РИФ», ОАО «Электросигнал», ИСК «Сота» и другие.

Выгоды для вуза при реализации образовательных проектов и профориентационных мероприятий очевидны:

- повышение уровня трудоустройства выпускников, их более быстрая адаптация к производственной жизни;
- рост квалификации профессорско-преподавательского состава;
- обновление материально-технической базы;
- расширение возможности проведения прикладных исследований и опытно-конструкторских работ.

Инновационное развитие экономики невозможно без высококвалифицированных, имеющих не только хорошую теоретическую подготовку, но и владеющих многофункциональными практико-ориентированными навыками специалистов, подготовленных в условиях корпоративного сотрудничества вуза и предприятия.

Анализ факторов, препятствующих реализации корпоративного заказа, и разработка основных направлений смягчения этих факторов должны стать предметом пристального рассмотрения ученых, озабоченных проблемами модернизации высшего образования.

Изучение имеющегося опыта, разработка организационных форм взаимодействия высшего образования и производства, развитие эффективных экономических отношений между субъектами производства и потребления образовательных услуг позволят создать предпосылки для решения задачи подъема российской экономики на основе нового технологического уклада.

Литература:

1. Воронин А.В. Трудоустройство выпускников: методология, мониторинг и анализ / под ред. А. В. Воронина, В. А. Гуртова, Л. М. Серовой. – М.: Экономика, 2015. – 372 с.

2. Государственная программа Российской Федерации "Развитие образования" на 2013-2020 годы / Правительство Российской Федерации. Распоряжение от 15 мая 2013 г. № 792 – р. / http://http://минобрнауки.рф_2013-2020.pdf
3. О Федеральной целевой программе развития образования на 2011 - 2015 годы / Правительство Российской Федерации. Постановление от 7 февраля 2011 г. № 61 / http://минобрнауки.рф_61.pdf.рф/документы/3409.
4. Стратегия инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 г. / Правительство Российской Федерации. Распоряжение от 8 декабря 2011 г. № 2227-р. / <http://minsvyaz.ru/common/upload/2227-pril.pdf>

Щетинина Е.Д., д-р экон. наук, профессор
Панченко С.О., аспирант каф. маркетинга

*Белгородский государственный технологический университет
им. В.Г. Шухова, г. Белгород, Россия*

ПОДГОТОВКА КОНКУРЕНТОСПОСОБНОГО СПЕЦИАЛИСТА КАК ИННОВАЦИОННОГО КОРПОРАТИВНОГО РЕСУРСА

Выход России, как и других стран, из экономического тупика немислим без инноватики и роста инновационной активности. Из определения инновационной деятельности следует, что в результате этой деятельности рождаются новые идеи, новая и усовершенствованная продукция или технологические процессы, появляются новые формы организации и управления различными сферами экономики и ее структурами. Нам особенно важно обратить внимание на окончание тезиса – указывающего на неизбежность обновления форм организации и управления – ресурсами, людьми, отношениями и так далее. И прежде всего, обновление должно коснуться сферы подготовки кадров, в частности, вузовского обучения.

Действительный экономический рост связан с внедрением методов, обеспечивающих реализацию новых подходов в обучении человеческими ресурсами на основе интеграции интересов предпринимателей и персонала. Именно инновационные подходы к обучению специалистов, способствуют росту производительности труда и реализации творческого потенциала персонала в современной корпорации.

Руководители организации видят в своих сотрудниках, в их способности осваивать новые знания и навыки основной источник

своего устойчивого конкурентного преимущества. Современный рынок, отличающийся высокой степенью конкуренции и быстро меняющейся конъюнктурой, диктует необходимость формировать предпринимательскую философию у специалиста, которую можно охарактеризовать как дух творчества, постоянный поиск новых возможностей и самообучение, партнерство и доверие, побуждающие работников к самореализации, новаторству и сотрудничеству в рамках собственной организации⁹³.

Инновационные способы обучения и формирования конкурентоспособного работника, подходы к решению такого рода проблем обсуждаются в литературе достаточно широко. Однако дело в том, что если результаты инновационной деятельности выражаются в виде инновационной продукции, имеющей конкретную вещественную форму, то гораздо сложнее обстоит дело с теми инновационными процессами, которые не имеют материального носителя и относятся к области социально-коммуникативных и духовных явлений. Между тем конкуренция сегодня ведется именно такими ресурсами, и требует инновационности сам процесс поведения будущего работника, начиная со студенческой скамьи. В особенности это относится к будущим менеджерам, руководителям организаций. Необходимость обновления форм обучения связана также с переходом на двухступенчатую модель образования, сокращением срока обучения у большей части студентов до четырех лет. Скорость изменения ситуаций, стоящих перед менеджментом двадцать первого века (далее «нью-менеджментом»), качества и контекста используемой информации, новых средств коммуникаций – всё это диктует требование пересмотра подходов к преподаванию, сложившихся в XX веке.

Мы предлагаем методологически решать эту проблему «с конца» – то есть, исходить из того результата, который получает (или должна получить) корпорация, принимающая на работу данного выпускника. Его компетенции, навыки, знания должны соответствовать: а) цели и стратегии корпорации; б) ее возможностям; в) отвечать системе ее ценностей. Отметим, что это далеко не всегда равнозначно высокой отметке за экзамены или даже диплом менеджера.

Поэтому наряду с установленными требованиями к уровню академических знаний нужна параллельная оценка выпускника-

⁹³ Учеб. пособие для студентов, обучающихся по специальности «Менеджмент орг.»; Под общ. ред. И. И. Мазура и В. Д. Шапиро. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Изд-во «Омега-Л», 2008. - 781 с.

менеджера на его соответствие «ню-менеджменту». Предлагается ввести с этой целью термин «конгруэнтность выпускника». Это синтетический или интегральный показатель, отражающий соответствие требованиям работодателя. Если речь идёт о современной корпорации, то это могут быть такие, как владение программными продуктами, иностранными языками, технологиями влияния на аудиторию, нетворкинг.

В частности, рассмотрим понятие конгруэнтности выпускника на примере менеджера-маркетолога. Учтем, что работа маркетолога – это сочетание плановых процессов и свободного творчества, определяемого характером человека. В ней две стороны – технология и искусство. Разработка стратегий, брендинг, медиапланирование – это технология, реализуемая с помощью стандартных этапов и процедур. А создание уникального имиджа фирмы и ее продуктов, умение «поймать настрой» рынка, работа с людьми – это уже искусство, требующее раскрытия души, таланта и воображения. Ведь привлечение покупателей – это общение, игра, шоу, импровизация. Таким образом, конгруэнтность маркетолога включает соответствующие качества.

Маркетолог считается одной из самых перспективных специальностей. Такие специалисты нужны в любой компании – банки, супермаркеты, промышленные холдинги, консалтинговые компании и т.д. Руководство фирм готово им платить высокую зарплату, поскольку именно от их работы зависит доходность предприятия, число клиентов, их лояльность к фирме.

Маркетинг – сугубо практическая наука. Поэтому студентов очень активно, и не только во время практики, следует погружать в решение реальных проблем, будущие «укротители» рынка участвуют в разнообразных тренингах и семинарах, выполняют задания потенциальных работодателей, проводят промо-акции, исследования и т.п.

Одно из ключевых требований работодателя к новым специалистам – ориентация на достижение целей компании и разделение ее ценностей⁹⁴. Для маркетологов особо важно уметь создать систему определения потребностей клиентов и их точного воплощения в характеристиках продуктов, услуг и бизнес-процессов.

Наши студенты часто работают с ОАО «Кондитерская фабрика «Белогорье» ОАО «Колос», ОАО «Белгородский хладокомбинат»,

⁹⁴ Петрова Н. П. Искусство работать с людьми, или человеческий фактор в российском бизнесе. М.: Эксмо, 2004.

делают для них дипломные проекты, решают серьёзные, но в тоже время интересные задачи. Например, как вести себя производителю в Великий Пост – продукцию-то практически не берут. А с другой стороны в праздники, наоборот, бывают наплывы спроса и нужно создавать достаточный запас на складе, но так чтобы товар не испортился. Как быть компании? Нужна боевая тактика, бизнес-модель или схема поведения. Она может быть выработана на конкурсной основе среди будущих специалистов. Уже заранее студент-маркетолог должен подготовиться к тому, что он должен будет знать, например, как изменяется поведение человека-потребителя в экономике знаний, при воздействии тех или иных факторов, уметь быстро сменить имидж, владеть приемами работы с социальными группами и определять их настроения, проблемы, доминирующие идеи и ценности. Это невозможно сделать, если менеджер подвержен скачкам настроения, эгоцентричен, невнимателен, скован и недружелюбен.

Речь идет о том, что нью-менеджер – это гармонически развитый человек, воспитанный в высококультурной среде, прочно усвоивший ее основы. Техники владения собой, самоменеджмент - всему этому следует обучать его наряду со специальными дисциплинами.

Настоящий этап развития корпораций характеризуется все большим вниманием к вопросам развития конкурентоспособных специалистов.

Практика современного менеджмента показывает неэффективность шаблонных решений сложных социально-экономических проблем. Именно инновационные подходы к обучению специалистов, способствуют росту производительности труда и реализации творческого потенциала на предприятии, определяют перспективу их развития. Не менее важно поддерживать трудоспособность специалиста, уже работающего в корпорации, необходимо проводить обучение и повышение квалификации, создавать условия для более полного выявления возможностей и способностей, заложенных в личности. Корпорации сегодня рассматривают своих работников как ключевой инновационный ресурс производства т.к. человеческие ресурсы способны создавать доход работодателя, величина которого зависит от количества новых разработок, производительности совместного труда, его продолжительности и эффективности⁹⁵.

⁹⁵ Торрингтон Д., Холл Л., Тэйлор С. Управление человеческими ресурсами / пер. с англ. 5-е изд. М.: Дело и Сервис, 2004

Ломаченко С.Н., Ломаченко Д.В.
*Белгородский государственный технологический университет
им. В.Г. Шухова, г. Белгород, Россия*

**ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ ПОДГОТОВКИ
КОНКУРЕНТОСПОСОБНЫХ ИНЖЕНЕРНЫХ КАДРОВ
ДЛЯ РАЗВИТИЯ ПРОМЫШЛЕННОСТИ
В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ**

Система высшего образования в России в последние несколько лет переживает сложный переходный период. Реформы, начатые более десяти лет назад, не были оценены должным образом с точки зрения их влияния не только на систему образования, но и все общество в целом. Переход на уровневую систему высшего образования в начале был воспринят с энтузиазмом, т.к. европейский образец единых дипломов расширял границы национального образовательного пространства, открывал возможности для совместных научных исследований. В связи с постепенным переходом университетов из области государственного финансирования на стадию коммерчески успешных образовательных организаций, существенно возросла роль экспорта образовательных услуг. Однако, конкуренция на этом рынке очень высока, качество должно быть одним из главных критериев, т.к. даже небольшие недоработки могут существенно испортить репутацию на длительный период времени, поэтому больше внимания следует уделить национальному образовательному рынку. Так случилось, что реформы совпали с непростым демографическим периодом. Университеты находятся в состоянии очень жесткой борьбы за каждого потенциального абитуриента. В последнее время значительно изменилась и роль студента. Университеты с помощью различных олимпиад и грантов пытаются найти выдающихся студентов, которые смогли бы не только закончить университет, но и внести вклад в ту или иную научную школу [1]. Особенно в сложной позиции находятся технические вузы. Из-за большого психологического напряжения в школе в выпускных классах, многие уделяют больше внимания обязательным предметам ЕГЭ, а по выбору чаще отдают предпочтение гуманитарным предметам, что делает невозможным поступление в технический вуз. Опыт зарубежных стран показывает, что сфера услуг может быть достаточной только для развития экономики небольших государств. В такой стране как Россия, с огромными ресурсами и территорией, развитие промышленности является жизненно необходимым условием существования. Радует тот факт, что многие руководители предприятий постепенно расширяют

направления сотрудничества с университетами. Создаются совместные образовательные программы с ориентацией на то или иное производство, наиболее талантливым студентам предоставляют образовательные займы, которые выгодны всем трем сторонам. Конечно, в любой ситуации есть свои подводные камни, но все эти проблемы можно решить, если будет желание. На крупных промышленных предприятиях явно прослеживается тенденция старения инженерных кадров, а для того, чтобы сделать хорошего специалиста из выпускника с дипломом бакалавра потребуется значительное время, поэтому постепенно возрождается институт наставничества, когда предприятие с первого курса растит для себя нужного специалиста, организовывая необходимые практические занятия, основой которых служат обширные теоретические университетские знания. Для будущего молодого специалиста в последующем переход из университета на предприятие становится более легким с психологической точки зрения. Все знакомо и понятно, не тратится время на адаптацию в новом коллективе. С самого первого курса каждый студент может выбрать для себя необходимый ритм работы и учебы, сфокусировать свое внимание на важных предметах. Если студент во время учебы не думает о том, куда пойдет работать, то часто многие важные в будущей профессии предметы его интересуют просто, чтобы сдать зачет или экзамен, а уже потом во время работы многие жалеют, что не уделяли время каким-то расчетам или применению компьютерных программ. Знакомство с предприятием помогает студенту почувствовать себя частью целого производственного механизма, спланировать свою профессиональную траекторию на будущее [1].

Для вузов привлечение работодателей к учебному процессу чрезвычайно актуально в связи с введением критерия «трудоустройство» в число показателей оценки деятельности вузов. В жесткой конкурентной среде, даже сотые значения индикатора могут решить судьбу того или иного учебного заведения [2]. Не только сам учебный процесс находится на этапе оптимизации, но и сами учебные заведения могут быть объединены или расформированы из-за невыполнения установленных министерством показателей. В настоящее время университетами ведется большая пропагандистская и разъяснительная кампания.

Для людей, не работающих в сфере образования, все еще сложно понять, кто такие бакалавры и магистры, как правильно помочь ребенку выбрать профессию и тем самым во многом определить его судьбу. Как будет выглядеть процесс обучения, что из себя

представляет диплом, какая именно квалификация будет получена и где можно будет работать. Большая ответственность здесь лежит не только на приемной комиссии и центрах довузовской подготовки, но прежде всего на каждой выпускающей кафедре. Очень важно получать информацию из первых уст, возможно, увидеть примеры конкретных рабочих программ, учебников, примеры лабораторных и курсовых работ, узнать о карьерном росте выпускников [3]. Часто родители приводят своих детей поступать в родной вуз, очень важно сохранить эту преемственность, успокоить родителей, что с введением двухуровневой системы обучения качество образования осталось на высоком уровне. Абитуриенты имеют не только возможность получить фундаментальные инженерные знания, но заниматься научной деятельностью, результаты которой могут быть коммерциализированы путем различных грантов в том числе и на создание собственного малого предприятия. Многие университеты стремятся создать по возможности на своей территории бизнес парк или центры поддержки инноваций, чтобы поддержать лучших студентов и выпускников, предоставить им максимальные возможности для самореализации, однако под именем родного вуза. Некоторые молодые ученые на этапе написания магистерской или кандидатской диссертации имеют возможность попробовать себя на преподавательском поприще. Это тоже большое искусство не только знать свой предмет, но и уметь его преподнести, заинтересовать, увлечь.

Особое внимание в настоящее время университетам следует уделить магистерским образовательным программам. Это должны быть абсолютно новые направления с углубленным изучением отдельных областей знаний, которые востребованные экономикой и обществом на данном этапе развития. Программы бакалавриата можно условно отнести к сокращенному специалитету. Опытные преподаватели постарались максимально сохранить важные предметы для определенных профессий, применяя модульную систему обучения и мультидисциплинарный подход. Именно наличие определенных программ магистратуры позволит университету сохранить свой академический статус. Многие выпускники бакалавриата после получения диплома хотят скорее начать самостоятельную профессиональную жизнь и сразу не задумываются о продолжении обучения. Однако в последующем получение степени магистра может стать ключевым моментом карьерного роста, не только для бакалавров, но также для обладателей дипломов специалиста. Это новый уровень обучения с погружением либо в научную сферу либо в

детальное изучение современных прорывных технологий. И здесь чрезвычайно важно иметь определенный баланс между современной наукой и производством. Не только доктора наук, но и реальные производственники должны быть вовлечены в образовательный процесс. Университеты не всегда имеют возможность покупать дорогостоящее оборудование для проведения необходимых исследований, да и коммерциализация результатов научных открытий и достижений может занять несколько лет. Поэтому на данном этапе чрезвычайно важно использовать возможности промышленных производственных площадок для изготовления опытных образцов. Большинство университетов в стране можно разделить на крупные группы, например, технические, гуманитарные, художественные, которые будут иметь примерно одинаковый набор программ бакалавриата, и у студентов не будет необходимости переезжать в соседний регион на время учебы, чтобы получить основную профессию. Программы же магистратуры наоборот должны быть узкоспециализированы или даже уникальны в своем роде. Однако, такого результата можно достичь только имея определенную научную школу, которая бы значительно выделяла университет среди участников той или иной группы. Именно эту уникальность нужно развивать и поддерживать, с одной стороны, благодаря проведению научных исследований, а, с другой стороны, расширяя взаимодействие с предприятиями не только своего региона, но и страны в целом. На данном этапе очень важна популяризация своего потенциала, участие в различных выставках, семинарах, взаимодействие с отраслевыми советами работодателей, личное общение с руководством тех или иных предприятий. Во многом эту задачу в университетах решают объединения выпускников или кадровые студенческие службы. Взаимовыгодное перспективное сотрудничество часто начинается с маленьких шагов, очень важно постоянно отслеживать ситуацию не только на образовательном рынке, но и состояние экономики в целом, существующие прогнозы на перспективу.

