

Министерство образования и науки Российской Федерации
Департамент внутренней и кадровой политики Белгородской области
Белгородский государственный технологический
университет им. В.Г. Шухова
Координационный совет работодателей БГТУ им. В.Г. Шухова
Ассоциация выпускников БГТУ им. В.Г. Шухова
Региональный научно-методический центр профессиональной
адаптации и трудоустройства специалистов БГТУ им. В.Г. Шухова

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

Сборник материалов
VIII Международной заочной научно-практической конференции,
посвященной 10-летию Регионального научно-методического центра
профессиональной адаптации и трудоустройства специалистов

(Белгород, 18 ноября 2016 г.)

В двух частях

Часть 1

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

Белгород
2016

УДК 331.5
ББК 65.240.53
С 57

С57 Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях: сборник материалов VIII Международной заочной научно-практической конференции, посвященной 10-летию Регионального научно-методического центра профессиональной адаптации и трудоустройства специалистов, Белгород, 18 ноября 2016 г. / под ред. С.А. Михайличенко, Ю.Ю. Бурая. – Белгород: Изд-во БГТУ им. В.Г. Шухова, 2016. – 293 с.

ISBN 978-5-361-00440-9
ISBN 978-5-361-00441-6

Сборник сформирован по материалам, представленным участниками VIII Международной заочной научно-практической конференции, посвященной 10-летию Регионального научно-методического центра профессиональной адаптации и трудоустройства специалистов «Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях», состоявшейся 18 ноября 2016 г. в Белгородском государственном технологическом университете имени 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 331.5
ББК 65.240.53

ISBN 978-5-361-00440-9
ISBN 978-5-361-00441-6

© Белгородский государственный
технологический университет
(БГТУ) им. В.Г. Шухова, 2016

Содержание

Предисловие	6
Olja Arsenijevic, Ljiljana Bulatovic, Goran Bulatovic Types of communication in distance learning	11
Olja Arsenijevic, Maja Andjelkovic, Vladana Lilic Education for managing the media project	25
Olja Arsenijevic, Milan Radosavljevic, Vladana Lilic Accepting the changes in the university	32
Авилова Ж.Н., Пузиков Р.В. Развитие конкурентных преимуществ предприятия торговли с использованием современных информационных технологий	42
Алэн Дивинари Форсайт – исследования как метод стратегического управления	49
Андиш Хассан Ака Проблема образования и трудоустройства молодежи в образовательном пространстве Афганистана на современном этапе	52
Астапова Я.А, Репина Ю.В., Кузнецова И.А. Мониторинг трудоустройства выпускников целевого направления	55
Афанаскова Ю.А., Михайличенко С.А., Буряк Ю.Ю. Дополнительное профессиональное образование как помощь в трудоустройстве выпускникам средних профессиональных и высших образовательных учебных заведений	63
Бабинцев Д.И, Тимофеева Л.В. Мониторинг трудоустройства выпускников. Технологии повышения эффективности работы центров карьеры	67
Бажанова О.И., Масловская А.Н. Использование компьютерных технологий в повышении качества преподавания дисциплины «инженерная графика»	72
Балабон Г.А. Проектная деятельность как необходимое условие формирования профессиональных компетенций выпускников	76
Белоус Т.А., Уральская Л.С. Особенности геометрографической подготовки студентов дистанционной формы обучения	80
Белоцерковская В.И., Зайцева Т.А. Современное состояние Российского рынка труда и трудоустройство молодых специалистов	85
Бережной О.Л., Шкарпеткин Е.А. Профориентационная работа кафедры ТКММ среди выпускников школ, колледжей и техникумов	90
Бовтач Е.Г. Проблема конкурентоспособности в	

усложняющейся ситуации на рынке труда глазами студента	93
Божков Ю.Н., Блинова А.А. Инвестиции в человеческий капитал и интересы общества	99
Варданян Г.Р., Дубинин Н.Н., Михайличенко С.А. Профессия «Инженер»	107
Верещак М.В., Кузнецова Ю.А. От бойца студенческого отряда до бойца российской армии и обратно	114
Вертелло К.А. Аспекты кризиса высшего образования	117
Воробей С.В. Проблемы управления многонациональным персоналом	120
Воронков И.С., Авилова Ж.Н. Разработка консалтингово проекта по внедрению электронной системы документооборота на примере ЗАО «БОШЕ»	124
Выродова Е.Э., Демура Н.А. Значение женского лидерства в современном мире	128
Гавриленко Н.В. Современное состояние Российского рынка труда и трудоустройство молодых специалистов	133
Глаголев С.Н., Михайличенко С.А., Буряк Ю.Ю. Социальное партнерство вуза и работодателя: индикатор успеха	140
Гладкова И.А. Профорientационная работа с учащейся молодежью	147
Головко Е.И. Мироззрение и ценностные ориентации современной молодежи	152
Городилова О.А., Городилов В.А. Место и роль дуального обучения в профессиональном становлении студента – будущего специалиста	155
Груздева Н.А. Роль физической культуры и спорта в воспитании гармонически развитого человека	160
Дегтев И.А., Черныш Н.Д. Значение довузовской подготовки в инженерно-архитектурном образовании	164
Демченко И.И., Тимофеева Л.В. Современное состояние Российского рынка труда и трудоустройство молодых специалистов	169
Дергаусова Н.Д. Когда мы говорим о творчестве: одаренность и креативность	174
Дровкина Н.А., Щетинина Е.Д., Кондрашов И.Б. Востребованность дополнительного профессионального образования и повышения квалификации в современных условиях российского и регионального рынка труда	180
Духовный Г.С., Селицкая Н.В. Рабочие кадры для	

железнодорожной отрасли	185
Жданова С.И. Перспективы применения технологии блокчейн в образовании	189
Жукова И.Н. Эффективность механизма социального партнёрства при трудоустройстве выпускников колледжа	193
Завгородняя Л.В. Современное состояние Российского рынка труда и трудоустройство молодых специалистов	198
Зайцева О.А. Актуализация личности в процессе ее профессионального становления	202
Зайцева С.А., Старчик Ю.Ю. Повышение квалификации инженеров в Новороссийском филиале БГТУ им. В.Г. Шухова	208
Зайцева Т.А., Власова Е.А. Адаптация молодых специалистов в коммерческой корпорации	210
Зорина В.К. Скайлайн манера в стиле «ХАЙ-ТЕК» Ренцо Пиано	215
Калиева К.А. Педагогическое сопровождение профессионального самоопределения личности	218
Карнилович С.П., Гришин В.Н., Воробьева А.А., Кузнецова Т.В. Конкурентоспособность выпускников при трудоустройстве: проблемы и перспективы. Опыт РУДН	226
Климова Е.В. Требования профессиональных стандартов в сфере охраны труда как основной критерий повышения конкурентоспособности выпускников направления 200301 – техносферная безопасность	231
Климова Е.В., Чугунов А.С. Перспективы дистанционного обучения по охране труда	238
Кныжова З.З. Проектный метод как реализация непрерывности образовательного процесса	243
Ковалева М.В. Содействие всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «ГТО» профессиональному образованию и саморазвитию студентов вузов	248
Колбасина Е.А., Литовкина М.В., Шутенко Е.Н. Роль учебной мотивации в становлении будущего специалиста	254
Копылова О.В. Профорientационная деятельность в Беловском многопрофильном техникуме	259
Кореневкина Л.Б., Кондрашова А.С. Роль целевого обучения в закреплении выпускников вузов в различных сферах экономики развития региона (итоги мониторинга трудоустройства выпускников)	263
Михайличенко С.А. К вопросу о развитии системы непрерывного образования	269

Предисловие

**Уважаемые участники
VIII Международной заочной научно-практической
конференции,
посвященной 10-летию Регионального научно-методического
центра профессиональной адаптации и трудоустройства
специалистов
«Содействие профессиональному становлению личности и
трудоустройству молодых специалистов
в современных условиях»!**



Научно-методический центр профессиональной адаптации и трудоустройства специалистов Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова 28 марта 2016 г. отметил 10 лет со дня получения статуса регионального по Белгородской области. За эти годы РНМЦ ПАТС выстроил эффективную систему трудоустройства выпускников нашего университета,

существенно расширил базу работодателей вуза.