Литература:

1. Глаголев С.Н., Михайличенко С.А., Ломаченко С.Н. Трудоустройство выпускников вуза – от проблемы к решению. Журнал «Служба занятости» №1-2/2015. С.50-53.

2. Михайличенко С.А., Ломаченко С.Н. Путь к успешной карьере выпускника. Проблемы инженерного и социально-экономического образования в техническом вузе в условиях модернизации высшего образования: материалы региональной научно-методической конференции. – Тюмень: РИО ФГБОУ. ВПО «ТюмГАСУ», 2015. – 338 с

3. Тикунова И.В., Матюшкина Т.П., Шевцова Р.Г., Быкова А.И. Дополнительное образование школьников – связующее звено школы и вуза. Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях. Сборник материалов VI Международной заочной научно-практической конференции, посвященной 60-летию БГТУ им. В.Г.Шухова, Белгород, 2014.Ч.1.

Матюшкина Т.П.

*Белгородский государственный технологический университет
им. В.Г. Шухова, г. Белгород, Россия*

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ РЕЧЕВОЙ КУЛЬТУРЫ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА

Современная речевая ситуация характерна тем, что всё большее количество людей вовлечены в публичные выступления. Ораторские способности, навыки и умения публичных выступлений ценились во все времена, и сегодня – это осознанная необходимость. Общество, в котором свобода слова стала восприниматься как одна из главных ценностей, пришло к пониманию того, что речевые компетенции, умение общаться и добиваться успеха благодаря коммуникативной культуре – важная составляющая в любой профессии.

В какой бы области не работал выпускник вуза, он должен уметь свободно ориентироваться в информационном пространстве, вести диалог на высоком профессиональном уровне, уметь донести свою мысль, идею до собеседника, слушателя. Для успешной коммуникации необходимым условием является владение речевой культурой. Ещё Вольтер заметил, что «прекрасная мысль теряет всю свою цену, если дурно выражена». Хорошая грамотная речь, наряду с прочными знаниями и профессиональными умениями, является своеобразной характеристикой профессиональной пригодности. В общении любого рода важно соблюдать такие коммуникативные качества речи как: содержательность, точность, уместность, логичность, доступность и чистоту. Использование выразительных средств языка, его лексического богатства – пословиц и поговорок, метафор, сравнений делает речь намного богаче и интереснее. Живая выразительная речь придаёт яркости и отражает языковую личность выступающего.

Одной из проблем сегодня, во время Internet-общения, является отсутствие навыков публичных выступлений, хотя владение

ораторскими способностями является необходимым условием карьерного роста и совершенствования личностных качеств. Умение выступать публично расширяет возможности, даёт молодому специалисту шанс проявить себя в любой сфере деятельности. Следует воспитывать и развивать в себе этот бесценный дар Слова, стремиться к речи актуальной, логичной, доходчивой, эмоциональной и, безусловно, правильной.

Человек, который стремится овладеть ораторскими способностями, должен воспитать в себе самостоятельность ума, наблюдательность, развитое мышление и творческое воображение. Для подготовки публичного выступления необходимо усвоить риторические каноны, известные со времён Аристотеля: инвенция, элокуция, диспозиция, орнамента и акцию. Хорошо подготовленной считается та речь, которую оратор пропустил через себя, обдумал и вынес собственные суждения на основе имеющегося опыта и полученных знаний. Использование риторических приёмов позволит сделать речь более убедительной, а познания из области стилистики помогут упорядочить речь. В сфере гуманитарных наук распространено понимание дискурса как единства «мысли и слова», в узком понимании этого слова может рассматриваться собственная точка зрения на какую-либо проблему. В этом аспекте дискурса важна социальная и психологическая позиция говорящего.

Для того, чтобы выступление было эффективным и эффектным, следует поработать над техникой своей речи – улучшить дикцию, произношение, соблюдать темп речи и умело использовать невербальные средства общения. Осанка и поза, мимика и жесты, визуальный контакт со слушателями, интонация - всё имеет значение. Важной составляющей является энергетика речи выступающего, внутренний кураж, эмоциональность, азарт! Не секрет, что нудный оратор никому не интересен, а человек, владеющий техникой речи, обладающий красивым голосом, интонационным богатством сможет завоевать доверие и симпатии любой аудитории. Быть уверенным в себе, уметь преодолевать волнение и страх перед выступлением, уметь управлять аудиторией - навыки, необходимые начинающему оратору.

Ещё одним, обязательным условием является умение аргументировать, т.е. приводить доказательства, объяснения и примеры для обоснования своих тезисов, утверждений. Логические аргументы обращены к разуму аудитории, а психологические к чувствам слушающих.

Речевая культура немислима без знаний речевого этикета и культуры общения. Сдержанность и предупредительность, такт и умение слушать характеризуют речевую культуру, её этический аспект. Следует учитывать и то, что человек, взявший слово, несёт ответственность за сказанное, поэтому так важна его нравственная позиция и моральные принципы. Один из философов русского зарубежья И.А. Ильин считал, что «человек должен иметь нравственное право на те слова, которые он произносит.

Таким образом, речевые компетенции являются обязательными при подготовке конкурентоспособных инженерных кадров, будущего нашей промышленности и экономики.

Использованная литература:

1. Ломаченко С.Н., Ломаченко Д.В. Проблемы и перспективы подготовки конкурентоспособных инженерных кадров для развития промышленности в современных условиях.

Шевцова Р.Г.

Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова, г. Белгород, Россия

РОЛЬ ЛАБОРАТОРНЫХ РАБОТ ПО СПЕЦИДИЦИПЛИНАМ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ СТАНОВЛЕНИИ СТУДЕНТОВ-БАКАЛАВРОВ

При существующей системе образования традиционными видами занятий являются лекционные, практические и лабораторные занятия. Лекция – форма учебного занятия, цель которого состоит в рассмотрении теоретических вопросов конкретной дисциплины в исторически и логически выдержанной форме. Практическое занятие – одна из форм учебного занятия, направленная на развитие самостоятельности студентов в приобретении умений и навыков. Лабораторные занятия – форма учебного занятия, направленная на закрепление и углубление знаний, полученных в рамках лекционных и практических занятий, об основных закономерностях, определяющих строение и свойства наиболее распространенных материалов; на освоение методов испытаний на современном оборудовании, широко применяемом в технике; на использование справочной и технической литературы для выбора необходимых материалов и эффективных методов их обработки [1].

Каждая лабораторная работа имеет единую структуру: введение, теоретическая часть, практическая часть с подробными

рекомендациями по выполнению работы, вопросы для самостоятельной подготовки студентов.

Опыт преподавания дисциплины «Общая характеристика и физико-химические свойства конструкционных материалов» показал, что внимательное ознакомление студентов с возможностями современного оборудования может обеспечить приобретение инженерных навыков выполнения исследовательских работ и умения оформлять нормативную документацию.

Требования к выполнению практических и лабораторных работ доведены до уровня инженерной практики и служат хорошей подготовкой к выполнению квалификационной работы бакалавров. Решающую роль в освоении предмета играет материально-техническое обеспечение дисциплины оборудованием, соответствующим современному уровню развития науки и техники. При этом многие испытательные приборы снабжены компьютерными программами, что позволяет видеть результат измерения на мониторе компьютера, сохранить информацию на внешнем носителе и распечатать для отчета.

Доброй традицией становится проведение межкафедральных лабораторных работ, которые одновременно выполняют студенты различных кафедр, например студенты кафедры ПГС и Неорганической химии (профиль технология защиты от коррозии) выполняли лабораторную работу «Определение механических характеристик при осевом растяжении стержня из малоуглеродистой стали» на разрывной машине ИР-500 (с компьютерной установкой).

С развитием информационных технологий появилась возможность проведения лабораторных работ в виртуальном варианте [2]. Виртуальная лаборатория представляет собой программно-аппаратный комплекс позволяющий проводить опыты без непосредственного контакта с реальной установкой или при полном отсутствии таковой [3]. Выполнение виртуальных лабораторных работ проводится по общей схеме:



Сначала нужно изучить вопросы теоретической и методической части, затем пройти тестирование и получить допуск к выполнению лабораторной работы, выполнить её и получить необходимые данные

для расчета. Сделав расчеты, заполнив соответствующие таблицы, построив графики и составив отчет, студент предоставляет итоговые материалы преподавателю. Проведение лабораторных работ активизирует познавательную деятельность студентов, они стали более осознанно участвовать в выполнении научно-исследовательских работ. При выполнении этих работ проявляются такие качества студентов как самостоятельность, открытость, умение работать в коллективе, трудолюбие, эрудиция. Результаты научно-исследовательских работ студенты докладывали на конференциях. Эти работы были отмечены дипломами и грамотами организаторов конференций. Самопрезентация и публичные выступления – необходимые условия для будущей профессиональной деятельности бакалавров. Хорошая и грамотная речь наряду с профессиональными умениями является одним из признаков профпригодности.

Следует отметить, что руководителями научных работ студентов являются не только преподаватели кафедры, но и ведущие специалисты родственных предприятий, на которых проходила ознакомительная практика студентов. Вовлечение в учебный процесс производственников помогает студентам определиться с направлением дальнейшей трудовой деятельности.

Активная жизненная позиция, умение саморазвиваться, отличная учёба, производственные практики, наличие публикаций и дипломов, участие в работе научных конференций – необходимые условия для формирования достойного портфолио бакалавра.

Литература:

1. Лабораторный практикум по материаловедению: учеб. пособие/Н.С. Григорян, А.А. Абрашов, О.А. Василенко, Д.В. Мазурова, Т.А. Ваграмян//М.: РХТУ им. Д.И. Менделеева, 2013. – 148 с.
2. Алексеев Г.В., Бриденко И.И., Вологжанина С.А. Виртуальный лабораторный практикум по курсу «Материаловедение»: учеб. пособие/Г.В. Алексеев, И.И. Бриденко, С.А. Вологжанина//СПб.: Издательство «Лань», 2013. – 208 с.: ил. (+CD).
3. Трухин А.А. Об использовании виртуальных лабораторий в образовании/А.А. Трухин//Открытое и дистанционное образование. – 2002. - №4(8).

Михайличенко С.А., Буряк Ю.Ю.

*Белгородский государственный технологический университет
им. В.Г. Шухова, г. Белгород, Россия*

КРИТЕРИЙ «ТРУДОУСТРОЙСТВО» НА ПЕРВОМ ПЛАНЕ В МОНИТОРИНГЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ВУЗОВ

Неотъемлемой частью эффективного развития региона является успешное взаимодействие хозяйствующих субъектов и системы образования. Продолжительное время этому взаимодействию уделяется особое внимание с целью повышения качества образования и удовлетворения потребностей рынка труда в профессиональных кадрах.

Цитируя слова министра образования и науки РФ - «Именно трудоустройство является одним из самых важных показателей востребованности того или иного вуза, и мы этот показатель будем обязательно учитывать при мониторинге системы высшего образования в России». Хотелось бы выделить значимость, именно развернутого комплексного подхода к ведению работ по трудоустройству выпускников, актуализированного влиянием критерия «Трудоустройство» на рейтинговые показатели вуза, распределение контрольных цифр приема и ряд других немаловажных позиций.

В 2016 году планируется применить расчет показателя «Трудоустройство» только для выпускников очной формы обучения, ввести данный показатель для оценки деятельности филиалов вузов. В 2015 году показатель, характеризующий трудоустройство выпускников оценивается как доля выпускников образовательной организации, трудоустроившихся за отчетный период, в общем количестве выпускников образовательной организации. За отчетный период принят календарный год, следующий за годом выпуска и предшествующий году проведения мониторинга. Определение факта трудоустройства производится Пенсионным фондом РФ. Факт трудоустройства является подтвержденным, если было хотя бы одно перечисление страховых взносов за выпускника в отчетном периоде [1].

На последнем этапе оценки проводится расчет доли трудоустройства для каждой образовательной организации (вуза или филиала) без учета выпускников граждан иностранных государств. Рассчитанное значение доли трудоустройства округляется по математическим правилам к середине интервала [-2,5%;+2,5%) с целью обеспечения корректности сравнения образовательных

организаций с пороговым значением доли трудоустройства по регионам и федеральным округам. Помимо этого, проводится детальный анализ полученных от Пенсионного фонда данных в разрезе укрупнённых групп специальностей.

Одним из решений задачи гарантированного трудоустройства выпускников является реализация траекторий дуального обучения в вузах, которое получило мировое признание. Это наиболее распространенная форма подготовки кадров за рубежом, которая комбинирует теоретическое обучение в учебном заведении и производственное обучение на предприятии.

В ходе практической реализации нами сформирован координационный совет работодателей, который объединил интересы трех сторон: вуза и его выпускников, интересы хозяйствующих субъектов и региональной власти, в лице представителей областной администрации и профильных департаментов.

Применение практико-ориентированного обучения постепенно приводит к повышению уровня и интенсивности информационного обмена между образовательным учреждением и потенциальным работодателем в сфере трудоустройства специалистов и повышения уровня квалификации работающего населения. В процессе реализации данной образовательной технологии мы создаем многоуровневый инструмент коммуникации (создание автоматизированной системы трудоустройства, создание ассоциации выпускников, наблюдательных и координационных советов, экспериментальной площадки по проблемам трудоустройства и занятости населения), который в свою очередь повысит конкуренцию вуза на рынке образовательных услуг и на рынке труда. Также данный проект позволяет предприятиям и организациям активно участвовать в формировании образовательных программ в зависимости от потребностей работодателя [2].

Наш университет исторически развивался как передовой отраслевой вуз, готовящий квалифицированные кадры для архитектурно-строительного, машиностроительного, транспортно-логистического, горно-металлургического, энергетического кластера не только родной Белгородчины, но и большинства регионов РФ, стран ближнего и дальнего зарубежья.

Обучение в БГТУ им. В.Г. Шухова многоуровневое и многопрофильное. Обучение осуществляется по 31 направлению бакалавриата, 23 направлениям магистратуры и 9 специальностям. Студенты получают образовательные услуги по очной, заочной и дистанционной формам.

В качестве конкретных примеров по расширению сотрудничества нашего университета с работодателями отметим несколько контактов, установленных в 2015г. Ректоратом университета установлены деловые связи с ОАО «Карачевский завод «Электродеталь», расположенным в Брянской области. Это современное, динамично развивающееся высокотехнологичное предприятие, входящее в государственную корпорацию «Ростехнологии». Студентам и выпускникам БГТУ им. В.Г. Шухова завод готов предложить большие возможности личностного и профессионального роста. Независимо от выбранного направления, наших выпускников на заводе ждёт высококвалифицированный коллектив, современное оборудование, мотивирующие условия труда, интересные задачи и, что немаловажно, достойная заработная плата. Сторонами были достигнуты договоренности о целевой контрактной подготовке студентов в БГТУ им. В.Г. Шухова по заказу предприятия, организации прохождения производственных практик и выполнения выпускных квалификационных работ студентами выпускных курсов на базе ОАО «Карачевский завод «Электродеталь». Планируется привлечение профессорско-преподавательского состава БГТУ им. В.Г. Шухова к опытно-конструкторским разработкам новых изделий в рамках программ импортозамещения с использованием оборудования университетского центра высоких технологий.

Аналогичные соглашения достигнуты с компанией «KERAMA MARAZZI» (г. Орел), которая специализируется на производстве керамической плитки и керамического гранита.

На Стойленском горно-обогатительном комбинате стартует программа «Студент Стойленского ГОКа». Она предусматривает поддержку обучения студентов инженерно-технических специальностей в ведущих высших учебных заведениях России, в том числе БГТУ им. В.Г. Шухова.

Финансирование будет производиться в виде оплаты обучения (в случае коммерческой формы обучения) или выплаты дополнительных стипендий в размере до 12 тыс. рублей в месяц. Стипендиатам СГОКа будет предоставляться площадка для производственной практики и обеспечиваться гарантированное трудоустройство на комбинате после окончания обучения.

Участниками программы могут стать выпускники 11-х классов, поступившие на первый курс вуза по специальностям технической направленности: горная промышленность, логистика, машиностроение, энергетика, повышение эффективности производственных процессов и другие.

Стипендиатам СГОКа могут стать также студенты второго и последующих курсов при условии успешного обучения – средний балл за весь предыдущий период обучения должен быть выше 4,5.

Представители органов власти, несомненно, играют большое значение в трудоустройстве молодых специалистов. Если рассмотреть пример Белгородской области, то Департамента внутренней и кадровой политики Белгородской области проводит встречи с работодателями и студентами, генерирует различные проекты через отраслевые советы работодателей. Среди наиболее успешных можно выделить предоставление студентам образовательного займа или же формирование мобильных бригад и другие. Мобильные бригады решают сразу несколько задач. Это, прежде всего, трудоустройство выпускников, организация всех видов производственной практики для тех ребят, которые еще учатся, кроме того, это возможность организовать собственный бизнес.

Проект по созданию мобильных бригад реализуется в регионе с весны 2015 года. Его цель – вовлечь не менее тысячи выпускников профессиональных образовательных организаций области и незанятых граждан в новые экономические отношения, когда сотрудники сформированных бригад одновременно являются их совладельцами.

На сегодняшний день на территории области успешно функционирует семь обществ с ограниченной ответственностью, созданных на базе техникумов Старого Оскола, Губкина, Шебекино и Белгорода. Всего в них задействованы 70 человек. Среднемесячная заработная плата сотрудников составляет 20 тысяч рублей. Директорами мобильных бригад заключен ряд договоров на строительные, ремонтные и отделочные работы в многоквартирных домах, в образовательных учреждениях области и на объектах социальной сферы. Каждое ООО получило грант в размере 300 тысяч рублей, на средства которого закуплены необходимые инструменты и оборудование для работы. Для мобильной бригады предоставляются объекты, которые идут по линии государственного и муниципального заказов. Кроме того, губернатор дал поручение безвозмездно приобрести для бригад автомобили. Для начинающего предприятия, в составе которого молодые люди, только что закончившие учебное заведение, наличие транспорта является крайне актуальным вопросом.

Наш университет долгие годы практикует реализацию широкого спектра программ дополнительного профессионального образования. К услугам преподавателей и слушателей широкий выбор мультимедийных обучающих программ, большой выбор учебных пособий и методической литературы, используемых в

образовательном процессе. Разработаны и реализуются учебные планы и программы более чем по ста специальностям.

Активно развиваются новые формы сотрудничества университета с городскими и районными центрами занятости населения. Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова и Белгородский центр занятости населения подписали соглашение о создании инновационно-образовательной экспериментальной площадки [3, 4]. Данная площадка является одной из форм эффективной реализации практико-ориентированных и социально-образовательных инициатив, направленных на развитие систем социального маркетинга на рынке труда, профессиональной ориентации, дополнительного профессионального образования, содействия временной занятости и трудоустройству выпускников образовательных учреждений профессионального образования и безработного населения. В рамках совместно созданной инновационно-образовательной площадки университет и Управление по труду и занятости населения Белгородской области реализуют следующие направления деятельности: проведение мониторинга трудоустройства выпускников университета; формирование базы данных вакансий на региональном рынке труда; организацию ярмарок вакансий и презентаций компаний; обеспечение стажировок и временной занятости студентов; оказание информационно-методической, психологической и юридической помощи студентам и многое другое.

Важной формой содействия занятости студенческой молодежи является временное их трудоустройство, где мы активно привлекаем ресурс студенческих отрядов. Это не только третий трудовой семестр, отбор лучших ребят для последующего трудоустройства, стажировки и опыт лучших практик.

В БГТУ им. В.Г. Шухова на протяжении многих лет действует штаб студенческих строительных отрядов, который проводит работу по организации временной занятости студентов, поиску рабочих мест и организации работы студентов в свободное от учебы время. Создана и обновляется база предприятий – партнеров как г. Белгорода, так и дальних регионов, которые регулярно осуществляют запросы на выполнение работ, не требующих специального образования и квалификации. Ежегодно в университете формируются более 60 отрядов различных профилей общей численностью более 1200 человек, из них по специальности работает около 900 человек. Дополнительные практико-ориентированные профессии ежегодно получают все желающие студенты нашего вуза. В центре

трудоустройства БГТУим. В.Г. Шухова сложился постулат: «Успехом вуза будет являться тот результат, когда не выпускник ищет работу, а за него борются работодатели».

Литература:

1. Михайличенко С.А., Ломаченко С.Н. Социальное партнерство вуза и работодателя – индикатор успеха. Сборник докладов по материалам Двенадцатой Всероссийской научно-практической интернет - конференции (28-29 октября 2015г.). – Кн.І.-Петрозаводск: Издательство ПетрГУ, 2015. -286с., С. 111-117.

2. Письмо Минобрнауки России от 12.01.15 г. № АК-4/05.

3. Глаголев С.Н., Михайличенко С.А., Ломаченко С.Н. Востребованные выпускники для современной экономики. Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях. Сборник материалов VI Международной заочной научно-практической конференции, посвященной 60-летию БГТУ им. В.Г. Шухова, Белгород, 2014.Ч.І. С.149-155.

4. Михайличенко С.А., Ломаченко С.Н., Савченко С.В. Трудоустройство выпускников вуза – от проблемы к решению. Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России: сборник докладов по материалам Одиннадцатой Всероссийской научно-практической Интернет-конференции (29-30 октября 2014 г.). – Кн. І. – Петрозаводск: Изд-во ПетрГУ, 2014. – 306 с. С. 131-139.

Назаренко Е. И., Михайличенко С. А.

*Белгородский государственный технологический университет
им. В.Г. Шухова, г. Белгород, Россия*

**ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ОБЩЕСТВЕННАЯ
АККРЕДИТАЦИЯ КАК ИНСТРУМЕНТ РЕГУЛИРОВАНИЯ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ**

Ключевые слова: профессионально-общественная аккредитация, совет по профессиональным квалификациям, федеральный государственный образовательный стандарт, образовательная программа, профессиональный стандарт.

В статье рассмотрены вопросы привлечения работодателей (их сообществ, союзов и т.п.) к участию в разработке нормативно-правовой базы по предоставлению образовательных услуг в качестве полновесных участников образовательного процесса в свете нового законодательства.

Решение задачи по привлечению работодателей к разработке стандартов по подготовке профессиональных кадров [1] предполагает появление новых форм социального партнерства, новых правовых норм и новых типов договоров, которые бы при максимальном согласовании и реализации взаимных интересов содействовали вузам в подготовке специалистов, а предприятиям – в обеспечении своих кадровых потребностей.

Статьей 96 федерального закона Российской Федерации от 29 декабря 2012 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» было введено понятие профессионально-общественной аккредитации (ПОА), которая представляет собой аккредитацию профессиональных образовательных программ в отличие от общественной аккредитации, оценивающей уровень деятельности общественной организации. Профессионально-общественная аккредитация профессиональных образовательных программ представляет собой признание качества и уровня подготовки выпускников, освоивших такую образовательную программу в конкретной организации, осуществляющей образовательную деятельность, отвечающими требованиям профессиональных стандартов, требованиям рынка труда к специалистам, рабочим и служащим соответствующего профиля. Таким образом, данной статьей 273-ФЗ вводится звено, которое должно соединять между собой федеральные государственные образовательные стандарты и профессиональные стандарты в части компетенций выпускника – будущего работника по той или иной профессии.

Согласно закону профессионально-общественную аккредитацию могут проводить работодатели, их объединения, а также уполномоченные ими организации, руководствуясь требованиями профессиональных стандартов и (или) иными квалификационными требованиями, установленными на общероссийском уровне. Исходя из этих требований 16 апреля 2014 года был издан указ №249 «о Национальном совете при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям», основной задачей которого является координация действий органов власти, объединений работодателей, профессиональных союзов и ассоциаций, образовательных, научных и иных организаций по созданию и развитию системы профессиональных квалификаций в РФ. Решением Национального совета (в состав которого входят представители различных отраслей экономики) могут создаваться Советы по профессиональным квалификациям (СПК) в определенных областях

профессиональной деятельности. На сегодняшний день Национальным советом утверждены советы в следующих областях:

- СПК в области сварки;
- СПК финансового рынка;
- СПК в наноиндустрии;
- СПК в жилищно-коммунальном хозяйстве;
- СПК в строительстве;
- СПК в индустрии гостеприимства;
- СПК в области информационных технологий;
- СПК железнодорожного транспорта;
- СПК в лифтовой отрасли и сфере вертикального транспорта;
- СПК в здравоохранении;
- СПК в электроэнергетике

Совет по профессиональным квалификациям вправе участвовать не только в разработке профессиональных стандартов, но и определять потребность в образовании и обучении, участвовать в разработке и обновлении федеральных государственных образовательных стандартов профессионального образования, а также проводить профессионально-общественную аккредитацию образовательных программ.

Работодатель, имея своей главной целью использование труда высококвалифицированного персонала и получив на законодательном уровне права регулирования деятельности образовательных организаций в части обучения тем или иным профессиональным компетенциям своих работников [2], должен максимально использовать данные возможности, а именно:

- инициировать создание объединений, союзов и других общественных организаций по направлениям деятельности;
- принимать участие в создании совета по профессиональным квалификациям;
- в качестве участников советов и (или) объединений, союзов работодателей активно участвовать в обсуждениях по подготовке, актуализации и утверждению профессиональных стандартов с учетом собственных интересов;
- активно участвовать в разработке и актуализации ФГОС и образовательных программ своих экономических кластеров совместно с образовательными учреждениями (задача актуализации ФГОС и образовательных программ с учетом профессиональных стандартов сформулирована в поручениях Президента по итогам совещания по вопросам разработки профессиональных стандартов от 9 декабря 2013 года);

- в качестве участников СПК инициировать проведение профессионально-общественной аккредитации программ в тех учебных заведениях, выпускников которых работодатель потенциально желает видеть в числе своих сотрудников;

- создавать, пополнять, актуализировать и использовать в своей деятельности базу (реестр) образовательных учреждений, прошедших профессионально-общественную аккредитацию, и рейтинг образовательных программ, прошедших ПОА и имеющих наибольший спрос у работодателя.

Участие работодателей в профессионально-общественной аккредитации позволит выявить основные показатели, необходимые работодателю для формирования стратегии своего развития и взаимодействия с тем или иным учебным заведением:

- востребованность выпускников на федеральном и/или региональном рынках труда (выраженная в долях выпускников, трудоустроенных после окончания обучения, обучившихся на контрактной основе, получивших приглашения на работу по итогам прохождения практик и стажировок, наличие информации о закрепляемости на рабочем месте в соответствии с полученной квалификацией);

- соответствие компетенций выпускников требованиям профессиональных стандартов и иным квалификационным требованиям, выраженным в доле выпускников программы, успешно прошедших независимую оценку квалификации от общего числа выпускников по данной программе (уровень сформированности итоговых компетенций выпускника).

Резюмируя вышесказанное можно констатировать, что эффективность взаимодействия вузов с сообществом работодателей можно повысить, только переведя работодателя из позиции стороннего наблюдателя и потребителя образовательных услуг в статус заинтересованных полноправных участников образовательного процесса.

Литература:

1. Шевцова С.Н., Михайличенко С.А., Афанасьева А.Н. Стратегия успешного трудоустройства выпускников БГТУ им. В.Г. Шухова// 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. 89-93.

2. Михайличенко С.А., Ломаченко С.Н., Савченко С.В. Трудоустройство выпускников вуза – от проблемы к решению// Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России: сборник докладов по материалам Одиннадцатой Всероссийской научно-практической Интернет-конференции (29-30 октября 2014 г.). – Кн. I. – Петрозаводск: Изд-во ПетрГУ, 2014. С.131-139.

Шутенко Е.Н., Шутенко Д.А.,
Белгородский государственный технологический университет
им. В.Г. Шухова, г. Белгород, Россия

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ СОВРЕМЕННОЙ МОЛОДЁЖИ

Легко ли быть молодым в современной жизни? Такое ли это беззаботное время? Оказывается, нет – у молодых людей большое количество проблем, которые по своей сути отражают не только проблемы молодого поколения, но и всего общества в целом. Все, что молодежь делает сейчас, определяет ее будущее, поэтому уже сегодня важно задуматься над существующими проблемами современной молодежи, выявить их первопричины, определить следствия и найти пути их разрешения.

По мнению социологов, главной проблемой современной молодежи является смена ценностей, преимущественно развлекательная направленность жизненных интересов и приоритет потребительских ориентаций. Молодое поколение забывает о культурно-нравственной сфере, происходит обесценивание моральных принципов и качеств, смена высокой культуры на культуру потребительскую. Сейчас молодых людей больше заботит не внутренний, духовный мир человека, а то, как он одет, или сколько денег имеет, что приводит к обесцениванию человеческой жизни. Еще очень важным и волнительным моментом является отсутствие желания постигать что-то новое, учиться. Специалисты обеспокоены тем, что современная молодежь не стремится вынести для себя что-нибудь полезное, но озабочена лишь получением удовольствия. Также ученые отмечают и отсутствие четко поставленной жизненной цели, равнодушие и пессимизм, приводящие к различным нервным и психологическим расстройствам, стремление к нарушению общественного порядка. Порой, стремясь к независимости, молодежь переходит всякие границы, своими действиями все больше становясь на сторону ожесточенного

национализма и экстремизма. Все это приводит к личностной деградации [1].

Для выявления актуальных проблем современной молодежи мы провели (не помню) опрос среди студентов 1-4 курса БГТУ им. В.Г. Шухова в возрасте от 17 до 22 лет в количестве 54 человек (из них 38 юношей и 16 девушек). В итоге мы получили следующий список проблем, обозначенных респондентами, как актуальные для современной молодежи

Проблема материального благополучия была поставлена на первое место значительным большинством респондентов.

Действительно, сегодня многие студенты озабочены поиском работы в целях достижения материальной независимости. Однако учебу и работу не всегда удается совмещать, а если и удается, то, в конце концов, оказывается, что ничего хорошего из этого не выходит: долги по сессии, вечные недосыпы из-за боязни опоздать на работу, страх быть отчисленным приводят к психологическим расстройством, нервным срывам и, следовательно, к нарушению здоровья. Стремлением заработать очень часто пользуются мошенники, завлекая молодых людей в различные авантюры. Ведь зачастую, молодые люди оказываются падки на предложения о легком и большом заработке, и такие формулировки как «необходим предварительный взнос» или «укажите номер счёта, код электронной системы банка, и переведите аванс, чтобы уладить все формальности» мало у кого вызовут сомнения. Молодые люди бездумно вступают в различные организации, переводят большие деньги на счет так называемых «работодателей» и в итоге оказываются ни с чем. Но ведь бывают случаи и похуже, когда молодым девушкам предлагают, обсыпая неземными комплиментами, сняться для модного журнала, обещая успешную карьеру и огромные деньги, а после заманивают на «студии» и совершают над ними насильственные действия [2].

На второе место опрошенные студенты поставили проблему здорового образа жизни. Сейчас все взволнованны количеством зависимых от алкоголя молодых людей. При этом многие из них осознают, какие тяжкие последствия может повлечь за собой алкогольная зависимость (панкреатит, цирроз печени, рак печени, гастрит и язва, рак желудка, сердечно-сосудистые заболевания, инфаркт) но продолжают употреблять спиртные напитки, наивно полагая, что алкоголизм им не грозит. А между тем, ученые выяснили, что из всех, регулярно употребляющих спиртные напитки, 80% имеют первую стадию алкоголизма. Откуда же взялась такая огромная цифра? По мнению специалистов, молодежь еще в детстве привязана к тому, что ни

одно застолье не обходится без выпивки. Все это уже заложено в сознании молодых людей. Также среди молодежи стремительно увеличивается и количество наркозависимых – согласно статистике, 30% от всех, употребляющих наркотики. Потакая своему желанию почувствовать себя взрослыми, независимыми, или же просто развлечься, молодые люди пробуют наркотики, думая, что любой момент легко смогут остановиться. А потом оказывается, что они совершенно не в состоянии «слезть с иглы». Наряду с алкоголизмом и наркозависимостью стоит проблема курения. В России на сегодняшний день курят 65% мужчин и более 30% женщин. Причем, 80% этих курильщиков «заразились» вредной привычкой в юном возрасте. В ходе опроса выяснилось, что злоупотребляют табаком примерно треть всех респондентов. Каждый из них ежедневно выкуривает около 10 сигарет, а саму привычку приобрели в возрасте 13-14 лет под влиянием так называемых «старших товарищей», то есть под воздействием общества. Однако не все молодые люди употребляют эти вредные вещества. Среди молодежи есть те, кто активно занимается спортом и старается вести здоровый образ жизни [3].

Следующей проблемой, волнующей молодежь, является проблема интернет-зависимости. Интернет повсюду. Сейчас почти каждый имеет техническое устройство, позволяющее выйти во «всемирную паутину», и современную жизнь без интернета просто невозможно представить. С помощью интернета студенты делают домашнее задание, слушают музыку, смотрят фильмы, заказывают одежду, общаются с друзьями и родственниками вдали от дома – все это, безусловно «плюсы». Однако можно выделить и ряд «минусов». Именно интернет чаще всего используется мошенниками в своих преступных схемах для обмана молодежи. На различных интернет-сайтах, помимо необходимой информации, содержится огромное количество ненужной рекламы, различной агитации, пропаганды, порнографии, что негативно сказывается на моральных нравах молодежи. Общаясь в социальных сетях, современные молодые люди постепенно теряют навык общения в реальности, становятся менее коммуникабельными и общественно дезориентированными, замыкаются в себе. Интернет почти полностью заменил реальную жизнь, здесь можно оставаться наполовину анонимными, выставляя себя в наиболее выгодном свете. Теперь, если хочешь кого-нибудь поздравить, можно подарить виртуальную открытку или подарок, а чтобы выразить какую-либо эмоцию, лишь достаточно поставить смайлик. Интернет принуждает молодежь проводить огромное количество времени за компьютером – около 20 часов в день, что негативно сказывается на

здоровье: ухудшается зрение, осанка, психологическое состояние. Но, несмотря на это, молодое поколение все равно проводит за компьютером большую часть своего времени, просматривая сайты, переписываясь, играя в онлайн-игры [4].