В БГТУ им. В.Г. Шухова разработан собственный вариант системы обеспечения занятости студентов и выпускников, который объединяет работу не только Центра трудоустройства, но и всех выпускающих кафедр, 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. Во время обучения студенты вступают в строительные отряды, что позволяет выпускать конкурентоспособных специалистов для предприятий и организаций Белгородчины и других регионов РФ.

Для успешного трудоустройства наших выпускников разработана и эксплуатируется 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. Мы стараемся ее постоянно совершенствовать в соответствии с современными тенденциями рынка труда.

Ежегодно в университете проводится до 200 карьерных мероприятий (ярмарки вакансий, презентации компаний, организация временной занятости учащихся, экскурсии на производственные площадки работодателей, встречи с успешными выпускниками и т.д.).

Весьма популярным среди студенчества стал проект «Успешный Шуховец», в рамках которого проводятся встречи студентов с нашими выпускниками, которые добились профессиональных и карьерных высот. В рамках данного проекта выпускники делятся своим опытом, знаниями, дают советы по необходимому комплекту компетенций для успешной самореализации на рынке труда, на что необходимо обратить особое внимание во время обучения. Именно успешные «шуховцы» становятся ориентиром для будущих выпускников нашего славного университета. Тем самым воплощается в жизнь связь поколений выпускников БГТУ им. В.Г. Шухова.

На качественно новом уровне осуществляется взаимодействие с компаниями – успешно работает Координационный совет работодателей БГТУ им. В.Г. Шухова, в который входят представители ведущих предприятий Белгородчины, органов государственной власти и руководства университета. Именно благодаря данному органу разработана и реализуется стратегия подготовки и трудоустройства высококвалифицированных кадров из числа «шуховцев».

С целью поддержания профессиональных связей между выпускниками БГТУ им. В.Г. Шухова и укрепления контактов с almatem развивается 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.

Закономерно, что 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. Примечательно, что по уровню заработной платы в течение первого

года после выпуска «шуховцы» опережают выпускников подавляющего большинства вузов Центрального федерального округа, опередив университеты таких регионов, как Белгородская, Курская, Воронежская, Орловская, Брянская и другие области. 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, а центры содействия трудоустройству выпускников вузов являются своего рода связующим звеном между рынком образовательных услуг и рынком 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 стала 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 VIII Международной заочной научно-практической конференции!



В настоящее время содействие профессиональному становлению и трудоустройству молодых специалистов для полномасштабной реализации человеческого потенциала и насыщения рынка труда конкурентоспособными кадрами является ключевым направлением деятельности высших учебных заведений страны.

Отмечу, что в Белгородской области эта важнейшая задача решается системно и комплексно. Прежде всего мы стремимся повысить качество и конкурентоспособность высшего образования, в том числе за счет внедрения практико-ориентированного и дуального обучения. Сегодня ведущие региональные вузы во взаимодействии с хозяйствующими субъектами успешно воплощают в жизнь соответствующие программы и проекты. Для практико-ориентированного обучения создано 63 базовых кафедры на предприятиях-партнерах, заключено порядка полутора тысяч договоров о сотрудничестве с организациями.

Профессиональному становлению студентов способствует вузовская научно-инновационная база, которая включает в себя 166 малых предприятий, 4 бизнес-инкубатора, 3 технопарка и другие современные обучающие площадки.

В целях содействия трудоустройству выпускников во всех вузах региона работают специальные центры. На протяжении 10 лет на базе Белгородского государственного технологического университета имени В.Г. Шухова действует региональный научно-методический центр профессиональной адаптации и трудоустройства специалистов, который по праву признан одним из лучших в стране. Результатом деятельности центра служит тот факт, что доля трудоустроенных выпускников университета не первый год превышает 80%.

Эффективными мерами гарантированного трудоустройства выпускников в нашей области выступают целевой прием молодых людей, заключение договоров образовательного займа между предприятиями области и перспективными студентами. Хорошим подспорьем в трудоустройстве новоиспеченных специалистов служит

сборник резюме лучших выпускников, который размещается на порталах региональных органов власти и доступен работодателям и рекрутинговым агентствам.

Дорогие друзья! Совершенно очевидно, что в современных условиях необходим поиск новых форм и механизмов, способствующих трудоустройству молодых специалистов. Выражаю искреннюю благодарность всем участникам Международной научно-практической конференции за проявленный интерес к нашему деловому общению и активное сотрудничество. Уверена, что материалы конференции помогут выработать дальнейшие эффективные шаги и инструменты профессионального становления и трудоустройства молодых специалистов Белгородчины и России.

Заместитель губернатора области

О.А. Павлова

Olja Arsenijevic, Milan Radosavljevic, Vladana Lilic
University Union - Nikola Tesla, Belgrade, Serbia
ACCEPTING THE CHANGES IN THE UNIVERSITY

Abstract

Research was carried out for the purpose of observing the attitude of university lecturers towards changes, as well as relations between respondents' characteristics and their attitudes to changes. Sample of respondents consists of 287 university lecturers from the University of Novi Sad and the University of Eastern Sarajevo. Sample has characteristics of both natural and random, so we can say that it is representative, and the data are relevant. As independent variables, we have observed gender, age, profession and work experience in university teaching. In this paper, we have applied Survey method as usual field study. Latent structure of instruments for determining the attitude towards changes consists of three factors: acceptance of changes, Fear of changes and Benefits from changes.

Key words: variance analysis, attitude towards changes, university lecturers

1. INTRODUCTION

We are witnesses of a great number of titles, from papers with scientific background, to articles in daily papers, on the theme of education reform. All the suggested procedures of changes have the same goal: better education, i.e. keep the pace with developed countries. But, is the country built from the roof? More precisely, what have the countries-role models passed until they reached desired educational system? Or, what precedes a good educational system? Concretely, by which, in relation to countries-role models, do we differ in relation to differences in educational system? In short, it is the easiest to prescribe "recipe" for success, but that is not enough, much more is up to those who are supposed to realize that "recipe".

In addition, development of technologies, on one hand, resulted in abrupt increase of information, and on the other, it provided easy access to them. In relation to this, task of education is no longer to memorize the information (material), but the knowledge regarding its application. Certainly, the above-mentioned is closely related to the changes in interpersonal relations: from daily, informal ones, to those that refer to the performance of professional role. It is easy to inform yourself on the changes contained in declarations, on the changes of the goal of education, on the changes of the manner in which teaching is organized, but whether they will essentially, in the field, begin to live, it depends on the attitude of education workers towards changes. It is generally known that functions of teaching have changed both in time and in space dimension. Link between

her tasks and types of teaching and didactic systems is inextricable. However, contemporary lecturer is more familiar with the way in which this teaching was once realized, more than ever his profession is on margins of profession desirability, but unchangeable is that for successful realization of teaching in the past and today, the role of the lecturer is essential: knowledge that he owns and the characteristics of his personality.

Dealing with issues of appearance and functions of education system, academician Kamenov considers the choice between two possibilities to be crucial: „to be guided by needs, interests and possibilities of those to whom the system will be applied or documents based on which system is organized, i.e. legal and sublegal acts, curricula, methodical instructions, etc.“ (Kamenov, 2006-07: 29-37)

The aim of this paper is to show whether there are and if there are, what are the differences between university lecturers in the attitude in the attitude towards the changes regarding the gender, age structure, structure by knowledge and experience in teaching.

The reasons for which it is important to light up the problem mentioned are the following:

- ✦ Because it is known that academic educated individuals are initiators of changes

- ✦ Performing their tasks, university lecturers become responsible for growth and development of individuals, organizations and society as a whole through their position and role.

The school is in the centre of European education for more than four centuries. It is considered to be a source of knowledge and a place of knowledge acquisition. However, development in a few fields of human activities in the last decades has brought into doubt the paradigm of the institution of school. Its reorganization is encouraged by the following changes:

- Information have become so extensive that educational role of school has become secondary (which resulted in the latest trends, such as learning in order to acquire competences or "let's get back to basics").

- Diplomas are no longer a guarantee for employment (which means that one of the pillars of formal education – grading and issuing certificates – now has only a relative value).

- Alternative sources and informal education become increasingly influential (e.g. children spend more time in front of TV screen or computer than in formal curriculum).

- Pressures of social milieu are increased so that school had to be opened and to put bigger emphasis on social skills (e.g. schools had to adopt

preventive educational programmes for struggle against violence, vandalism and drug addiction).

- Since 1970's, school had to accept the fact that it no longer has monopoly in education and that it represents only one component of lifelong learning. (Arsenijevic at all, 2010)

Observed from the standpoint of civic education, learning based on acquisition of complete facts and knowledge (without an active relationship towards the material) and authority of teachers (without a possibility of dialogue) results in building obedient-suitable citizens and passive workers.

In educational process, accent is moved from knowledge transfer to the building of skills that can adequately be used in democratic environment as well.

Newly emerged paradigm sets completely new tasks before the education. In relation to that, it is necessary to perform the changes in educational system. To achieve that, educational systems "must constantly reinvent themselves and remain relevant and innovative by implementing new technologies and using a relevant and adoptable knowledge base" (Arsenijevic, 2011: 3168) In order for them to be successful, it is necessary to accept and implement all the actors into the system: from students, parents, social community, school principals up to the teachers themselves. For that reason, reforms of education can hardly be executed from above, by a Decree of the Ministry of Education. It is necessary for the initiative for implementation to start from its basis, from the realizator of educational process, to those who have a key role in the classroom. Only in that case, reforms will not be «a letter on paper only», but they will be educational reality.

Reasons for resistance to changes with lecturers at faculties can be looked for in a gap between education of teachers and different explanations that the teacher should satisfy by his work, particularly in the aspect of:

- Knowledge and skills in the field or discipline that he teaches;
- Connecting the role of teachers in managing the teaching process and successfulness in presentation of different teaching contents;
- Teacher's competences for continuous improvement;
- Teacher's respect for professional ethics;
- Abilities of teachers to introduce and apply innovations and to realize collaborative relationships by working in a team. (Djukic, 2003:149)

One of the significant changes in contemporary new school refers to the roles of both teachers and students. We believe that it is the most difficult to accept psychologically, because the change of context superior-subordinate affects a wide range from values, through attitudes to personality structure. It is important that teachers, "who are used on certain

kind of superiority over students which is something that is given to them on the basis of their knowledge, position and experience” (Arsenijević et al., 2009: 528) place themselves into a students’ position ”starting with the attitude that their knowledge is not final and sufficient and that life long learning and permanent development, as well as common knowledge sharing and team work, are the only way of efficient working” (Arsenijević et al., 2009: 523)

Finding out about attitudes towards changes in case of education workers, we indirectly learn about their experience and relationship towards current events in the field of educational system reforms. Aware of the impact of attitudes on individual, we stress the importance of attitudes on selectiveness of perception, when among all the objects we « choose » to observe those that are in accordance with the existing attitude. By these activities, the attitude remains unchangeable because individual does not perceive other options.

Presence of certain attitude in case of an individual has certain psychological functions: attitude can serve to a better adaptation to the group, as well as achievement of certain goals (utilitary function); having the attitude can provide a relationship towards complex phenomena (economic function); when an attitude serves to express different internal contents (expression function) and when attitude helps a person to solve some internal conflicts (function of ego-defense).

Above mentioned is in the function of understanding the behaviour of lecturers. In addition, mentioned choice in relation to appearance and functions of educational system between users of education or documentation “is not in the hands of people who have been entrusted with direct managing of education, but political forces...” (Kamenov, 2006/7: 29-37). Serbia has signed Bologna Declaration in September 2003 in Berlin, with a significant time delay in relation to other contracting parties. “Narrow time” in which university lecturers have found themselves in is a possible reason for the existence of resistance towards changes that occurred, in the sense of time lack “where a change can be considered and explained, so that elements of willingness to change could be established” (Grubic Nestic, 2005)

It is important to point that an individual adapts to the state of things in his working environment through attitudes, that once formed attitudes are difficult to change, that initiation of changes impairs the feeling of safety, as one of the most important man’s needs.

General hypothesis which is the starting point of the research is that there is no connection between particular characteristics of respondents and the observed dependent variable.

For the needs of this paper, we have applied Survey method, as usual field study, when on the appropriate sample of respondents and by using appropriate instruments they collect, process, present and analyze significant data. Sample of respondents consists of 287 university lecturers from the University of Novi Sad and University in Eastern Sarajevo. Original sample consisted of 316 respondents, but after reviewing the questionnaires, it was observed that there were some incorrectly filled in, so it is considered that they were uninterested for this research. Faculties at which questionnaires were distributed were selected randomly, and the sample consisted of those lecturers who were available at the day of placing the request and who accepted to take part in this research. Therefore, sample has the characteristics of both suitable and random, so it can be said that it is representative and the data relevant.

Table 1: Structure of respondents' sample
F-frequency

<i>VARIABLE</i>	<i>Response</i>	<i>F</i>	<i>%</i>
Gender	Female	155	54.0
	Male	132	46.0
Age	Up to 25	27	9.4
	From 26-35	83	28.9
	From 36-45	64	22.3
	From 46-55	88	30.7
	More than 56 years	25	8.7
Years of work experience in university teaching (whether as an assistant/whether a professor):	Up to 5 years	112	39.0
	From 5-10 years	56	19.5
	From 11-15 years	72	25.1
	More than 15 years	47	16.4
Title	Assistant associate	85	29.6
	Assistant master	76	26.5
	Docent	38	13.2
	Associate professor	27	9.4
	Full professor	61	21.3

Instrument that is used in this research is constructed for the development of PhD thesis, J. Rakić, as well as results of factor analysis¹. Independent variables of this research are: gender, age, profession, work experience in university teaching. Dependent variable is attitude towards changes, observed in the light of three factors.