Следующая проблема, которая волнует опрошенных, – это суицид. По статистике, по абсолютному количеству подростковых самоубийств среди молодых людей в возрасте от 15 до 19 лет Россия занимает первое место. Каждый год около 60 тысяч человек заканчивают свою жизнь самоубийством. Среди всех возрастных категорий людей, заканчивающих жизнь самоубийством, второе место занимают молодые люди в возрасте от 18 до 25 лет. За последнее десятилетие число самоубийств среди молодежи выросло в 3 раза [6]. Недопонимание в семье, проблемы с окружающими, неразделенная или несчастная любовь, другие жизненные трудности порой толкают молодых людей на такой безрассудный и эгоистичный поступок, как самоубийство. Но с такими затруднениями сталкивается вся современная молодежь, почему одни находят пути их разрешения, а другие не видят другого выхода, кроме самоубийства? Не так давно произошел один такой случай: 29 октября 2014 года покончил с жизнью подросток в возрасте 15 лет, из благополучной семьи. Позже выяснилось, он состоял в одной из групп социальной сети, подталкивающих людей к суициду. На сайте группы желающие свести счеты с жизнью люди, переписываются, ищут себе для этого партнера, и оставляют инструкции о том, как правильно и максимально безболезненно можно уйти из жизни. И молодые люди, угнетенные своими проблемами и переживаниями, под воздействием этого совершают самоубийства. И самая большая беда в том, что никто эти группы не контролирует. Если рекламу алкоголя и порнографические сайты взяли под контроль и почти что искоренили, то за «процветанием» таких сообществ никто не следит. А между тем, согласно проведенному исследованию, на одну тысячу участников приходится 1-4 самоубийства ежедневно. Это серьезный повод задуматься. Однако интернет-сообщества фактически провоцируют молодых людей на этот страшный поступок, первопричины которого нужно искать в самом человеке, а не в сомнительных социальных сетях [4].

Следующая значимая для опрошенных проблема – это субкультурная зависимость как форма псевдо самореализации. Все больше и больше молодых людей примыкают к различным неформальным сообществам, именуемым субкультурами. Субкультура – часть общественной культуры, отличающаяся от преобладающей, а ее

представитель - человек-неформал – это человек, который бросил вызов обществу, стремясь показать свое «я». С одной стороны, субкультуры – это хорошо: молодые люди пробуют что-то новое, познают мир и людей с разных сторон, пытаются разобраться в себе и выбрать собственный путь. Однако субкультуры, по мнению специалистов, несут все себе и некоторую опасность. Например, хиппи, пропагандирующие идею мира во всем мире, употребляющие наркотики, что наказуемо законом, или панки с их идеологией дешёвого алкоголя, беспорядочных половых связей или вандализма. Неудивительно, что человек, присоединившийся к тому или иному сообществу, под его воздействием начнет принимать алкоголь или наркотики, рискует заразиться каким-либо венерическим заболеванием или СПИДом, попасть за решетку. Все это ведет к торможению развития молодого поколения. Молодежь, вступающая в субкультуры, имеет другие приоритеты, взгляды на жизнь, ложные ценности, и в будущем им будет сложно адаптироваться к нормальной взрослой жизни [5]. Но для чего же молодые люди вступают в различные сообщества? Вступая в какую-то молодежную субкультуру, идентифицируя себя с ней, молодой человек, может быть впервые на достаточно серьезном, взрослом уровне, постигает социальные функции личности в группе, осознает собственную значимость, ценность своей жизни. Это один из способов поиска пути саморазвития. Познавая себя как личность, как частичку общества, человек приобретает опыт и накапливает необходимые социальные знания.

Еще одна проблема, которая также волнует опрошенных, – это проблема свободного времени и досуга. Сейчас многие молодые люди жалуются на недостаток свободного времени: плотный учебный график, слишком большое количество домашнего задания, заботы по дому – совсем нет времени на отдых. Однако все зависит от того, как человек распоряжается собственным временем. Очень важно правильно расставить приоритеты. Однако бывает и так, что порой молодые люди попросту не знают чем себя занять. Ведь не многие могут оплачивать различные курсы и дополнительные занятия, интересующие их. А бесплатные кружки, чаще всего не отвечают требованиям современного молодого человека. Так и разрушается весь культурный досуг молодежи. Но, несмотря на это, ученые-социологи отмечают, что сегодняшняя молодежь, в основном, умеет организовать свой досуг должным образом. Сейчас очень много юношей и девушек активно занимаются спортом, ходят в кино, музеи, театры, на выставки, на концерты. Безусловно, есть и те, кто ничего не делают и просто прожигают свою жизнь за алкоголем и курением, но такие личности

были всегда и везде, и судить только по ним о всей современной молодежи, разумеется, нельзя [5].

Таким образом, в ходе нашего опроса мы выявили ряд проблем, которые современная молодежь определяет как актуальные, а именно: проблема материального благополучия; здорового образа жизни; интернет-зависимости; суицида; проблема субкультурной зависимости. И у каждой из проблем есть решение: выбирая работу, молодежи следует быть осторожнее и рассудительнее; сделать правильный выбор: алкоголь, наркотики, курение и загубленная жизнь или здоровье и светлое будущее; ценить реальную жизнь, реальные отношения, прикосновения и чувства; не спешить губить себя из-за каких-то жизненных неурядиц, а больше общаться вживую с друзьями, родителями, ведь только так можно получить помощь и поддержку; уметь определять, что он хочет получить для себя от той или иной субкультуры и как он сможет использовать полученные знания и опыт в самостановлении и саморазвитии; научиться самостоятельно организовывать свой культурный досуг и стремиться к саморазвитию и образованию.

Литература:

1. Гудков Л.Д. Молодежь России М.: Московская школа политических исследований, 2011.
2. Ильинский И. М. Молодежь и молодежная политика. М.: Голос, 2001.
3. Ковалева А.И., Социология молодежи: Теоретические вопросы. М.: Социум, 1999.
4. Чупров В.И. Молодежь в обществе риска. М.: Наука, 2001.
5. Шутенко Е.Н. Условия самореализации студенческой молодежи в образовательном пространстве вуза // Современные проблемы науки и образования. 2013. № 5. www.science-education.ru/111-10341.

Дергаусова Н.Д.,
заместитель директора ГБУДО «Белгородский областной
Дворец детского творчества», г. Белгород,

**ФОРМИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
САМООПРЕДЕЛЕНИЯ СТАРШЕКЛАССНИКОВ В
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОСТРАНСТВЕ
«ШКОЛА – ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ –
ВУЗ»**

*Ключевые слова: научно-исследовательская деятельность,
проектный метод, профессиональное самоопределение
старшеклассников*

Если дети – национальное достояние любой
страны, то одарённые дети – её творческий потенциал.

Р.Н. Бунеев

Организация работы с одарёнными детьми является одним из приоритетных направлений развития современного образования. В своём послании Д.А. Медведев справедливо отмечает, что важнейшими качествами личности в современном обществе должны стать инициативность, способность творчески мыслить и находить нестандартные решения, умение выбирать свой профессиональный путь, готовность обучаться в течение всей жизни. Большую роль в этом смысле играет научно-исследовательская деятельность, организуемая в образовательном учреждении. Ученик, прошедший путь научного исследования в школе, готов к получению образования в высшем учебном заведении, где данный вид деятельности является приоритетным. Тем более что потребность в исследовательской работе и способность к ней рассматриваются большинством исследователей как один из ведущих признаков одарённости [1].

Согласно Рабочей концепции одарённости (2003): «...**Одарённость** – это системное, развивающееся в течение жизни качество психики, которое определяет возможность достижения человеком более высоких, незаурядных результатов в одном или нескольких видах деятельности по сравнению с другими людьми. **Одарённый ребёнок** – это ребёнок, который выделяется яркими, очевидными, иногда выдающимися достижениями (или имеет внутренние предпосылки для таких достижений) в том или ином виде деятельности» [2].

Именно одарённые дети – национальное достояние, которое надо беречь, которому надо помогать развивать их творческий потенциал.

Творчество в концепции определяется как развитие деятельности по инициативе самого ребёнка, как «выход за пределы заданных требований».

Опираясь на идеи Л.С. Выготского, П.К. Анохина, Б.Г. Ананьева и на экспериментальные работы, В.Д. Шадриков предложил рассматривать способности как свойства функциональных систем, реализующих отдельные психические функции. Последние имеют индивидуальную меру выраженности, проявляющуюся в успешности и качестве своеобразии освоения и осуществления деятельности. Предложенный подход открывает путь к решению проблемы соотношения задатков и способностей, позволяет определить место способностей в структуре психики и рассматривать их развитие с деятельностных позиций [3].

Ценнейшие качества у некоторых школьников – «открытый ум и гибкий интерес детства» – снижаются из-за отсутствия необходимых условий для раскрытия и развития их таланта.

Одним из путей решения этой проблемы мы видим сотрудничество между школой, организацией дополнительного образования и вузом.

Именно для решения данной проблемы в 2006 г. по инициативе Губернатора Белгородской области Е.С. Савченко, Правительства Белгородской области проводится областной конкурс творческих открытий и инициатив «Мы – Белгородцы! Думай, решай, действуй!» с целью выявления и всесторонней поддержки талантливых и одарённых детей.

Данный конкурс проводится при поддержке департамента образования Белгородской области, ФГБОУ ВПО «Белгородский государственный технологический университет им В.Г. Шухова», ГБУДО «Белгородский областной Дворец детского творчества».

Работа организаторов по подготовке и проведению областного конкурса «Мы – Белгородцы! Думай, решай, действуй!» реализуется по разным направлениям, одно из которых – организация исследовательской деятельности учащихся.

Данный вид деятельности предполагает формирование такой обучающей среды, которая мотивирует учащихся искать и обрабатывать информацию, обмениваться ею, быстро ориентироваться в информационном пространстве, а также создание условий, способствующих наиболее полному развитию способностей учащихся.

Научно-исследовательская работа осуществляется под руководством научного руководителя (учителя школы).

Каждый учащийся выбирает тему по своим интересам. Выбор темы осуществляется совместно с ребёнком и педагогом. Важно, чтобы у юного исследователя возникло желание узнать что-то новое, интересное для себя. Кроме того обращается внимание на актуальность темы, недостаточность её изученности, важность в практическом отношении, а также грамотность с научной точки зрения.

Следующие этапы – планирование, определение цели исследования, задач, методов и этапов исследования.

Далее ученик занимается подбором литературы, где формируется умение конспектировать основные положения литературного источника, правильно работать с цитатами.

Учащийся изучает материал, самостоятельно осуществляет исследование, результаты которого отражаются в практической части работы.

Важная часть работы – защита презентации собственных достижений, которая помогает приобрести опыт отстаивания своей точки зрения, умение вести дискуссию.

Руководитель пишет рецензию, акцентируя внимание на сильных и слабых сторонах исследования, давая советы по улучшению (если это необходимо) [4].

Особое место в педагогической практике занимает социальное проектирование. Его понимают как ведущую технологию социального воспитания учащихся, главный педагогический смысл которой – создание условий для социальных проб личности, необходимых механизмов для участия детей и молодёжи в принятии решений; создание ситуаций выбора, в которых школьник должен найти способ решения той или иной социальной проблемы на основе сформированных у него ценностей, нравственных установок и социального опыта.

Социальный проект представляет собой действие, локализованное по месту, времени и ресурсам и ориентированное на достижение социально значимой цели. Социальный проект – это ещё и вид социального творчества.

Исследовательская составляющая в социальном проекте проявляется в том, что учащиеся выступают как исследователи проблем современной жизни. Творческая составляющая заключается в том, что они сами являются создателями и исполнителями новой, придуманной ими действительности и могут представить это на суд

своих сверстников. Коммуникативная – в том, что в процессе реализации проектов учащиеся организуют свою деятельность, работают в сотрудничестве, взаимодействуют с педагогами и друг с другом, учатся выстраивать деловое партнёрское общение. Проект даёт возможность почувствовать значимость своего труда, «попробовать» себя в многофункциональной деятельности [5].

Для самостоятельной творческой проектной и исследовательской работы учащихся необходимо владеть:

- знаниями, умениями и навыками в содержательной области проекта или исследования;
 - специфическими знаниями и умениями в проведении, написании и оформлении научного исследования или проекта;
 - навыками самостоятельной работы.
- Каждый проект или исследование должны быть обеспечены:
- материально-техническим оснащением (лабораторной и технической базой);
 - учебно-методическими материалами;
 - кадровыми ресурсами (учителя, преподаватели вуза, привлечённые специалисты);
 - информационными ресурсами (библиотека, Интернет и т.д.);
 - информационно-техническим оснащением (компьютеры, видеопроекторы, мультимедиа и др.) [6].

В «Рабочей концепции одарённости» выделены основные компоненты профессиональной квалификации педагога, необходимые в работе с одарёнными детьми. Это базовый компонент профессиональной квалификации педагогов, который включает в себя общую профессиональную педагогическую подготовку (предметные, психолого-педагогические и методические знания, умения и навыки); основные профессионально значимые личностные качества педагога.

А.И. Доровской отмечает, что учителя своей деятельностью приводят одарённого учащегося к самореализации. В свою очередь, и учитель самореализуется в этой деятельности.

Итак, проблема выявления одарённых детей сложна и требует привлечения специалистов высокой квалификации. Соответственно возникает проблема повышения роли личности педагога в развитии одарённых детей. Для этого сотрудниками ГБУДО «Белгородский областной Дворец детского творчества» и Центра довузовской подготовки БГТУ им. В.Г. Шухова проводятся обучающие семинары по организации и реализации проектной и

исследовательской деятельности школьников для педагогов образовательных организаций области.

Проектный метод, исследовательская работа служат механизмом профессионального самоопределения школьников, помогают их полноценной адаптации к условиям профессионального функционирования в дальнейшей жизнедеятельности. Так, за четыре года для 81 % старшеклассников, участвующих в конкурсе «Мы – Белгородцы! Думай, решай, действуй!», направленность номинаций способствовала выбору специальности.

Учебный год	Ф.И. участника, образовательная организация	Номинация, название творческой работы (научно-исследовательская работа, техническая разработка, социальный проект)	Наименование института БГТУ им. В.Г. Шухова, год поступления
2011-2012	Нажиганова Людмила, МБОУ «СОШ № 4» г. Новый Оскол	«Фестиваль дизайна и искусств Леонардо да Винчи» / «Проект моста через железную дорогу»	АСИ, 2012
2011-2012	Клеткина Анастасия, МБОУ «Засосенская СОШ им. Героя Советского Союза Н.Л. Яценко» Красногвардейского района	«Фестиваль дизайна и искусств Леонардо да Винчи» / «Детская площадка»	АСИ, 2014

2011-2012	Циорба Анастасия, МБОУ «Пятницкая СОШ» Волоконовского района	«Памятники архитектуры Белгородчины»/ «Виртуальный музей школы»	АСИ, 2015
2012-2013	Тавокина Антонина, МБОУ ДОД «Дом детского творчества» Новооскольского района	«Мой дом – зелёная столица»/ «Озеленение пл. Центральная г. Новый Оскол»	Белгородский строительный колледж, 2014
2012-2013	Алешкина Алина, МБОУ «Засосенская СОШ им. Героя Советского Союза Н.Л. Яценко» Красногвардейского района	«Мой дом – зелёная столица»/ «Маленькая школьная страна –зелёная столица нового поколения»	АСИ, 2014
2012-2013	Денисенко Елена, МБОУ «Ровеньская СОШ с УИОП» Ровеньского района	«Мой дом – зелёная столица»/ «Символ БГТУ им. В.Г.Шухова»	АСИ, 2013
2012-2013	Филонов Дмитрий, МОУ «Расховецкая СОШ» Красненского района	«Качество производства в 21 веке» / «Использование электрической эрозии металлов для прошивки отверстий»	ИСМиТБ, 2013

2012-2013	Разливаев Александр, МОУ «Краснояружская СОШ № 2» Краснояружского района	«Качество производства в 21 веке» / «Устройство для изготовления сахарной ваты»	ИТОМ, 2014
2012-2013	Ушаков Евгений, Шнякин Алексей, МБОУ «СОШ № 13 с УИОП» г. Губкин	Социальный проект /«Бордюрная машина»	ИИТУС, 2013
2013-2014	Грибов Тимур, МБОУ «СОШ № 3» г. Строитель Яковлевского района	«Альтернативная энергетика» / «Обучающая роботизированная платформа»	ИИТ УС, 2014
2013-2014	Гринченко Анна, МБОУ «Борисовская СОШ № 2» Борисовского района	«Открываем Белгородчину»/ «Создание национального парка «Борисовка – край дубрав и белых аистов»	ИЭМ , 2014
2013-2014	Каменская Дарина, МБОУ «СОШ № 3» г. Белгорода	«Открываем Белгородчину»/ «Создание зоны отдыха для учащихся гимназии и жителей микрорайона на территории МБОУ «Гимназия № 3» г. Белгорода»	ИИТУС, 2015
2013-2014	Гузнародова Карина, МБОУ «СОШ № 1 с УИОП» г. Шебекино	«Альтернативная энергетика» / «Повышение энергоэффективности школы»	ТТИ, 2015

2014-2015	Халимова Елизавета, МБОУ «Прохоровская гимназия» Прохоровского района	«Наследие В.Г.Шухова»/ «Надземный пешеходный переход и Ротонда на территории музея Бронетанковой техники в п. Прохоровка»	АСИ, 2015
2014-2015	Тимофеева Надежда, МБОУ СОШ № 39 г. Белгорода	«Грани кристаллографии» / «Мотивы кристаллографии в архитектуре»	АСИ, 2015

Подход к организации исследовательской и проектной деятельности учащихся в образовательном процессе «школа – дополнительное образование – вуз» (из опыта работы ГБУДО «Белгородский областной Дворец детского творчества» и ФГБОУ ВПО «Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова») предполагает следующие этапы:

1. Оргкомитет конкурса разрабатывает положение о проведении конкурса (сентябрь).
2. Ректорат университета проводит встречи с главами, представителями управления образованием муниципальных районов и городских округов для педагогических работников образовательных организаций, школьников, родителей с целью профорientации учащихся, разъяснения условий участия в конкурсе и возможности для победителей и призёров рассчитывать на преференции при поступлении в «Технолог» (октябрь-ноябрь).
3. Консультационный день. Учащиеся встречаются с молодыми учёными, кураторами номинаций конкурса – членами экспертного совета, выступают с проектами (декабрь).
4. Обучение сотрудниками Центра молодёжного инновационного творчества «Метаморфоза» БГТУ им. В.Г. Шухова использования 3Д – моделирования в подготовке макетов для защиты творческих работ участников конкурса (январь-февраль).
5. Экспертиза работ (март).
6. Финал конкурса. Защита проектов финалистов конкурса проходит в присутствии ведущих преподавателей технологического университета, лучших учителей общеобразовательных организаций, родителей учащихся (апрель).
7. Церемония награждения победителей и призёров областного конкурса «Мы – Белгородцы! Думай, решай, действуй!»

ежегодно проводится в овальном зале Дома Правительства области. Победителей и призёров награждают дипломами департамента образования области и памятными призами. Обладатель Гран-при конкурса выдвигается кандидатом на присуждение премии по поддержке талантливой молодёжи в рамках приоритетного национального проекта «Образование». С 2016 года планируется обладателю Гран-при конкурса вручение специального приза Губернатора области (статуэтка), учащимся 10, 11 классов – сертификат на поступление в университет (май).

8. Лучшие работы победителей и призёров конкурса направляются на Всероссийский конкурс молодёжных авторских проектов и проектов в сфере образования, направленных на социально-экономическое развитие российских территорий «Моя страна – моя Россия» (май-июнь).

9. Подготовка сборника лучших проектов участников областного конкурса «Мы – Белгородцы! Думай, решай, действуй!» для школьников, увлечённых научно-исследовательской работой. Авторы представляют свои оригинальные идеи по решению актуальных для Белгородчины задач. Юные исследователи обращают внимание на проблемы градостроительства и энергосбережения, сохранение исторического наследия и охрану безопасности жизнедеятельности, благоустройства территорий и улучшение привлекательности региона (июнь).

10. Выпуск газеты «Технолог» и видеоролика о победителях и призёрах конкурса – студентах-первокурсниках (сентябрь).

11. Регулярное освещение работы по организации и проведению конкурса в СМИ, сайте университета.

В результате такой организации работы образовательного процесса «школа – дополнительное образование – вуз» можно воспитать будущих инженеров, специалистов, молодых учёных, способных создать высокие технологии, новую технику, фундаментальные научные разработки и пополнить ряды преподавательского состава и высококвалифицированных кадров в областях экономики, науки, образования и промышленности России [6].

Литература:

1. Примм И.Р. Развитие детской одарённости через научно-исследовательскую деятельность // Одарённый ребенок. 2015. №1. С.50-56.

2. Богоявленская Д.Б. Рабочая концепция одарённости. – 2-е изд., расш. и перераб. – М., 2003. [Источник: <http://psychlib.ru/mgppu/rko/rko-001-.htm>].
3. Шадриков В.Д. Деятельность и способности. - М., 1994. - С.120-128.
4. Семёнова Т.А. Развитие творческой одарённости через научно-исследовательскую работу// Одарённый ребенок. 2014. № 1. С.98-102.
5. Хорев Д.В. Социальный проект в учреждении дополнительного образования // Воспитание школьников. 2014. № 3. С.26-31.
6. Цибизова Т.Ю. Научные подходы к организации исследовательской деятельности обучающихся в системе непрерывного образования // Отечественная и зарубежная педагогика. - М., 2014. № 6(21). С.78-88.

**В. И. Уральский, канд. техн. наук, доцент,
С. А. Михайличенко, канд. техн. наук, доцент,
Л. С. Уральская, доцент**

ФГБОУ ВПО «Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова» (БГТУ им. В.Г. Шухова, г. Белгород.

ПОДГОТОВКА ВЫСОКОКВАЛИФИЦИРОВАННЫХ КАДРОВ ДЛЯ РЕГИОНАЛЬНОГО РЫНКА ТРУДА

Анализ состояния рынка труда Белгородской области свидетельствует о повышении спроса на высококвалифицированных специалистов широкого профиля, способных адаптироваться к требованиям рыночной экономики. Возрастающий дефицит высококвалифицированных кадров, обладающих практическими умениями, проблема как среднего профессионального (СПО), так и высшего профессионального образования (ВПО).

Выпускники профессиональных образовательных учреждений безусловно должны обладать обширными теоретическими знаниями в области своей профессиональной деятельности, опытом выполнения научной работы, проведения теоретических и экспериментальных исследований, разработки и создания эффективного оборудования. Они также должны приобрести опыт практической работы по выбранной специальности.

Однако существующая система ВПО не позволяет обеспечить комплексную подготовку выпускника в соответствии с требованиями

рынка труда. Анализ рынков труда и образовательных услуг свидетельствует об имеющихся проблемах в инженерном образовании:

- рост высокотехнологичных производств, требующих увеличения практической составляющей образовательных программ;
- недостаточный уровень развития материально-технической базы ВУЗа для реализации практико-ориентированного образования;
- несоответствие качества подготовки специалистов с практическими навыками требованиям работодателей, дисбаланс между теоретической и практической частью обучения.

Решение этой проблемы и должно быть возложено на систему дополнительного профессионального образования (ДПО) ВУЗа.

Главная задача, которую успешно решают в центре дополнительного профессионального образования БГТУ им. В.Г. Шухова (центр ДПО), это реализация для студентов и слушателей инновационной модели профессиональной подготовки, которая позволяет компенсировать отставание в структуре, объёмах и качестве трудовых ресурсов от реальных требований как крупных предприятий, так и частных работодателей.

Вузовский центр ДПО организовал свою работу по нескольким основным направлениям (рис. 1) [1,2].

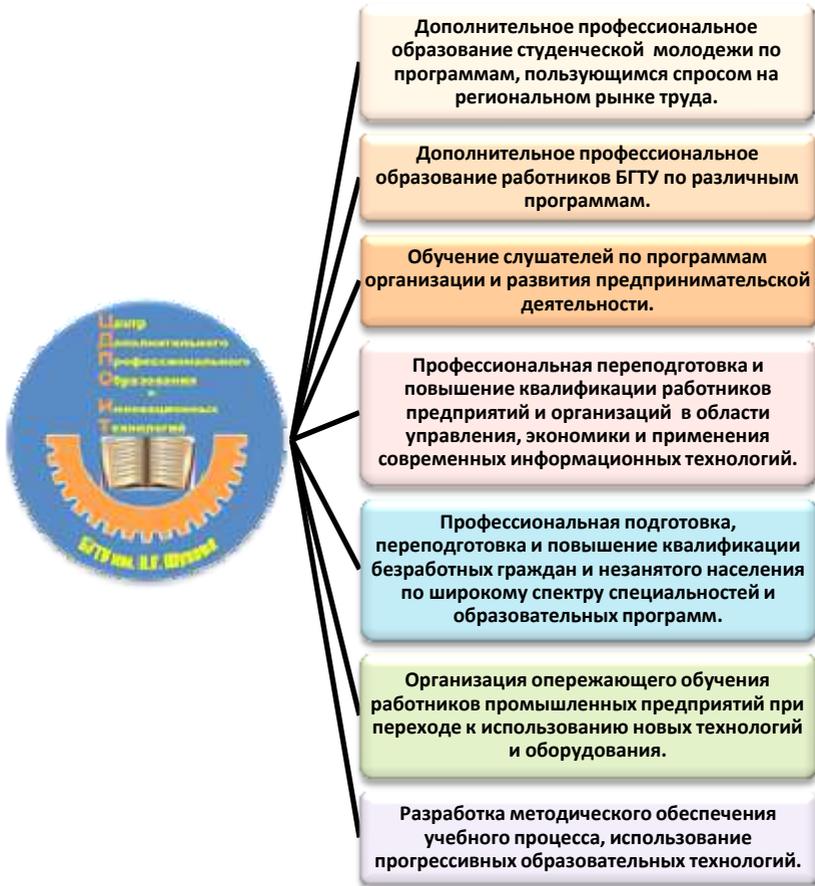


Рис. 1.

Исходя из широкого спектра направлений высшего профессионального образования в техническом ВУЗе, подразделения дополнительного образования должны осуществлять с использованием кадрового, учебно-методического и материально-технического потенциала кафедр и лабораторий профессиональную подготовку, в первую очередь, по направлениям технического профиля, соответствующим программам основного обучения студентов в ВУЗе. Кроме этого, необходима также организация обучения по направлениям офисного профиля, в сферах услуг и самозанятости с

целью развития малого и среднего предпринимательства в различных сферах производственной деятельности.

В то же время, с учетом современного состояния рынков труда и образовательных услуг, необходимо всестороннее развитие и совершенствование системы ДПО вуза, широкое внедрение инновационных проектов, направленных на повышение качества подготовки специалистов и удовлетворение потребностей работодателей в квалифицированных кадрах.

Одна из приоритетных задач – всестороннее развитие дуального обучения.

В настоящее время в Белгородском государственном технологическом университете им. В.Г. Шухова открыто обучение по рабочим профессиям технического профиля, в том числе строительного-монтажным, автотранспортным, электротехническим специальностям. Все выпускающие кафедры осуществляют подготовку по рабочим профессиям, соответствующим направлениям основной подготовки по программам ВПО. Открыты базовые кафедры на ведущих предприятиях и в организациях различных форм собственности Белгородской области. В течение последних лет существенно увеличилось количество студентов, получивших дополнительную профессиональную подготовку (рис. 2).

Кроме подготовки в стенах вуза, получает развитие очно-заочная форма обучения студентов инженерных специальностей белгородских вузов по рабочим профессиям в учреждениях СПО. В 2013-2014 годах около 150 студентов вузов получили рабочую профессию.

В развитие этого направления в 2015 году проведен набор групп из числа студентов университета по ряду профессий в сфере строительства, дорожных и строительных машин на базе ведущих учреждений СПО г. Белгорода.

Повысить эффективность учебного процесса по очно-заочной форме позволит активное использование современных образовательных технологий, в т.ч. элементов дистанционного обучения, которое широко развито в БГТУ им. В.Г. Шухова.

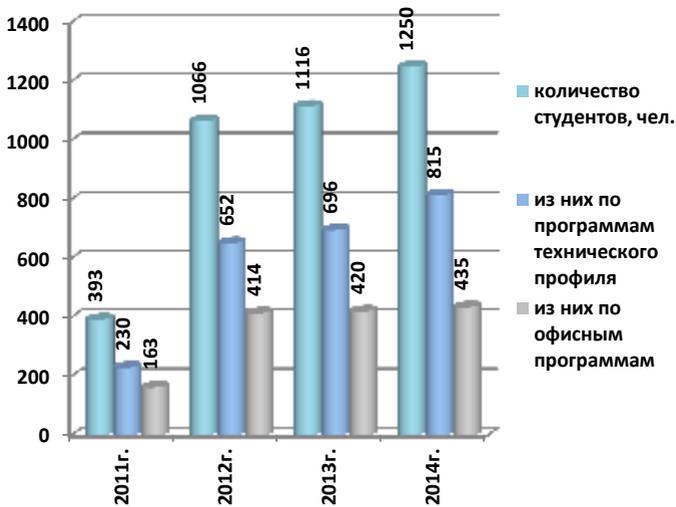


Рис. 2.

Моделью образовательного процесса с применением дистанционных технологий является комплексная методика, основанная на трех составляющих:

- аудиторная работа слушателя с преподавателем;
- работа с учебно-методическими комплексами; аудио и видео лекциями, электронными учебниками;
- работа в сетевой информационно-образовательной среде.

На основании программы обучения студенты могут самостоятельно ознакомиться с учебным материалом своей специальности или курса с помощью электронных учебных пособий, размещенных на портале дистанционного обучения. Аудиторные занятия в этом случае превращаются в консультации с преподавателем, поскольку нет необходимости повторно излагать материал, имеющийся в пособии.

Одной из острейших проблем, стоящих перед системой профессионального образования является недостаточный уровень профессиональной подготовки инженерно-педагогических работников. В европейской практике при формировании кадрового состава профессиональных организаций важнейшим критерием является наличие у специалистов длительного производственного опыта [3]. При этом действует принцип пятилетнего цикла: деятельность на производстве сменяется деятельностью в образовательной

организации. В рамках реализации этого направления в регионе активно привлекаются высококвалифицированные штатные работники предприятий в качестве преподавателей-совместителей, развивается институт наставничества.

Профессионализм мастеров определяется знаниями производственных технологических процессов. В связи с этим возникает острая потребность в обеспечении производственной стажировки инженерно-педагогических работников, выступающих в роли мастеров производственного обучения. В университете создана целая сеть базовых кафедр на ведущих предприятиях Белгородской области в сфере строительства, производства строительных материалов, машиностроения, автотранспорта и т.д., обеспечивающих широкие возможности в реализации программ стажировок научно-педагогических работников вуза.

Еще одним важным направлением в сфере ДПО является обеспечение профессиональной переподготовки специалистов, имеющих высшее или среднее профессиональное образование, или получающих такое образование. Потребность в таком обучении возникает при внедрении на предприятиях новых эффективных технологий и современного оборудования. Диплом о профессиональной переподготовке дает право заниматься новым видом профессиональной деятельности. Профессиональная переподготовка – это реальная возможность для студентов старших курсов получить дополнительную квалификацию по смежной специальности или по другому направлению для обеспечения своего профессионального роста и конкурентоспособности на рынке труда.

Не менее эффективным направлением в сфере переподготовки высококвалифицированных специалистов может стать их обучение в области новых прогрессивных наукоемких технологий с использованием потенциала кафедр и научных лабораторий технического вуза.

Студентам университета в выборе направлений дополнительного образования значительную помощь оказывает Региональный научно-методический центр профессиональной адаптации и трудоустройства специалистов (РНМЦ ПАТС), который, проводя регулярный системный мониторинг рынка труда и образовательных услуг региона, предоставляет информацию о требованиях, предъявляемых работодателями к молодым специалистам.

Цель деятельности РНМЦ ПАТС – всестороннее содействие трудоустройству и занятости студентов и выпускников БГТУ им. В.Г. Шухова [4,5].

Для достижения поставленной цели работниками РНМЦ ПАТС решаются задачи:

- помощь студентам и выпускникам в поиске работы;
- оказание информационно-консультационной профессиональной и психологической поддержки абитуриентам, студентам и выпускникам для построения ими успешной карьеры;
- разработка и сопровождение индивидуальной образовательной траектории студентов и выпускников с учетом возможностей получения дополнительных квалификаций и профессиональной переподготовки в соответствии с их индивидуальными карьерными и профессиональными целями;
- развитие делового сотрудничества с компаниями-работодателями в сфере трудоустройства выпускников.

В целом следует отметить, что актуальность создания в вузах структурных подразделений, обеспечивающих дополнительную профессиональную подготовку и содействие построению профессиональной карьеры выпускника, не вызывает сомнений, так как их деятельность, безусловно, способствует повышению конкурентоспособности молодых специалистов в современных рыночных условиях.

Университет открывает самые широкие возможности для получения высококлассного образования, построения собственного бизнеса, всестороннего развития личности. Работа коллектива вуза направлена на широкомасштабную деятельность по претворению в жизнь государственной политики в сфере образования и реализацию принципа: «Доступность, эффективность, конкурентоспособность».

Литература:

1. Уральский В.И., Михайличенко С.А. Инновации в сфере дополнительного профессионального образования// Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях: сборник материалов VI Международной заочной научно-практической конференции, посвященной 60-летию БГТУ им. В.Г. Шухова, Белгород, 20 декабря 2014 г.: в 2 ч. Ч.2 / под ред. С.А.Михайличенко, С.Н. Ломаченко – Белгород: Изд-во БГТУ им. В.Г. Шухова, 2014. С. 285-295.

2. Уральский В.И., Михайличенко С.А. Принципы организации профессиональной переподготовки специалистов// Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях: сборник материалов VI Международной заочной научно-практической конференции, посвященной 60-летию БГТУ им. В.Г. Шухова, Белгород, 20 декабря

2014 г.: в 2 ч. Ч.2 / под ред. С.А.Михайличенко, С.Н. Ломаченко – Белгород: Изд-во БГТУ им. В.Г. Шухова, 2014. С. 295-300.

3. Павлова О.А. При подготовке кадров необходимо учитывать реальные потребности рынка труда// Статус Белгорода, №1, 2015. С. 16-19.

4. Шевцова С.Н., Михайличенко С.А., Афанасьева А.Н. Стратегия успешного трудоустройства выпускников БГТУ им. В.Г. Шухова// 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. 89-93.

5. Михайличенко С.А., Ломаченко С.Н., Савченко С.В. Трудоустройство выпускников вуза – от проблемы к решению// Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России: сборник докладов по материалам Одиннадцатой Всероссийской научно-практической Интернет-конференции (29-30 октября 2014 г.). – Кн. I.– Петрозаводск: Изд-во ПетрГУ, 2014. С.131-139.

Попова Л.Н., Фарафонова И.В., Уральская Л.С.

ФГБОУ ВПО «Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова» (БГТУ им. В.Г. Шухова, г. Белгород.