Number of respondents in particular categories was small, so the narrowing was performed. In accordance with the goal set, data were processed by applying variance analysis.

Research was carried out at Faculties of the University of Novi Sad and University in Eastern Sarajevo, during the school year 2012-13.

Research similar to this one was carried out in 2005 by Arsenijević O. in order to determine the level of tolerance towards the changes of employees at state and private faculties who study management. Results obtained have shown that the observed level of tolerance to changes in case of both categories of respondents is satisfactory, having in mind that it is somewhat higher in case of respondents at private faculties. (Arsenijevic, 2006:100-136)

RESULTS

Results obtained will be presented in four wholes, according to the selected independent variables.

CHANGES AND GENDER

Based on the results presented in Table 2, we can see that there is a statistically significant difference between women and men only in the factor Benefits from changes, (sig.) at the level $p < 0.01$, but that difference is not so big ($F = 7.04$).

Table 2: Gender of respondents and attitude towards the changes

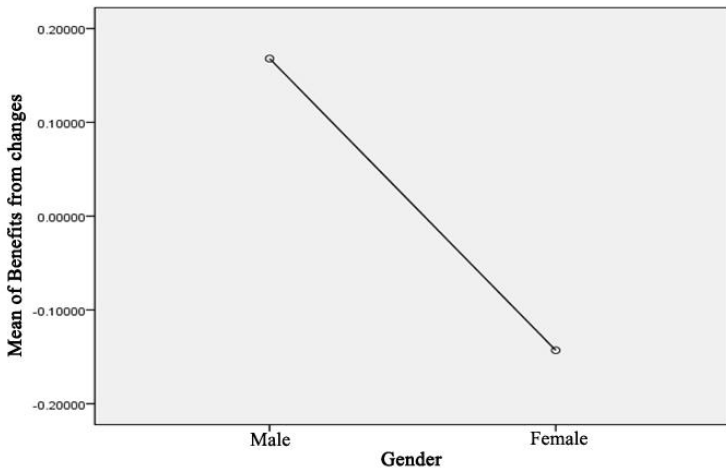
ANOVA		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Acceptance of changes	Between Groups	2.037	1	2.037	2.044	0.154
	Within Groups	283.963	285	.996		
	Total	286.000	286			
Fear of changes	Between Groups	1.352	1	1.352	1.354	0.246
	Within Groups	284.648	285	.999		
	Total	286.000	286			

¹ Factor and item analysis are presented in PhD thesis of Rakić J. „Faktori formiranja stavova predavača o studentskoj evaluaciji nastave“, defended in 2010 at the Faculty of Philosophy in Eastern Sarajevo

Benefits from changes	Between Groups	6.895	1	6.895	7.040	0.008
	Within Groups	279.105	285	.979		
	Total	286.000	286			

Graph that follows is about the fact that males are the ones who wish to have more benefits from changes than females.

Graph 1: Ratio of respondents' gender and factor Benefits from changes



CHANGES AND AGE

Observing standardized average values of respondents in five age categories, it was shown that the variable observed has produced statistically significant differences (sig.) on two factors: Acceptance of changes and Fear of changes. Both differences obtained are at the same level of significance $p < 0.01$.

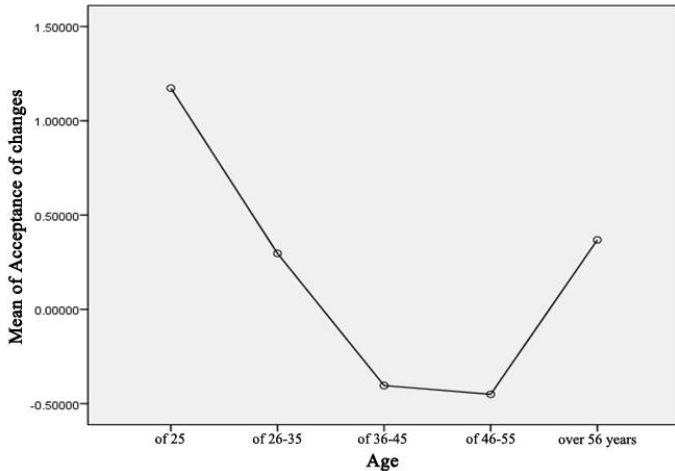
Table 3: Respondents' age and attitude towards changes

ANOVA		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Acceptance of changes	Between Groups	76.156	4	19.039	25.586	.000
	Within Groups	209.844	282	.744		
	Total	286.000	286			
Fear of	Between Groups	44.097	4	11.024	12.851	.000

changes	Within Groups	241.903	282	.858		
	Total	286.000	286			
Benefits of changes	Between Groups	4.486	4	1.121	1.123	.346
	Within Groups	281.514	282	.998		
	Total	286.000	286			

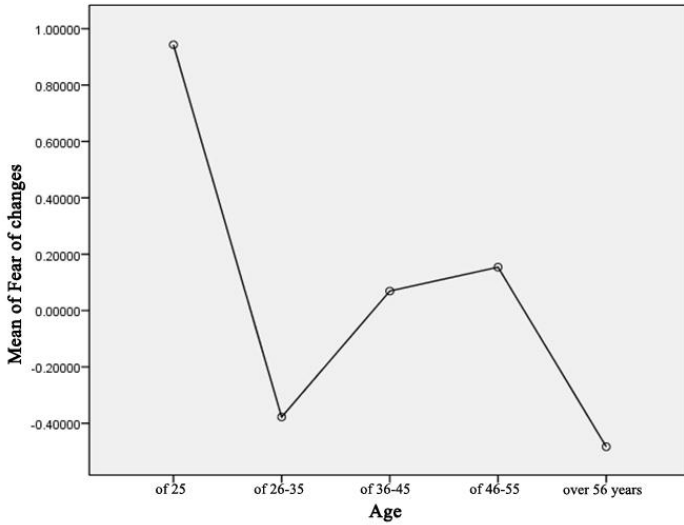
Based on the contents of the Graph 2, we observe that the category of the youngest respondents shows the highest tendency towards the acceptance of changes. There are two age categories of respondents (from 36-45 and from 46-55 years) that are approximately equal in opposing the acceptance of changes.

Graph 2: Ratio of respondents' age and factor Acceptance of changes



Based on Graph 3, we observe that greatest fear of changes is present with the youngest category of respondents, while the fear that the changes are causing is the smallest in case of the oldest category of respondents.

Graph 3: Ratio of respondents' age and factor Fear of changes



CHANGES AND PROFESSION

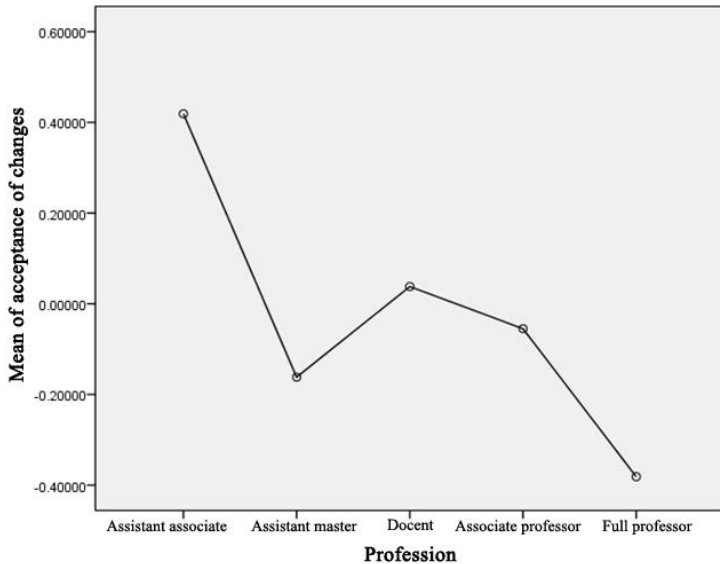
Results presented in Table 4 point to the fact that academic title of respondents is a variable that classifies respondents into two factors: Acceptance of changes and Benefits from changes. Statistically obtained differences in case of both factors are of the same significance level (sig.) $p < 0.01$.