ТЕХНОЛОГИЯ УСПЕШНОГО ПОСТРОЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КАРЬЕРЫ

Так уж складывается жизнь, что сегодня везде и во всем карьера является одной из важнейших составляющих успешной жизни человека. Отсюда и вопросы о том, **как построить успешную карьеру**. Все больше людей приходят к выводу, что совсем не просто продвинуться по служебной лестнице и, как и другому делу, этому нужно учиться.

Малый энциклопедический словарь 1907 года даёт такое определение *карьер*: «*Карьера* (слово французского происхождения) – быстрый успех на службе и другом поприще».

Карьера (итал. *carriera* – бег, жизненный путь, поприще, от лат. *carrus* — телега, повозка) – успешное продвижение в области служебной, социальной, научной и другой деятельности; продвижение вверх по служебной лестнице.

В теории управления персоналом *карьера* – это результат осознанной позиции и поведения человека в области трудовой

деятельности, связанный с должностным или профессиональным ростом.

Карьера – цепь событий, которая составляет жизнь, последовательность профессиональных занятий и других жизненных ролей, которые вместе выражают приверженность человека действовать в соответствии с его обобщенной моделью саморазвития. *Карьеру* – траекторию своего движения – человек строит сам, сообразуясь с особенностями внутри- и внеорганизационной реальности и, главное, – со своими собственными целями, желаниями и установками.

Таким образом, карьера – более широкое понятие, чем просто продвижение по служебной лестнице в процессе работы на одном предприятии.

Планирование карьеры достаточно тесно связано с определением главных жизненных целей. Уже на первых шагах можно столкнуться с разнообразными сюрпризами. И на этом этапе важно не растеряться, неуклонно расширять свой кругозор, но при этом не разбрасываться и не отклоняться от поставленной цели. Стремитесь достигать конкретных результатов и учиться думать о стратегических перспективах своей деятельности, а также комплексно размышлять о жизни, включая личную.

Основные направления успешного управления карьерой.

Основной вопрос в деле построения правильной карьеры – где и как ее, собственно, начинать?

Сегодня большинство выпускников российских вузов испытывают трудности при устройстве на работу по специальности. По данным кадровых служб, лишь 30 - 40% молодых специалистов начинает карьерный путь в сфере специализации, большая часть вчерашних студентов либо планируют получить второе высшее образование, либо ищут, где можно продать свои навыки подороже.

А вот мнение Дмитрия Богданова, директора департамента развития клиентских отношений УК «КапиталЪ»: «Нередко вчерашние выпускники оказываются перед выбором: скажем, стать руководителем направления в маленькой фирме и с хорошим окладом или ассистентом в крупной компании. Понятно, что начинать с нулевой позиции и маленькой зарплаты менее приятно, и тогда выбирается первый вариант.

Но надо отдавать себе отчет, что сиюминутная выгода может означать потерю больших перспектив. Масштабные организации, особенно международные, хороши тем, что у них отлажены процедуры обучения и профессионального развития молодых

специалистов, там гарантированы стажировки за границей и разнообразные тренинги.

Карьерный рост в таких компаниях особенно ценен, потому что там постоянно осуществляется тщательно продуманный, естественный отбор и построить случайную карьеру практически невозможно».

Итак, с чего начинать?...

Постановка задачи. Сначала Вы должны понять, где Вы сейчас находитесь, затем решить, куда хотите двигаться, а потом необходимо не просто определить цель, но и постараться сформулировать и, буквально, начертить путь, по которому вы туда доберетесь, т. е. установить цели карьеры и выявить, как вы их достигнете. Следует принимать во внимание, что существуют известные ограничения планирования карьеры, поскольку многие факторы будущего являются практически непредсказуемыми.

Стратегический план

Под стратегией мы обычно понимаем некое важное целеполагание на срок от трех лет и далее. Соответственно, стратегия карьеры - это конструктивный ответ на вопрос: "Кем быть?", отнесенный к довольно длинным периодам планирования.

Стратегия карьеры динамична, поскольку на нее влияет много различных факторов, в основном рынок, изменения условий которого оказывают большое влияние на профессиональные предпочтения и итоговые карьерные цели.

Престижность различных профессий проходит испытание временем и не всегда его выдерживает. Например, возьмем профессии бухгалтера или маркетолога, популярность которых в последнее время несколько снизилась в связи с насыщением рынка, по сравнению со второй половиной 90-х годов, зато возникла большая потребность в IT-специалистах, аудиторах, инженерах-проектировщиках и менеджерах по закупкам.

Точность прогноза тенденций развития рынка труда напрямую влияет на успешность той или иной карьерной стратегии.

Поэтому, выстраивая стратегию карьеры, важно определиться по следующим пунктам:

- насколько выбранная профессиональная специализация востребована на рынке труда (уровень конкуренции среди обладателей данной профессии);
- насколько выбранная профессия конъюнктурна (устойчива);
- какие еще карьерные пути (специальности) примыкают к данной профессии;

- какая должностная позиция является пределом развития данной специализации;
- насколько выбранная профессия зависит от конкретного регионального рынка (является ли выбранная специальность международной либо порождением какого-то региона).

Полезно провести также небольшой SWOT-анализ по выбранной специализации, то есть ответить еще и на ряд вопросов.

- Какие рыночные возможности позволяют надеяться на успех выбранной специализации?
- Какие рыночные ограничения создают препятствия к реализации в выбранной профессии?
- Как превратить ограничения рынка и поражения прошлого опыта в возможности хорошей карьеры в будущем?
- Как действовать в случае наступления какого-либо из рисков (ограничений рынка или личностных ограничений), чтобы карьерный путь не пошел под уклон?
- Какие личностные качества и особенности предыдущего опыта позволяют успешно реализоваться в выбранной профессии?
- Какие свойства характера и прошлые поражения могут осложнить карьеру в выбранной профессии?

Определение своих сильных сторон. Выявление сильных сторон подразумевает лучшее понимание Ваших интересов и предпочтений: помните, что Вы не преуспеете в работе, которая Вам не нравится.

Существуют четыре правила, которых следует придерживаться:

- расширять кругозор (стремиться испытать себя в чем-то новом, что хотя бы косвенно может быть полезным для продвижения вперед);
- доверять собственной интуиции и не слушать пессимистов;
- делать ставку на лучший исход, настраиваться на победу;
- видеть в любом опыте, даже провальном, положительные моменты.

Труднее определить собственные слабости, т.е. области, где нужно улучшение Ваших знаний и навыков. Вам надо знать, каковы критические факторы успеха в выбранной области, и усвоившимся те аспекты Ваших знаний и навыков, в которых Вы слабы.

«Карьеростроительство». Не существует универсальных, пригодных на все случаи жизни рецептов создания успешных карьер. Но есть ряд принципов «карьеростроительства», которые полезно стремиться соблюдать при любых обстоятельствах:

- будьте уникальны, развивайте Ваши конкурентные преимущества, знания и навыки;
- признавайте, что именно Вы в первую очередь ответственны за развитие своей карьеры;
- знайте, куда Вы движетесь;
- налаживайте связи, которые могут помочь Вашей карьере;
- знайте, что нужно для достижения Ваших целей;
- признавайте важность политических аспектов;
- найдите хорошего наставника, чтобы он был Вашим советником по развитию карьеры;
- сохраняйте позитивный настрой.

Все больше ученые, занимающиеся проблемами карьерного роста, стали утверждать, что при построении карьеры у молодого специалиста должен быть сильный психологический настрой на успех. Многие молодые специалисты не слишком позитивно настроенные на успех, так как им кажется, что скорей всего потерпят неудачу в построение карьеры и этот не позитивный настрой очень часто мешает многим молодым перспективным специалистам построить блестящую карьеру. Самое главное для специалиста – настроиться психологически на успех, который поможет добиться карьерного роста.

Психологический настрой при построении карьеры – это постановления мысленной уверенности в то, что все получится. Но при этом необходимо не только об этом думать, но также уверенно действовать. Окружающие люди не могут знать, как мы думаем и это прекрасно, поэтому все наши действия, фразы должны быть настолько уверенны, насколько желаем достичь успеха в карьере.

Что же делать, если постоянно не везет? Можно помочь самим себе, проведя так называемый сценарный анализ. Сценарный анализ – попытка понять, куда ведут рельсы, по которым едет Ваш паровоз, один из способов, помогающих человеку посмотреть на себя со стороны и решить – нужно что-то менять или нет. И если сценарий вполне устраивает, можно продолжать играть все ту же роль, а если есть сомнения, можно взять на себя режиссерские функции – перестроить мизансцены, а то и вовсе поставить новый спектакль с другим сюжетом.

Человеку, решившему измениться, имеет смысл предпринять следующие шаги:

- осознать свой сценарий («запрограммированность» на ситуацию);

- расстаться с однозначными установками (осознать, что вариантов существует множество, – это реальный шаг «нащупать» путь к свободе);
- увидеть различные пути изменения своей «сценарной программы» – возможность движения Вашего «паровоза» по различным путям;
- разобраться со своими «провокаторами» (это могут быть слова или поступки, определяющие обычный (привычный) Ваш путь, можно попытаться сделать что-то принципиально новое в привычной ситуации);
- составить личный свод ограничений и никогда не участвовать в определенных ситуациях, которые могут обернуться повторением негативной программы.

Целеустремленность и расширение кругозора. В процессе карьеростроительства рано или поздно встает вопрос, что делать с «непрофильными активами». Следуя финансовой аналогии, профильными активами будут являться те навыки и ценности, которые непосредственно связаны с основной деятельностью. А как быть с непрофильными навыками и увлечениями? Следует ли от них избавляться?

На первый взгляд – да: большего успеха в жизни добивается тот, кто умеет сосредоточиться на определенной линии развития, сфокусированность на одном деле лучше отражается на его профессиональных достижениях, да и кадровики с недоверием относятся к людям, мечущимся по разным сферам. В то же время непрофильные активы могут сильно подпитывать человека, расширять его кругозор и сформировать то единственное, что сделает его уникальным профессионалом, цена которого возрастает многократно.

Модель эффективного поиска работы и развития карьеры можно представить в виде схемы (рис. 1).

Самозффективность поиска работы - это степень уверенности в том, что молодой специалист сможет успешно продемонстрировать определенное поведение в области поиска работы.

Прозрачность поиска работы – это степень, с которой соискатель может четко и ясно определить цели поиска.

Исследование карьеры - исследование внешней среды карьеры и внутренние исследования. **Исследования внешней среды карьеры** – это сбор информации об организациях, активно выходящих на рынок труда; востребованных профессиях; динамике развития отраслей экономики и др. **Внутренние исследования карьерных возможностей** предполагают исследование и оценку

собственных ценностей, интересов, потребностей и других мотивационных характеристик, опыта и др.

Ресурсы карьеры – это ресурсы, которые позволяют ищущему работу определиться с направлениями поиска работы и со стратегией и тактикой потенциального поведения на рынке труда. К ресурсам по развитию карьеры можно отнести: кадровые центры, специализированные сайты и порталы по трудоустройству и развитию карьеры молодых специалистов, отделы по реализации программ привлечения молодых специалистов в компаниях и др.

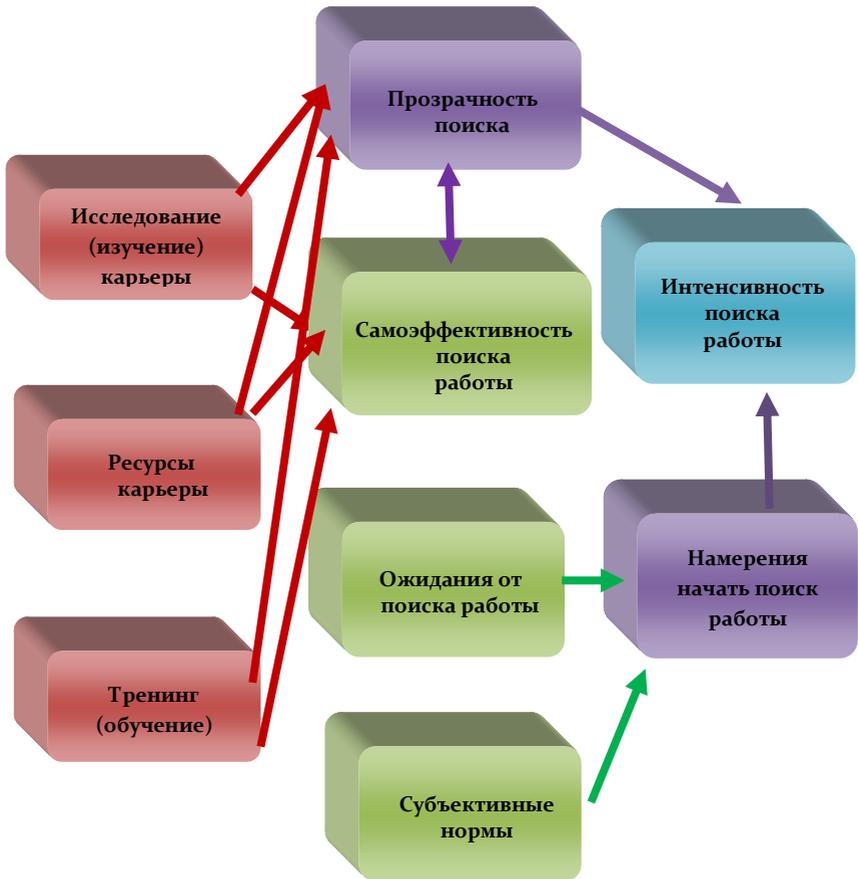


Рис. 1.

Тренинги позволяют, с одной стороны, улучшить навыки поиска работы, а с другой стороны, активизируют ресурсы самоопределения и самоидентификации собственных интересов с потребностями рынка труда.

Ожидания от поиска работы означают, что индивид, ищущий работу, верит в то, что его поведение в области поиска работы принесет определенные результаты, и эти результаты будут значимы для него.

Субъективные нормы означают учет мнений социального окружения индивида при принятии решений относительно того, как себя вести на рынке труда в области поиска работы.

Памятка карьериста

- Старайтесь, чтобы Ваша работа не превращалась в рутину, а всегда была интересной. Не бойтесь выдвигать новые идеи, даже если кому-то они и кажутся фантастическими.

- Если Вы занимаетесь чем-то интересным, стремитесь заинтересовать этим и других.

- Не бойтесь предлагать начальству новые проекты, это поможет Вам реализовать свои творческие планы.

- Не забывайте о том, что где бы Вы ни работали, всегда нужно ставить цель продвинуться хотя бы на ступеньку выше в своей карьере.

- Не упускайте выгодных предложений.

- Всегда помните о перспективе.

- Если Вам намеренно не дают реализовать свои возможности полностью, смените место работы, иначе Вы ничего не добьетесь.

- Постоянно занимайтесь поиском новых форм, не бойтесь экспериментировать.

- Используйте в своей работе творческие наработки других, если эти наработки Вам нравятся.

- Старайтесь стать профессионалом высокого класса (они ценятся всегда и везде).

- Не бойтесь сломать стереотип и выйти на иной уровень.

- Не бойтесь сломать себе карьеру, если верите в то, что можете достичь гораздо большего на другом поприще.

- Будучи мастером высокого класса, не отмахивайтесь от новых идей – напротив, оцените их профессионально и возьмите на вооружение.

В заключение приведем несколько «золотых» правил (рис. 2), сформулированных Ричардом Кохом, преподавателем экономики управления и стратегии бизнеса Школы бизнеса при Бирмингемском университете, следование которым позволит построить успешную карьеру.

Девять золотых правил успеха в карьере

Специализируйтесь в своей области;
развивайте собственные методы работы в этой
области.

Найдите нишу специализации, в которой Вы
будете работать, получая удовольствие, сможете
превзойти других, и ждите шанса стать признанным
лидером в этой области.

Поймите, что сила — в знании.

Определите свой рынок и основных клиентов и
предоставляйте им свои лучшие услуги.

Определите, где 20% усилий дадут вам 80%
результатов.

Учитесь у лучших.

Начинайте работать на себя уже в начале своей
карьеры.

Отдавайте на сторону работу, которая не
является Вашей специальностью.

Используйте имеющийся у Вас капитал в
качестве средства обогащения.

*Ричард Кох, преподаватель экономики
управления и стратегии бизнеса
Школы бизнеса при Бирмингемском
университете*

Рис. 2.



Литература:

1. Остельвальдер А., Пинье И., Кларк К. Твоя бизнес-модель. Системный подход к построению карьеры: М.: 2013.
2. Архангельский Г. Тайм-драйв. Как успевать жить и работать: М.: Манн, Иванов и Фербер: 2014.
3. Громова Е.М., Беркутова Д.И., Горшкова Т.А. Исследование отношения современных российских студентов к построению профессиональной карьеры// Современные проблемы науки и образования. – 2012. – № 3.
4. Донинг Д. Твой тип карьеры. Секреты личности для профессионального успеха: М.: Феникс, 2009.
5. Шаповалов В.К., Минкина О.В. Консультирование по карьере.: М.: Академический Проект: 2008.

Сведения об авторах.

Авилова Жанна Николаевна – кандидат социологических наук, доцент кафедры социологии и управления Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Акимова Галина Захаровна – кандидат экономических наук, доцент кафедры стратегического управления Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Алтухова Юлия Николаевна – Ведущий инспектор областного казённого учреждения «Губкинский городской центр занятости населения» (г. Губкин).

Амельченко Ирина Анатольевна – кандидат биологических наук, доцент кафедры физического воспитания и спорта Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Ануфриева Ольга Александровна – начальник отдела практической подготовки и трудоустройства студентов, Федеральное государственное бюджетное учреждение высшего профессионального образования "Горно-Алтайский государственный университет" (г. Горно-Алтайск).

Афанаскова Юлия Александровна – кандидат технических наук, заведующая ресурсным информационно-методическим центром института дистанционного образования Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Дятьково).

Балабон Галина Анатольевна – заместитель директора по практическому обучению и вопросам трудоустройства, руководитель Центра содействия трудоустройству, преподаватель Краснодарского краевого колледжа культуры (ст. Северская Краснодарский край).

Балбекова Ольга Анатольевна – ведущий специалист Центра развития карьеры Воронежского государственного университета (г. Воронеж).

Батищева Анна Владимировна – студентка Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Безлуцкий Владимир Николаевич – проректор по повышению квалификации специалистов и переподготовке кадров в Белгородском инженерно-экономическом институте (г. Белгород).

Битюцкий Константин Борисович – заместитель директора организационно-аналитического центра, соискатель кафедры

социологии и управления Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород)

Божков Юрий Николаевич – старший преподаватель кафедры менеджмента и внешнеэкономической деятельности Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Бондарь Екатерина Абдуллаевна – кандидат педагогических наук, доцент, ст. преподаватель кафедры физической культуры и спорта БГТУ им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Бурганская Тамара Минаевна - кандидат биологических наук, доцент, заведующая кафедрой ландшафтного проектирования и садово-паркового строительства Белорусского государственного технологического университета (г. Минск).

Буряк Юрий Юрьевич – директор регионального научно-методического центра по профессиональной адаптации и трудоустройству Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Бруева Елена Павловна – студентка Белгородского Инженерно-экономического института (г. Белгород)

Булгаков Сергей Борисович – кандидат технических наук, доцент кафедры механического оборудования, ответственный секретарь приемной комиссии Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород)

Варданын Григор Рафикович - старший преподаватель, кафедры ТКММ Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Ватулин Андрей Евгеньевич – аспирант кафедры финансового менеджмента, начальник Штаба ССО Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Власова Евгения Александровна – доцент кафедры социологии и управления Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Волошина Ирина Геннадьевна – кандидат философских наук, старший преподаватель кафедры социальной работы Белгородского государственного национального исследовательского университета (г. Белгород).

Воробьева Александра Андреевна – ведущий специалист департамента организации практик и трудоустройства Российского университета дружбы народов (г. Москва).

Герасимов Михаил Дмитриевич – кандидат технических наук, профессор кафедры ПТиДМ Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Гладкова Инна Александровна – доцент кафедры социологии и управления Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Глушневна Алена Сергеевна – студентка 4 курса кафедры экономики и организации производства Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Горшенина Юлия Сергеевна – заведующая сектора рекрутмента координационно-аналитического центра развития карьеры Южного федерального университета (г. Ростов-на-Дону).

Горшков Олег Витальевич – студент Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Грачев Александр Сергеевич – кандидат технических наук, доцент кафедры физического воспитания и спорта Белгородского государственного национального исследовательского университета (г. Белгород).

Гришин Виктор Николаевич – кандидат сельскохозяйственных наук, доцент Российского университета дружбы народов (г. Москва).

Груздева Наталия Алексеевна – старший преподаватель Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород)

Гулей Инна Абрамовна – старший преподаватель кафедры социологии и управления Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Гумерова Гюзель Исаевна – доктор экономических наук, руководитель отдела образовательных проектов Фонда инфраструктурных и образовательных программ «Роснано» (ФИОП РОСНАНО) (г. Москва).

Данакин Николай Семенович – доктор социологических наук, профессор кафедры социологии и управления Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Данилова Татьяна Витальевна – методист Сыктывкарского колледжа сервиса и связи (г. Сыктывкар).

Данкова Жанна Юрьевна – кандидат социологических наук, доцент кафедры социологии и управления Белгородского

государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Демура Наталья Анатольевна – доцент кафедры экономики и организации производства Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Дергаусова Надежда Дмитриевна - заместитель директора Белгородского областного Дворца детского творчества (г. Белгород)

Доманова Дарья Викторовна – магистр социологии, ведущий психолог Регионального научно-методического центра профессиональной адаптации и трудоустройству Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Дука Ангелина Ивановна – начальник сектора оценки обучения и карьерного развития в ПАО «Сбербанк России» Белгородского отделения № 8592 (г. Белгород).

Дранников Сергей Анатольевич – магистрант Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Ерохина Наталья Геннадиевна – специалист по учебно-методической работе отдела практик и трудоустройства студентов Елецкого государственного университета им. И.А. Бунина (г. Елец).

Жарикова Валерия Вячеславовна – студентка Белгородского инженерно-экономического института (г. Белгород)

Зайцева Ольга Андреевна – старший преподаватель филиала Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова в г. Новороссийске (г. Новороссийск).

Зайцева Татьяна Александровна – кандидат социологических наук, доцент кафедры социологии и управления Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Зайцева Татьяна Игоревна – ведущий инженер научно-методического центра профессиональной адаптации и трудоустройства специалистов Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Затуливетрова Ольга Вячеславовна – начальник отдела мониторинга и информационного сопровождения трудоустройства координационно-аналитического центра развития карьеры Южного федерального университета (г. Ростов-на-Дону).

Зиборова Елена Игоревна – кандидат социологических наук, доцент кафедры возрастной и социальной психологии научно-

исследовательского института Белгородского государственного университета (г. Белгород).

Казаковцева Елена Николаевна – руководитель ЦСТВ Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Вятский государственный университет» (г. Киров).

Казначеева Ольга Константиновна – к.т.н., руководитель службы взаимодействия с работодателями Южно-Российского государственного политехнического университета имени М. И. Платова (г. Новочеркасск).

Калиева Клара Асылкановна – заведующая отделением Государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Каменск-Уральский техникум торговли и сервиса» (г. Каменск-Уральский).

Каракулова Лариса Габидуловна – заведующая практикой Краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Канский библиотечный колледж» (г. Канск).

Карамышева Светлана Алексеевна - кандидат экономических наук, доцент кафедры социологии и управления Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Карнилович Сергей Петрович – кандидат физико-математических наук, доцент Российского университета дружбы народов (г. Москва).

Климова Елена Владимировна – кандидат технических наук, доцент кафедры безопасности жизнедеятельности Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Ковалева Марина Владимировна – кандидат педагогических наук, доцент кафедры физического воспитания и спорта Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Коваленко Зоя Семеновна – начальник отдела практик и трудоустройства студентов Елецкого государственного университета им. И.А. Бунина (г. Елец).

Коваленко Ксения Юрьевна – студентка Белгородского инженерно-экономического института (г. Белгород).

Ковачевич Душица – докторант, ассистент университета СИНГИДУНАМ (г. Белград, Сербия).

Копылова Ольга Викторовна – руководитель службы содействия трудоустройству выпускников Государственного бюджетного образовательного учреждения «Беловского техникума железнодорожного транспорта» (г. Белово).

Кореневкина Любовь Борисовна – директор регионального центра содействия трудоустройству и адаптации к рынку труда выпускников вузов Брянского государственного технического университета (г. Брянск).

Корнилов Андрей Викторович – заведующий кафедрой физики, кандидат физико-математических наук, доцент Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Корнилова Евгения Анатольевна – заведующая кафедрой естественно-математического образования и информационных технологий, кандидат педагогических наук, доцент Белгородского института развития образования (г. Белгород).

Косицина Марина Анатольевна – учитель средней общеобразовательной школы №4 г. Шебекино Белгородской области (г. Шебекино).

Костенко Анатолий Филиппович – руководитель по научной и инновационной деятельности Борисоглебского сельскохозяйственного техникума (г. Борисоглебск).

Костецкая Татьяна Владимировна – заведующая практикой Волгоградского медико-экологического техникума (р.п Светлый Яр, Волгоградская обл).

Кравченко Лариса Николаевна – доцент, кандидат экономических наук кафедры бухгалтерского учета и аудита Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Кравцова Лариса Станиславовна – преподаватель Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Крамской Иван Сергеевич – кандидат юридических наук, доцент Белгородского юридического института МВД РФ (г. Белгород).

Крамской Сергей Иванович – кандидат социологических наук, профессор, заведующий кафедрой физического воспитания и спорта Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Куликова Тамара Игоревна – психолог регионального научно-методического центра профессиональной адаптации и

трудоустройства специалистов Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Кузнецова Ирина Анатольевна – кандидат экономических наук, профессор кафедры экономики и организации производства Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Кузнецова Татьяна Вадимовна – документовед департамента организации практик и трудоустройства Российского университета дружбы народов (г. Москва).

Курбатов Владимир Леонидович – кандидат экономических наук, профессор, директор северо-кавказского филиала ресурсного информационно-методического центра института дистанционного образования Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Минеральные Воды).

Лавренова Елена Викторовна – кандидат экономических наук, доцент воронежского государственного технического университета (г. Воронеж).

Ломаченко Светлана Николаевна – кандидат экономических наук, доцент кафедры МВД Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Лунина Ольга Александровна – старший преподаватель кафедры социологии и управления Белгородского государственного национального исследовательского института Белгородского государственного университета (г. Белгород).

Люлюченко Михаил Владимирович – магистр института экономики и менеджмента Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Макознак Наталия Александровна – кандидат архитектуры, доцент Белорусского государственного технологического университета (г. Минск).

Макридина Мая Тиховна – доцент кафедры ТКММ Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Матюшкина Татьяна Павловна – старший преподаватель кафедры русского языка и естественных дисциплин подготовительного факультета для иностранных граждан Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Минаева Людмила Алексеевна – кандидат экономических наук, заведующая кафедрой экономики, менеджмента, маркетинга Белгородского инженерно-экономического института (г. Белгород).

Митякина Наталья Анатольевна – кандидат технических наук, доцент кафедры архитектурных конструкций, кафедры экспертизы и управления недвижимостью Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Михалева Ксения Дмитриевна – студентка Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Михайличенко Сергей Анатольевич – проректор по инновационным технологиям и трудоустройству выпускников, кандидат технических наук, профессор кафедры технологических комплексов, машин и механизмов Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Музылева Елена Сергеевна – студентка 4 курса, кафедры социологии и управления Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Назаренко Елена Ивановна – кандидат технических наук, заместитель директора института дистанционного образования Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Носов Олег Александрович – проректор по научной работе и инновационной деятельности, доктор технических наук, профессор Белгородского инженерно-экономического института (г. Белгород).

Оцабрик Анастасия Владимировна – студентка Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Орлова Ирина Николаевна – студентка 5 курса Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Павлова Лариса Николаевна – кандидат педагогических наук, доцент Челябинского государственного педагогического университета (г. Челябинск).

Панченко Сергей Олегович – аспирант кафедры маркетинга Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Пархоменко Людмила Алексеевна – старший преподаватель Белгородского инженерно-экономического института (г. Белгород).

Перескокова Татьяна Аркадьевна – кандидат педагогических наук, доцент Старооскольского технологического института (филиал НИТУ «МИСИС») (г. Старый Оскол).

Петрова Надежда Григорьевна – кандидат филологических наук, Руководитель лаборатории социологических исследований, доцент Брянского государственного технического университета (г. Брянск).

Пец Наталья Савельевна – начальник отдела содействия трудоустройству выпускников координационно-аналитического центра развития карьеры Южного федерального университета (г. Ростов-на-Дону).

Пирожкова Екатерина Владимировна – магистр кафедры социологии и управления Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Писанка Светлана Анатольевна – кандидат экономических наук, преподаватель кафедры управления человеческими ресурсами Южного федерального университета (г. Ростов-на-Дону).

Погорелова Наталья Александровна – студентка Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Полищук Елена Анатольевна – доцент кафедры менеджмента предпринимательской деятельности Крымского федерального университета им. В.И. Вернадского (г. Симферополь).

Приставка Татьяна Александровна – кандидат педагогических наук, доцент Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Рыжиков Евгений Николаевич – аспирант кафедры безопасности жизнедеятельности Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Ряпухина Виктория Николаевна – кандидат экономических наук, доцент кафедры стратегического управления Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Сергеев Денис Геннадьевич – кандидат технических наук, доцент Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Вятский государственный университет» (г. Киров)

Сивушова Елена Викторовна – декан факультета инженерных технологий и экономики Белгородского инженерно-экономического института (г. Белгород).

Скарга Владимир Алексеевич – к.п.н, профессор Южно-Российского государственного политехнического университета имени М. И. Платова (г. Новочеркасск).

Солдатова Ирина Анатольевна – директор координационно-аналитического центра развития карьеры Южного федерального округа (г. Ростов-на-Дону).

Таныгина Людмила Павловна – психолог сектора оценки обучения и карьерного развития в ПАО «Сбербанк России» Белгородское отделение № 8592 (г. Белгород).

Тарасевич Наталья Анатольевна – кандидат филологических наук, заведующая кафедрой филологии Брестского государственного университета им. А.С. Пушкина (г. Брест).

Тарасенко Виктория Николаевна – кандидат технических наук, доцент кафедры архитектурных конструкций Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Троян Павел Ефимович – доктор технических наук, профессор, заведующий кафедрой Физическая электроника Томского государственного университета систем управления и радиоэлектроники, ТУСУР (г. Томск).

Тулинова Надежда Александровна – студентка Белгородского инженерно-экономического института (г. Белгород)

Уварова Людмила Марковна – начальник Центра карьеры ФГАОУ ВПО «Северо-Восточный федеральный университет им. М.К. Аммосова» (г. Якутск).

Уральский Владимир Иванович – кандидат технических наук, профессор кафедры технологических комплексов, машин и механизмов, директор Центра дополнительного профессионального образования и инновационных технологий Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Уральская Любовь Сергеевна – доцент кафедры начертательной геометрии и графики Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Фарафонова Ирина Викторовна – ведущий бухгалтер Центра дополнительного профессионального образования и инновационных технологий Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Ханина Елена Геннадьевна – инженер регионального научно-методического центра профессиональной адаптации и

трудоустройства специалистов Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Храмова Марина Александровна – заместитель декана факультета инженерных технологий и экономики по культурно воспитательной работе в Белгородском инженерно-экономическом институте (г. Белгород)

Хорошун Нарине Агасиевна – кандидат социологических наук, доцент кафедры социологии и управления Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Чицова Елена Николаевна – заведующая кафедрой теории и методологии науки Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород)

Чербачи Юлия Владимировна – доцент филиала Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова в г. Новороссийске (г. Новороссийск).

Черныш Надежда Дмитриевна – доцент кафедры архитектурных конструкций Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Шавырина Ирина Валерьевна – кандидат социологических наук, доцент кафедры социологии и управления Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Шамаева Ольга Петровна – кандидат социологических наук, профессор кафедры социологии и управления Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Шевченко Мария Владимировна – старший преподаватель кафедры бухгалтерского учета и аудита Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Шевцова Раиса Григорьевна – кандидат химических наук, профессор кафедры неорганической химии Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Шульгина Арина Владимировна – студентка 4 курса кафедры социологии и управления института экономики и менеджмента Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Шумилова Евгения Юрьевна – кандидат экономических наук, доцент, заместитель директора Северо-кавказского филиала

Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Минеральные воды).

Шутенко Дарья Андреевна – студентка энергетического института Белгородского государственного университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Шутенко Елена Николаевна – кандидат психологических наук, доцент кафедры социологии и управления Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Щербакова Марина Викторовна – кандидат педагогических наук, доцент, руководитель Центра развития карьеры Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования Воронежского государственного университета (г. Воронеж).

Щетинина Ирина Александровна – кандидат технических наук, доцент кафедры энергетики теплотехнологии Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Региональный научно-методический центр профессиональной адаптации и трудоустройства специалистов БГТУ им. В.Г. Шухова (РНМЦ ПАТС) –

инновационная площадка для развития различных форм взаимодействия трех заинтересованных сторон: Университета, студентов (выпускников) и работодателей.

Студентам и выпускникам РНМЦ ПАТС предлагает:

- ✓ консультирование по вопросам трудоустройства: информирование об источниках поиска работы, написание и корректировка резюме, подготовка к прохождению профессионального отбора в компаниях;
- ✓ информацию о вакансиях и стажировках на начальные позиции в компаниях и организациях от работодателей и кадровых агентств;
- ✓ информирование об источниках временной занятости студентов;
- ✓ участие в презентациях компаний, Днях карьеры, ярмарках вакансий, организуемых на базе РНМЦ ПАТС;
- ✓ участие в тематических презентациях, мастер-классах и тренингах по технологии поиска работы, основам составления резюме и прохождения собеседования, самопрезентации и др.;
- ✓ размещение резюме студентов и выпускников в базах резюме РНМЦ ПАТС и открытых интернет систем – АИСТ, Scillbook.

Работодателям РНМЦ ПАТС предлагает:

- ✓ размещение информации о вакансиях на сайте РНМЦ ПАТС, Scillbook и на информационных стендах институтов БГТУ им. В.Г. Шухова;
- ✓ использование возможностей открытого и дистанционного и дополнительного профессионального образования для подготовки необходимых организации кадров и повышения их квалификации;
- ✓ проведение научно-практических конференций и семинаров с участием представителей предприятий;
- ✓ участие в Днях карьеры и ярмарках вакансий, организуемых РНМЦ ПАТС;
- ✓ проведение презентации компании перед целевой аудиторией (целенаправленный поиск специалистов из числа студентов и выпускников);

Наши контакты:

Россия, 308012, г. Белгород, ул. Костюкова 46
 БГТУ им. В. Г. Шухова, Гк 233.
 Тел./факс: (4722) 30-99-64
 E-mail: pats@intbel.ru

КАДРОВОЕ АГЕНТСТВО ООО «Открытые технологии»

Уважаемые работодатели и соискатели вакансий!