Table 4: Profession of respondents and attitude towards changes

ANOVA		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Acceptance of changes	Between Groups	25.904	4	6.476	7.021	.000
	Within Groups	260.096	282	.922		
	Total	286.000	286			
Fear of changes	Between Groups	5.771	4	1.443	1.452	.217
	Within Groups	280.229	282	.994		
	Total	286.000	286			
Benefits from changes	Between Groups	19.593	4	4.898	5.185	.000
	Within Groups	266.407	282	.945		
	Total	286.000	286			

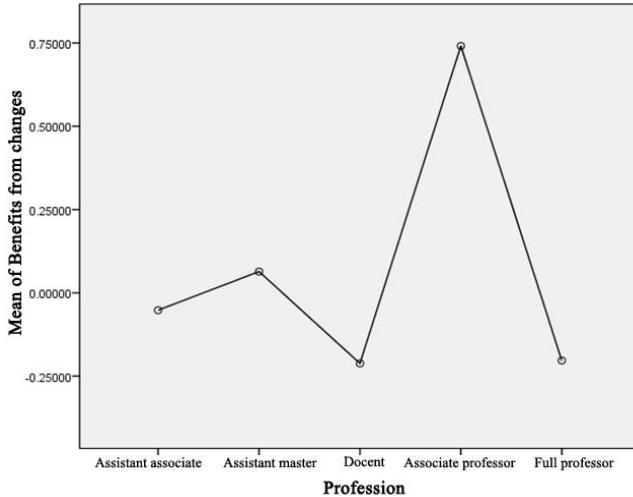
Respondents who largely accept the changes are assistant associates, while full professors are a category that accepts the changes to the least extent.

Graph 4: Ratio of respondents' profession and factor Acceptance of change



Content of the Graph 5 points to the fact that respondents' category associate professor observes changes through the prism of benefits, as well as that categories docent and full professor pay attention to benefits from changes to the least extent.

Graph 5: Ratio of respondents' professions and factor Benefits from changes



CHANGES AND EXPERIENCE IN TEACHING

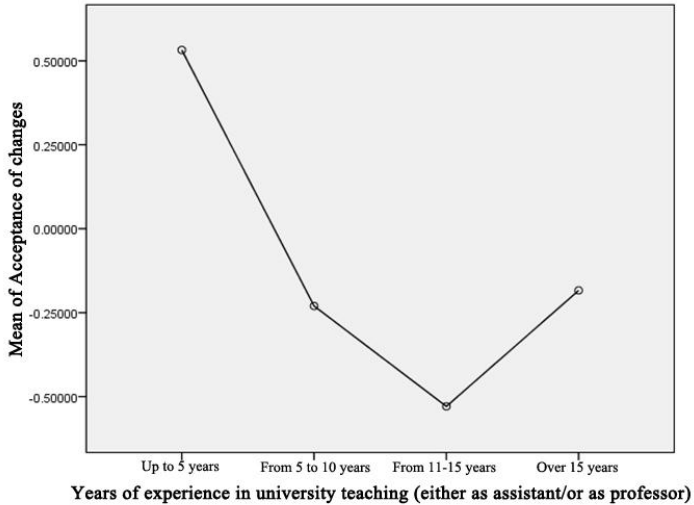
Experience in university teaching is a significant source of differences in attitude towards changes and we can see this based on results shown in Table 5. Statistically significant differences were accomplished on the factor Acceptance of changes ($p < 0.01$), as well as on the factor Benefits from changes ($p < 0.05$).

Table 5: Experience in teaching and attitude towards changes

ANOVA		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Acceptance of changes	Between Groups	56.447	3	18.816	23.196	.000
	Within Groups	229.553	283	.811		
	Total	286.000	286			
Fear of changes	Between Groups	2.974	3	.991	.991	.397
	Within Groups	283.026	283	1.000		
	Total	286.000	286			
Benefits from changes	Between Groups	9.455	3	3.152	3.225	.023
	Within Groups	276.545	283	.977		
	Total	286.000	286			

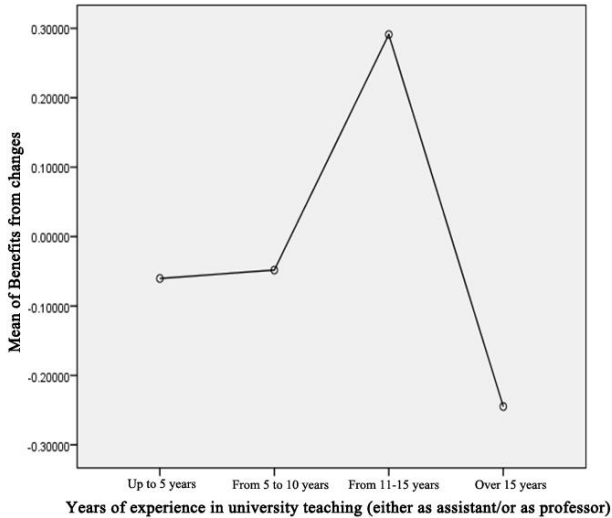
The largest tendency towards acceptance of changes is expressed by respondents who have up to five years of experience in university teaching, while the least acceptance of changes is expressed by respondents who have from 11-15 years of service in university teaching.

Graph 6: Ratio of the years of experience in teaching and factor Acceptance of changes



Factor with pragmatic connotation of the attitude observed is the most expressed in case of respondents who are in university teaching from 11 to 15 years, while the respondents who work in university teaching for more than 15 years observe the changes through the prism of benefits in the smallest extent.

Graph 7: Ratio between years of experience in teaching and factor Benefits from changes



Overall results show that seven, out of the possible twelve, statistically significant differences were obtained, which denies initial hypothesis. Among all differences obtained, only one is at the level of significance $p < 0.05$. The highest value of F-test is 25.59, while its lowest value is 3.23.

DISCUSSION WITH CONCLUSION

Based on results presented, we can draw the following conclusions:

- Male lecturers see more benefits from changes than female lecturers, i.e. they are more practically oriented,
- Lecturers aged up to 25 largely accept the changes, while lecturers aged from 46 to 55 accept the changes to the smallest extent,
- Lecturers aged up to 25 have the biggest fear of changes, while lecturers older than 56 are characterized by the smallest fear of changes. This finding is in contrast to Lela's, because fear is the one that inhibits changes. Our result has shown that the role of fear when it blocks the changes is overcome by the level of dissatisfaction with the existing,
- Employees with the title assistant associate largely accept the changes, while full professors are the ones who least accept the changes. This result is in accordance with the previous, which says that the youngest respondents are the ones who largely accept the changes. Here we have possibility of interpreting the results from at least two angles: the first, we see the impact of perception selectiveness in case of full professors, and the second one, utility functions in case of assistants,

- Docents and full professors see benefits from changes in the smallest extent, while associate professors see the most benefits in changes,
- Lecturers who have work experience up to 5 years are more largely accept the changes, while lecturers who have work experience from 11 to 15 years accept the changes in the least extent. This result is in accordance with the previous two, which say that the youngest ones and respondents with the title of assistant accept changes;
- Lecturers with work experience from 11 to 15 years see the biggest benefit from changes, while those above 15 years of experience see the least benefits from changes.

References:

1. Arsenijević J. (2011) Methodology for assessment of knowledge management in higher education institutions. *African Journal of Business Management* Vol.5 (8), pp. 3168-3178.
2. Arsenijević J., Tot V., Grubić Nešić L., Andevski M., Arsenijević D. (2009) Correlation of experimenting culture and process of knowledge management in the university environment. *African Journal of Business Management* Vol.3 (10), pp. 521-532.
3. Arsenijević, (Delić) O. (2006) Kreiranje inovativne organizacione kulture“ „Inovaciona kultura u Srbiji – mit ili realnost“ *Monograph of papers from scientific-research project, Innovation culture as a factor in formation of the innovation systems development*, funded by Secretariat for Science and Technological Development of AP Vojvodina, (editor Đ. Kutlača), Novi Sad, Faculty of Management.
4. Arsenijević, O. Bulatović, Lj. Bulatović, G. (2010) The Future of Managers' Education in Serbia, International Tehnology, Education and Development Conference, Valencie, Spain, ISBN: 978-84-613-5538-9
5. Djukić, M. (2003) “Didaktičke inovacije kao izazov i izbor”, Union of pedagogical societies of Vojvodina, Novi Sad, p. 149.
6. Grubić-Nešić, L. (2005.) Razvoj ljudskih resursa – spremnost na promene, AB Print, Novi Sad.
7. Kamenov, E. (2006) “Demokratizacija i decentralizacija obrazovnog sistema”, Proceedings of the Department of Pedagogy, Novi Sad, 2006-07. vol 21-22, p. 29-37.

Olja Arsenijevic, Maja Andjelkovic, Vladana Lilic
University Union - Nikola Tesla, Belgrade, Serbia

EDUCATION FOR MANAGING THE MEDIA PROJECT

Abstract

During the last two decades, the media in Serbia have intensively been in focus of the public, politicians and donors, but even with numerous changes caused by law and new regulation of media market, the real progress to the ideal picture of media landscape are rare. The aim of this paper is to present the education for the media through the university multimedia production as an educational-entrepreneurial undertaking with raising the level of general and specific knowledge and skills in the field of the media. This would, with employing such experts, lead up to the significant improvement of business and it would have a positive impact on transitional processes in the society, then the introduction of the system of order and quality control for media education, through the accreditation of already existing courses and creation of new specialized programmes for a permanent education.

A project of such an improvement in training media professionals is, therefore, a way that can also be helpful to the media sector and higher education sector, because knowledge and skills of media managers, trained in this way, should completely meet the needs of the labour market. Raising the level of professionalism, expertise, flexibility and financial independence are the imperatives of the new entrepreneurial university.

Key words: education for the media, multimedia production, media entrepreneurship, PMBOK standard, modular courses

1. INTRODUCTION

"Art is an activity of the man, which implies that the man knowingly, by signs, transfers the feelings that he has experienced to the others, in a way that it influences other people to go through them as well" [1].

For the information society, which the majority aspires to, and some have already stepped deep into it, one of the key segments of the aforementioned Tolstoy's view is the need of *media* existence through which the result of artistic creation is „*transferred*“, i.e. the need of establishing SMCR model from the creator/source of the message/information to the recipient of that information (Figure 1).

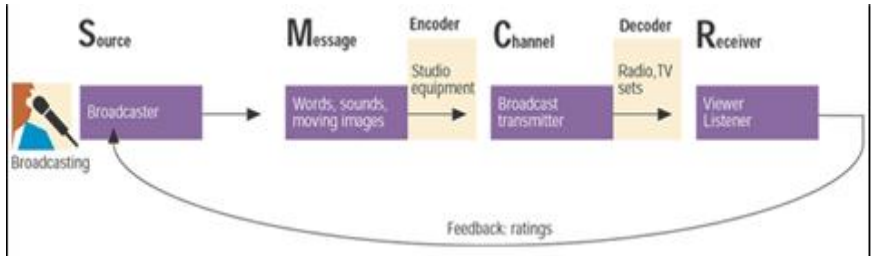


Figure 1. SMCR model [Media Now, 2001]
(Source → Message → Channel → Receiver)

Media belong to the increasingly significant part of economy, they are the part of the so-called creative industry. Creative industries are defined as *"those industries that come from individual creativity, skill and talent, and that have a potential for the creation of jobs and wealth by generating and using intellectual property"* [2]. Significance of this sector, from economic and social standpoint, is remarkable. Creativity is the initiator of economic growth and it is a key strategic resource for the increase of competition in economy based on knowledge. Creative industries make more than 7% of gross domestic product (GDP) in the world, with the growth of 10% per year [2]. In developed countries of OECD, these are already leading industries with the highest annual growth, which ranges from 5 to 20%. For example, in the UK this sector generates 110 billion pounds and employs 1.3 million people. In Table 1, data on creative industries' operation in 1999 are presented, with the given comparison with USA participation in the world market of creative industries [2], and the Figure 2 illustrates the employment in this sector to total number of employees in the selected group of OECD countries.

Table 1: Key industries of the creative economy

[3]

(participation in the market, billion USD,

1999)

Sector	World	USA	USA (%)	Sector	World	USA	USA (%)
IR	545	243	44,6	Advertising	45	20	44,4
Publishing	506	137	27,1	Architecture	40	17	42,5
Software	489	325	66,5	Performing arts	40	7	17,5

Radio and TV	195	82	42,1	Crafts	20	2	10,0
Design	140	50	35,7	Video games	17	5	29,4
Music	70	25	35,7	Fashion	12	5	41,7
Film	57	17	29,8	Art	9	4	44,4
Toys	55	21	38,2	Total	2.240	960	42,8

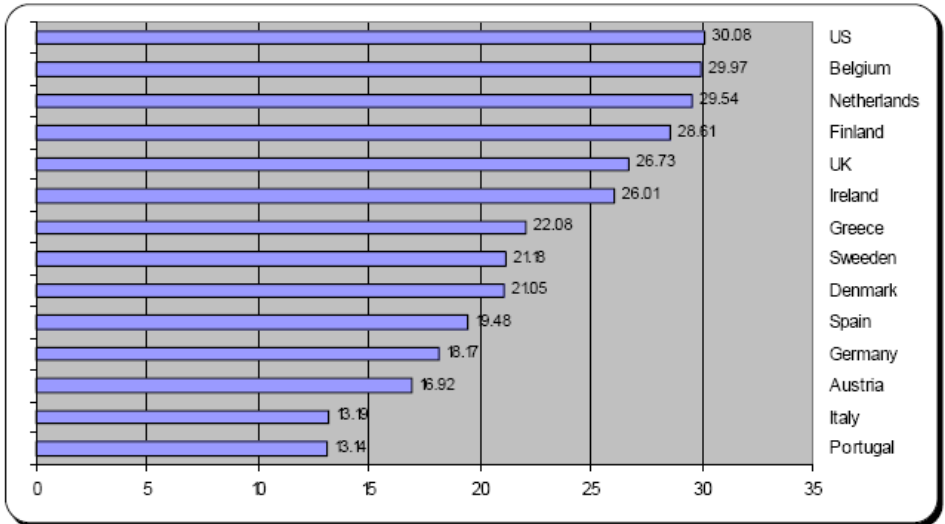


Figure 2: Employees in creative industries, % of total employment in 2000 [2].