На базе БГТУ им. В.Г. Шухова функционирует кадровое агентство, которое предлагает следующие услуги:

<p>✓ профконсультирование для взрослых с целью смены профессиональной сферы или построения плана карьерного развития (компьютерное тестирование и консультация психолога). Помощь в трудоустройстве (составление и корректировка резюме, работа с различными источниками поиска работы).</p>
<p>✓ поиск и подбор персонала для организаций и компаний, используя новейшие методики (прямой поиск и рекрутинг) и обширную базу резюме выпускников;</p>
<p>✓ размещение информации о компании, предприятии, организации и их вакансиях на внутривузовских информационных источниках (СМИ, интернет-ресурсы);</p>
<p>✓ организация и проведение встречи студентов с представителями компании с целью информирования студентов об условиях и системе подбора молодых специалистов;</p>
<p>✓ обучение и развитие персонала. Проведение авторских психологических тренингов и семинаров для повышения эффективности и результативности работы сотрудников (тренинг убеждающей коммуникации, тренинг формирования команды, тренинг лидерства, тренинг эффективных продаж др.).</p>
<p>✓ оценка персонала:</p> <ul style="list-style-type: none"> - психологическое тестирование на этапе подбора персонала. Выявление особенностей личности, интеллекта и мотивации соискателя с целью прогнозирования его профессиональной успешности. - социально-психологическая диагностика трудового коллектива с целью создания эффективной команды, выявления нереализованного профессионального потенциала сотрудников, удовлетворенности трудом и лояльности персонала и др. - психологическое тестирование и экспертная оценка сотрудников организации с целью выявления кадрового резерва и составления индивидуальных программ развития для сотрудников.

Мы готовы к плодотворному сотрудничеству и ждем Ваших предложений!

Наши контакты:

Россия, 308012, г. Белгород, ул. Костюкова 46

БГТУ им. В. Г. Шухова, Гк 233.

Тел./факс: (4722) 30-99-64

E-mail: pats@intbel.ru

**Центр развития карьеры
БГТУ им. В.Г. Шухова**

Профессиональный успех выпускников – успех вуза!

Центр развития карьеры (ЦРК) осуществляет широкий спектр образовательных услуг по профессиональной ориентации и оптимизации индивидуальной образовательной траектории студентов БГТУ им. В.Г. Шухова, продвижению программ дополнительного профессионального образования (ДПО), применяя на практике концепцию непрерывного образования и профессионального сопровождения карьеры.

✓	прохождение индивидуального профориентационного тестирования с использованием компьютерных программ профессиональной и психологической оценки личности, позволяющего определить направление и тип построения профессионального образования и карьеры, соответствующий профессиональным склонностям и особенностям личности (компьютерные комплексы «Профкарьера», «Профорientатор» и др.)
✓	участие в тренингах личностного роста, направленных на повышение профессиональной и личностной эффективности (тайм-менеджмент, развитие лидерских качеств, коммуникативной компетентности, влияния и противодействию влиянию и др.).
✓	получение дополнительных квалификаций и профессиональной переподготовки в соответствии с индивидуальными карьерными и профессиональными целями;
✓	обучение по программе факультативного курса «Траектория успешной карьеры», который направлен на формирование навыков успешного трудоустройства и карьерного развития.
✓	участие во встречах Ассоциации выпускников БГТУ им. В.Г. Шухова

Наши контакты:

Россия, 308012, г. Белгород, ул. Костюкова 46

БГТУ им. В. Г. Шухова, Гк 233.

Тел./факс: (4722) 30-99-64

E-mail: pats@intbel.ru



**Центр дополнительного профессионального
образования и инновационных технологий**

**Обучение по программам
дополнительного профессионального образования**

№ п/п	Наименование программы	Срок обучения по очной форме
ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ		
1.	Компьютерные информационные технологии (пользователь ПК)	3 нед.
2.	Компьютерные информационные технологии в бухгалтерском учете с использованием программы «1С-Предприятие 8.2»	2 нед.
3.	Компьютерные информационные технологии в бухгалтерском учете с использованием программы «1С-Зарплата и управление персоналом»	2 нед.
4.	Компьютерные информационные технологии в бухгалтерском учете с использованием программы «1С-Управление торговлей»	2 нед.
5.	Основы делопроизводства	1 мес.
6.	Основы предпринимательства	1 мес.
7.	Налогообложение, налоговый учет	2 нед.
8.	Нормативно-правовая база при проектировании строительных объектов и контроль качества работ	1 мес.
9.	Мониторинг организации строительного производства и контроль качества строительно-монтажных работ	1 мес.
10.	Энергоаудит и повышение эффективности энергосбережения	1 мес.
11.	Повышение эффективности энергосбережения, оборудование и приборы учета электрической энергии	1 мес.

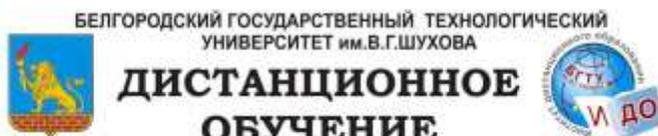
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПЕРЕПОДГОТОВКА		
12.	Бухгалтерский учет	2,5
13.	Управление персоналом	2,5
14.	Менеджмент в образовании	2,5
15.	Промышленное и гражданское строительство	3,0
16.	Ценообразование и сметное нормирование в строительстве	3,0

Требования к слушателям: минимальный уровень образования – среднее профессиональное.

Необходимая информация по телефонам:

г. Белгород: (БГТУ им. В.Г. Шухова, Центр дополнительного профессионального образования): (4722) 54-98-57, (4722) 55-21-21, (4722) 30-99-94.

Страничка в интернете: <http://www.bstu.ru/collaboration/education/cdpo/>.



БЕЛГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ им.В.Г.ШУХОВА

ДИСТАНЦИОННОЕ ОБУЧЕНИЕ

В БГТУ им. В.Г. Шухова ведется подготовка по программам высшего профессионального образования заочной формы обучения с применением дистанционных технологий.

Приглашаем всех желающих на заочное обучение с применением дистанционных технологий по следующим направлениям и специальностям:

Направления подготовки бакалавров

- 38.03.01(080100.62) - Экономика
- 38.03.02(080200.62) - Менеджмент
- 38.03.03(080400.62) - Управление персоналом
- 21.03.02(120700.62) - Землеустройство и кадастры
- 13.03.01(140100.62) - Теплоэнергетика и теплотехника
- 13.03.02(140400.62) - Электроэнергетика и электротехника
- 23.03.01(190700.62) - Технологии транспортных процессов
- 27.03.02(221400.62) - Управление качеством
- 23.03.03(190600.62) - Эксплуатация транспортно-технологических машин и комплексов
- 15.03.02(151000.62) - Технологические машины и оборудование
- 20.03.02(280100.62) - Природообустройство и водопользование
- 23.03.02(190100.62) - Наземные транспортно-технологические комплексы
- 18.03.01(240100.62) - Химическая технология
- 18.03.02(241000.62) - Энерго- и ресурсосберегающие процессы в химической технологии, нефтехимии и биотехнологии
- 08.03.01(270800.62) - Строительство
- 20.03.01(280700.62) - Техносферная безопасность
- 27.03.01(221700.62) - Стандартизация и метрология
- 15.03.05(151900.62) - Конструкторско-технологическое обеспечение машиностроительных производств

Программы подготовки специалистов

- 21.05.04(130400.65) - Горное дело
- 23.05.01(190109.65) - Наземные транспортно-технологические средства
- 23.05.06(271501.65) - Строительство железных дорог, мостов и транспортных тоннелей

Ведется набор по направлениям подготовки магистров

Институт дистанционного образования функционирует и развивается как современная инновационно-образовательная структура

Комплексное методическое обеспечение учащихся;

Современные средства обучения;

Интернет - сопровождение;

Доступная стоимость обучения;

Диплом государственного образца.

Наш адрес:

308012 г. Белгород, ул. Костюкова, 46;

Приемная комиссия БГТУ: тел. (4722) 55-41-03

Институт дистанционного образования БГТУ им.В.Г.Шухова:

(4722) 30-99-04; 23-05-08; 54-39-62, [Http://des.bstu.ru](http://des.bstu.ru)

**Доступно! Удобно!
Качественно!**

**НА ОЧНУЮ ФОРМУ ОБУЧЕНИЯ ПРИЕМ
В БГТУ ИМ. В.Г. ШУХОВА ОСУЩЕСТВЛЯЕТСЯ
ПО СЛЕДУЮЩИМ ПРОГРАММАМ ПОДГОТОВКИ
БАКАЛАВРОВ, СПЕЦИАЛИСТОВ И МАГИСТРОВ**

**1. ИНСТИТУТ СТРОИТЕЛЬНОГО МАТЕРИАЛОВЕДЕНИЯ И
ТЕХНОСФЕРНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ (ИСМиТБ)** тел.: (4722) 55-37-61

Бакалавриат

18.03.01 – Химическая технология:

- Химическая технология тугоплавких неметаллических и силикатных материалов
- Технология и переработка полимеров

18.03.02– Энерго- и ресурсосберегающие процессы в химической технологии, нефтехимии и биотехнологии:

- Рациональное использование материальных и энергетических ресурсов
- Основные процессы химических производств и химической кибернетики

20.03.01 – Техносферная безопасность:

- Безопасность технологических процессов и производств
- Защита в чрезвычайных ситуациях
- Инженерная защита окружающей среды
- Радиационная и электромагнитная безопасность

20.03.02 – Природообустройство и водопользование:

- Природообустройство
- Технология очистки природных и сточных вод

28.03.02 – Наноинженерия:

- Безопасность систем и технологий наноинженерии

29.03.04 – Технология художественной обработки материалов

Специалитет

20.05.01 - Пожарная безопасность

2. АРХИТЕКТУРНО-СТРОИТЕЛЬНЫЙ ИНСТИТУТ (АСИ)

тел.: (4722) 55-88-03

Бакалавриат

07.03.01– Архитектура

07.03.03– Дизайн архитектурной среды

07.03.04– Градостроительство

08.03.01– Строительство:

- Промышленное и гражданское строительство
- Техническая эксплуатация объектов ЖКХ и городской инфраструктуры
- Экспертиза и управление недвижимостью
- Теплогазоснабжение, вентиляция, водоснабжение и водоотведение зданий, сооружений, населенных пунктов
- Производство и применение строительных материалов, изделий и конструкций

21.03.02 – Землеустройство и кадастры

22.03.01 – Материаловедение и технология материалов

35.03.02 - Технология лесозаготовительных и деревоперерабатывающих производств*

Специалитет

08.05.01– Строительство уникальных зданий и сооружений:

- Строительство высотных и большепролетных зданий и сооружений

21.05.01– Прикладная геодезия:

- Геодезическое обеспечение строительного надзора и экспертиз

Очно-заочная форма:

08.03.01– Строительство:

- Промышленное и гражданское строительство

**3. ИНСТИТУТ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ И
УПРАВЛЯЮЩИХ СИСТЕМ (ИИТУС) тел.: (4722) 55-35-37**

Бакалавриат

- 09.03.01 – Информатика и вычислительная техника**
- 09.03.02 – Информационные системы и технологии**
- 09.03.03 – Прикладная информатика**
- 09.03.04– Программная инженерия**
- 15.03.04– Автоматизация технологических процессов и производств**
- 15.03.06– Мехатроника и робототехника**
- 27.03.01– Стандартизация и метрология**
- 27.03.02– Управление качеством**
- 27.03.04 – Управление в технических системах**

Специалитет

- 10.05.01– Информационная безопасность автоматизированных систем**

4. ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ И МЕНЕДЖМЕНТА (ИЭМ)

тел.: (4722) 54-97-09

Бакалавриат**38.03.01 – Экономика:**

- Экономика предприятий и организаций
- Финансы и кредит
- Бухгалтерский учет, анализ и аудит
- Мировая экономика

38.03.02 – Менеджмент:

- Стратегический менеджмент
- Маркетинг

38.03.03 – Управление персоналом:

- Управление персоналом организации

38.03.05 – Бизнес-информатика**38.03.10 - Жилищное хозяйство и коммунальная инфраструктура*****Специалитет**

- 38.05.01 – Экономическая безопасность**

**5. ИНСТИТУТ ТЕХНОЛОГИЧЕСКОГО ОБОРУДОВАНИЯ И
МАШИНОСТРОЕНИЯ (ИТОиМ) тел.: (4722) 55-44-22**

Бакалавриат**15.03.01– Машиностроение**

- Технологии, оборудование и автоматизация машиностроительных производств

15.03.02– Технологические машины и оборудование:

- Компьютерные технологии в проектировании оборудования предприятий строительных материалов
- Технологические машины и комплексы предприятий строительных материалов
- Машины и аппараты пищевых производств
- Механизация и автоматизация строительства

15.03.05– Конструкторско-технологическое обеспечение машиностроительных производств:

- Технология машиностроения
- Технологическая мехатроника и робототехника

- Системы компьютерно-технологической подготовки и управления машиностроительными производствами

54.03.02– Декоративно-прикладное искусство и народные промыслы:

- Арт-дизайн
- Художественная обработка металла
- Художественная обработка камня

Специалитет

15.05.01– Проектирование технологических машин и комплексов:

- Проектирование технологических машин и комплексов предприятий строительной индустрии
- Проектирование технологических комплексов механосборочных производств

21.05.04– Горное дело:

- Горные машины

6. ТРАНСПОРТНО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ (ТТИ)

тел.: (4722) 54-96-62

Бакалавриат

08.03.01– Строительство:

- Строительство автомобильных дорог, аэродромов, объектов транспортной инфраструктуры

23.03.01– Технология транспортных процессов:

- Организация и безопасность движения
- Расследование и экспертиза ДТП

23.03.02– Наземные транспортно-технологические комплексы:

- Подъемно-транспортные, строительные, дорожные машины и оборудование
- Машины и оборудование природообустройства и защиты окружающей среды

23.03.03– Эксплуатация транспортно-технологических машин и комплексов:

- Автомобильный сервис
- Сервис транспортных и транспортно-технологических машин и оборудования (строительные, дорожные и коммунальные машины)

Специалитет

08.05.01 – Строительство уникальных зданий и сооружений:

- Строительство автомагистралей, аэродромов и специальных сооружений

08.05.03 – Строительство, эксплуатация, восстановление и техническое прикрытие автомобильных дорог мостов и транспортных тоннелей

23.05.01– Наземные транспортно-технологические средства:

- Подъемно-транспортные, строительные, дорожные средства и оборудование
- Технические средства природообустройства и защиты в чрезвычайных ситуациях

23.05.06 – Строительство железных дорог, мостов и транспортных тоннелей:

- Строительство дорог промышленного транспорта.

7. ЭНЕРГЕТИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ (ЭИ)

тел.: (4722) 54-50-43

Бакалавриат

13.03.01– Теплоэнергетика и теплотехника:

- Энергетика теплотехнологий
- Энергообеспечение предприятий
- Экономика и управление на предприятии теплоэнергетики
- Тепловые двигатели

13.03.02– Электроэнергетика и электротехника:

- Электроснабжение
- Электропривод и автоматика

- Нетрадиционные и возобновляемые источники энергии

Очно-заочная форма:

13.03.02– Электроэнергетика и электротехника:

- Электроснабжение

**8. ПЕРЕЧЕНЬ НАПРАВЛЕНИЙ ПОДГОТОВКИ ПО ПРОГРАММАМ
МАГИСТРАТУРЫ ОЧНОЙ ФОРМЫ ОБУЧЕНИЯ.**

07.04.01 – Архитектура

08.04.01 – Строительство

09.04.01 – Информатика и вычислительная техника

09.04.02 – Информационные системы и технологии

09.04.04 – Программная инженерия

13.04.01– Теплоэнергетика и теплотехника

13.04.02 – Электроэнергетика и электротехника

15.04.02 – Технологические машины и оборудование

15.04.05 – Конструкторско-технологическое обеспечение машиностроительных производств

15.04.04 – Автоматизация технологических процессов и производств

15.04.06 – Мехатроника и робототехника

18.04.01 – Химическая технология

18.04.02 – Энерго- и ресурсосберегающие процессы в химической технологии, нефтехимии и биотехнологии

20.04.01 – Техносферная безопасность

21.04.02– Землеустройство и кадастры

23.04.02 – Наземные транспортно-технологические комплексы

23.04.03 – Эксплуатация транспортно-технологических машин и комплексов

23.04.01 – Технология транспортных процессов

27.04.04 – Управление в технических системах

27.04.02 – Управление качеством

27.04.01 – Стандартизация и метрология

28.04.03 – Наноматериалы

38.04.01– Экономика

38.04.02– Менеджмент

38.04.08– Финансы и кредит

38.04.03– Управление персоналом

**Содействие профессиональному
становлению личности и трудоустройству молодых
специалистов в современных условиях**

Сборник материалов VII Международной заочной
научно-практической конференции,
посвященной 70-летию Великой Победы

Статьи издаются в авторской редакции

Подписано в печать 17.11.15. Формат 60x84/16. Усл. печ. л. 32,9.

Уч.-изд. л. 35,4. Тираж 150 экз. Заказ 418.

Отпечатано в Белгородском государственном технологическом
университете им. В.Г. Шухова

308012, г. Белгород, ул. Костюкова, 46