Creative industries contribute to the development of economy based on knowledge because they are both *knowledge intensive* and *labour intensive*, they encourage innovation activities, have a great potential for generation of new workplaces and show a great export expansion [2].

This paper presents basic elements of the course organization and work with students and teaching staff of the Department of Media management, who represent the implementation of PMBOK methodology and project approach in management and functioning of one educational, high-education organization.

2. DEVELOPMENT OF EXPLICIT AND CREATION OF TACIT KNOWLEDGE

“the implementation of a sloppy-planned project is three times longer than it is planned, a carefully planned project takes only twice as long” [4].

Creativity requires specific conditions of *unconstrained* creativity, which is most frequently manifested and organized in the form of a »project«, as »*time-limited undertaking of creating a unique product, service or some other result*« [5]. The scope and importance of creative industries, illustrated by data in Table 1 and Figure 2, implies the development and utilization of methodology, methods, tools and techniques of project management. Studies conducted by the author of this paper, however, point out to a very low level of the application of this discipline in organization and implementation, particularly in case of media projects in Serbia. Instead, engagement of significant material, technical and human resources is generally present in case of media projects, and without using anything from a great scope of knowledge and skills of project management, gathered within PMBOK standard. Precisely this devastating statement has encouraged the authors to organize lectures and exercises for students of the final, fourth year of the Department of Media within the course »Project Management«, in such a way so that the students can:

- ◊ Acquire knowledge and skills for managing media projects – lectures are organized by exposing the methodology, body of knowledge and skill of PMBOK to the students, with the practical applications and examples of media projects;

- ◊ During the school year, two media projects are realized – term papers are concrete media projects (theatre plays, documentaries, films, journals and newsletters publishing etc.), they are entirely planned, managed, controlled and evaluated on the basis of PMBOK methodology (obligatory);

- ◊ Prepare and do their graduate thesis by using PMBOK methodology (optional).

Besides, within master thesis of another author, the university multimedia production is realized as a project in a form of educational and entrepreneurial undertaking, which will be more precisely discussed in this paper.

3. FACULTY MULTIMEDIA PRODUCTION AS AN EDUCATIONAL AND ENTREPRENEURIAL UNDERTAKING

Education, in all ages and societies, implies the transmission of spiritual achievements, i.e. knowledge in the function of self-development and development of the community in general.

Following the development of pedagogical practice, we can say that it deals with studying the possibility of its innovation, i.e. introduction of the new learning models, on daily basis. The need for a change in teaching process, which will be much more appropriate to developmental characteristics of the students at the Department of Media.

, has resulted in organization and planning of the project »Multimedia production as educational end entrepreneurial undertaking«. In this way, the organization unit is developed, which establishes the relations with external organizations and groups by passing the traditional university limits. Otherwise, it is well known that such forms of organizational units are often professional offices, which work on knowledge transfer, industrial contacts, development of intellectual property, continuous education, fundraising etc.

Multimedia production at the Faculty was conceived as own production of educational, artistic and commercial multimedia content (e-newspapers, educational shows, audio and video clips, special-purpose films, short films, multimedia presentations, web-sites ...). Team teachers (experts for particular fields), students from all academic programmes and years of study, as well as project-engaged external assistants, when required, work on these contents. In that way, besides developing entrepreneurial potential with students, the requirements of modern teaching, anticipated by Bologna Declaration, are also fulfilled. By bringing together the educational and entrepreneurial character of the faculty, the modernization of teaching is enabled with teaching instruments from their own production, as well as immediate practical application of the

learned and, for a number of students, resolution of the issue of practice.

Phases	Tasks	Performer	Result	Monitoring
Initiation	idea	Students and teachers from all the departments	synopsis	Production coordinator Teachers in some courses
	Ordered job		Go to point 3	
Preparation	Idea elaboration Screenwriting	Production coordinator Students' creative team Area expert	scenario	
	Determination of project feasibility	Production coordinator student team (PM, OE, E)	Logical framework of the project Feasibility study	
Planning	Implementation planning	Production coordination Head of the project (PM, OE)	Implementation plan storyboard	
	Financial plan development	Production coordinator Students (OE, M)	Financial plan	
Implementation	Recording Editing	Director, journalist, students' team (IM, C, MUL)	Finished product	
Marketing	Own project: Finding the best ways for marketing	Production coordinator Marketing coordinator Students' team (M)	Sale	
	Ordered job: Submission of the product to the client	Production coordinator	Finished job	

We can say that it is about a constructivist model of learning, which starts from the formation of constructivist environment in which the students learn through cooperation, cooperating between themselves and with professors and assistants, in which they learn by producing the real media product (from the idea to realization) in the real production house of

the faculty and by taking that product out to the market, in which case we speak about process and productive evaluation. The professor, which could be called »constructivist professor« in this case, changes his role. He is no longer the head of the course, but he becomes the creator of the new environment in which it is studied. In that way, the student and the professor jointly participate in the responsibility of learning, exclusively with the project way of work and direct linking of most project activities to practical work from particular subjects (see the Scheme of project implementation). [6, 7]

Teaching process in constructivist model of learning through multimedia production as educational and entrepreneurial undertaking with the project way of work, which is basically teamwork, enables the students to acquire some tacit knowledge (skills and abilities): tolerance in communication, teamwork, creative writing, content analysis, negotiation, evaluation, knowledge construction, decision making, skills in working with software and technique, creativity development, learning in the team, problem solving, responsibility, risk management, apart from the acquisition of explicit knowledge from various teaching fields. [8]

This way of learning provides the acquisition of knowledge, formation of new constructive situations, to better understand the things that are learned through the real work.

Simultaneously, we implement the model of project and entrepreneurially oriented faculty, which is set as an imperative in the knowledge based economy.

Figure 3. Scheme of project implementation²

4. CONCLUSION

Education through which management, media and entrepreneurship are integrated, with PMBOK body of knowledge and skills of project management, provides for the young people to enter the world of creation by the possibility to use their creative potentials optimally, in a team, with full efficiency and effectivity, meeting the deadlines and quality requirements in their work. In that way, the conditions for adopting PMBOK standard in the phase of learning the future profession are acquired, which is an important step in expanding that standard in the field of media.

Entrepreneurship, which is encouraged with the students, as well as teaching staff, obtains an organized form precisely with PMBOK standard, and that form reduces the uncertainty risks of entering a new job. In

² Legend: Courses:– PM – Project Management; OE –Organization and Economics; M-marketing; C – communication; IM – Introduction to Media; MUL – Multimedia; E – Entrepreneurship

addition, project management, but with PMBOK body of knowledge and skills, gets a chance to demonstrate its advantages in relation to the classical organization-functional approach.

References:

1. L.Tolstoy, (1930): “What is Art?”, Oxford University Press, p.123.
2. EC, (2005) – Carmen Marcus, “Future of Creative Industries - Implications for Research Policy”, EUR 21471, Foresight Working Documents Series, European Commission, 46 pp., ISBN 92-894-9022-5, 2005.
3. Florida, Richard (2002 republished 2004), “The rise of the creative class”, New York, Basic Books.
4. Media Now, 2001.
5. PMBOK: “A Guide to the Project Management Body of Knowledge – PMBOK Guide”, PMI U.S.A., Standards Committee, Third Edition, 2004.
6. Makanec, B.: Projektna nastava na svjetskoj mreži, Zbornik radova “Računala u školi”, savjetovanje MIPRO, Opatija, 1999.
7. Jonassen, D., et al.: A manifesto for a constructivist approach to tehnology, University of Colorado, 1991.
8. Clark, B.R.: Creating Entrepreneurial Universities, IAU PRESS, 1998.

Olja Arsenijevic, Ljiljana Bulatovic, Goran Bulatovic
University Union - Nikola Tesla, Belgrade, Serbia

TYPES OF COMMUNICATION IN DISTANCE LEARNING

Abstract

If the teaching subject is based on on-line education, it is possible that many factors which influence the students’ motivation would be neglected or ommited. It is very important to percieve different needs of e-learners and ways of motivating them by adequate communication. The most common mistakes in communication with e-students are summoned in this paper, and also some possible ways for improving the quality of communication and stimulating students’ motivation.

Key words: communication, motivation, effective communication.

Introduction

European Union proposition about the new educational process is quite clear. All the changes and possibilities offered to people by Informatics

Society mostly depend on whether people know how to use and positively apply them in their everyday life.

However, this takes a complete change in terms of structure and culture.

“What Europe needs to be able to stay competitive in the race with the informational and communicational technologies revolution, and what is needed for watching technology advancement in the near future is general fixing of its learning and educational systems.” [1]

Informatics Society features demand changes in teaching modules, and implementing of new, interactive and remote teaching methodologies which use informational and communicational technologies in an all-conquering way.

Technological development has a considerable impact on education. New teaching tools appear in educational process, just as new ways and methods of realization of teaching process do.

In the late fifties of the last century an important event occurred in the process of educational system changes. The Open University and long-distance learning suddenly started to be applied. The most important was the beginning of work at Open University of the United Kingdom that brought the education rapidly through the texts for self.-studying and practicing, television and distance learning, but in a new way. These were followed by TeleKole of Germany, Teleuniversite du Quebec, The Chinese National Television University, The Know Network of the West of Telecommunications University... The fact that the idea of education based on media is organized according to the principle of distance-learning, which gathers vast number of listeners, and low costs, has been approved everywhere. [2]

Twenty years afterwards, with the appearance of the Internet, it becomes very obvious and clear that this kind of backup tool is ideal for the support to this kind of education, through the interactive electronic medium. Along with the satellite supported communication within the network, and cheap computers that have the role of networking terminals, and new educational software based on multimedia, the Internet has become the ideal media for distance-education. [3] This system keeps developing and getting better every day. How can the significance of the Internet in education be seen? The quality and the speed of distribution of information, the possibility of each student to study with the speed and in the direction he or she wants. Lecturer does not carry the central role in the learning process. That becomes a student with his/her interests. This is also a key for interactive and experiential learning.

Arthur Clark, a visionary and the creator of communicational satellites suggests that rich combination of professors, new learning systems, and interactive media represents the key of educational systems of the future. His idea was not to diminish lecturers, but to make them stronger by a new, powerful tool like electronic tutor. [4]

During 1996, there already were 2000 courses available on the Internet. Informational data base about the knowledge and culture of the whole mankind became reachable on the Internet. Number of products in which interactive learning is implemented, learning necessary for their use, is rapidly increasing.

According to New Paradigm Learning Corporation, 1996. transformation of formal educational system is done in accordance with the following schema (in chart 1): [5]

Chart 1: Transformation of formal educational system, according to New Paradigm Learning Corporation

Needed technology	Type of educational system	The Change
Internet	Economy based on learning	Learning in the «Knowledge age»
Inter-institutional computer connection	Open school	The change of the outer connection of an educational institution
Institutional info structure	Integrated school	The change of teaching plans
Computers for students' teams	Teams for high performance learning	The change of the program
Personal multimedia	Efficient individual learning	More effective way of learning

Inter-activity in the learning process provided by new media like computer and computer networks, multimedia and multimedia software; provide special quality that enables new approach to the education and teaching realization. According to *Interactive Learning Federation* interactive learning is learning by using multimedia approach in which student is the centre i.e.: entity within teaching process. [6]

Aims of the interactive technology and teaching process based on it are:

- An increase of rationality of lecturers' impact in organization and realization of teaching activities,
- An increase of efficiency of student's learning,
- An increase of efficiency of entire educational process. [7]

An interactive technology should provide:

- Acceleration of studying process,
- Creating appropriate studying environment More appropriate presentation of information,
- New learning strategies,
- Individual improvement speed,
- Objective and systematic control of studying success,
- Self-control of studying results,
- Individualization of a teaching process,
- Programmed teaching (managing activities of students),
- Choosing different teaching strategies. [8]

Communicating and social interactions in an on-line education

Interactive on-line education has different starting point than classical educational forms. It starts from the presumption that different lecturers give advantage to different teaching styles, that different concepts demand different media and methods of communication, and also that different students have different cognitive styles. However, the fact that technology provides different ways of communication does not mean that “alive” lecturer is not the managing force in the teaching process. The one who teaches decides about the content of his/her course and strategy and he is the most spontaneous and precious factor in students’ process of gaining knowledge. Technology in teaching should not be unhelpful, but on contrary very useful.

Training technologies should be projected to increase, and not to decrease personal contact between an educational institution and its students

Learning process in academic society is not only connected to individual efforts of gaining knowledge and skills, but is also established on the social interaction between students and lecturers, as well as among students themselves. That is the reason why it is not enough for the on-line studying candidates to accept only the information from the available literature and e-sources, but they should also get support and help in understanding educational items in their direct communication with the lecturer. These should also contain feedback information about their improvement and way of work

Taking part in certain group educational process should provide informal contacts as well as fulfillment of certain social needs to students. Social aspect in group education is particularly important because communication has a strong influence on student’s motivation, and also because of increasing feeling of certainty and pleasure when being involved

in group forms of an educational process, and also because of knowledge and skills gained in this way.

In distance education there is a trend of intensifying social interactions (with the accent on so-called "we-learning" systems), with the support of social software, as well as tools for managing personal social networks on the Internet, [9] and all that in accordance with Habermass' attitude, coming from the end of sixties from the last century, and that attitude said that "along with the new means of communication, its shape changes as well". [10]

Experiences in the usage of on-line system for education show that pitfalls in communication with the lecturer/mentor are among the most common reason for dissatisfaction of candidates. This makes it perfectly clear why communication and its importance for on-line education is mentioned in our work

Communication can be established by computer network, according to the principle 3A, which means everybody (an subject), anywhere, anytime. [11] The essence of the new way of communication lays in the completely different type of social interaction and in diminishing any differences between all the classic types of communicational praxis, most of all interpersonal and mass communication. Computer network becomes the balance point of infinite number of emitters-recipients or recipients-emitters.

Social processes in on-line education are important for the following reasons:

- needs for socialization and feeling of belonging to a group,
- helps of others if ever necessary,
- possibilities of comparison to the others,
- checking of a personal opinions, attitudes and beliefs,
- undertaking group assignment, problems solving and decision making and
 - creating of a personal social network.

Lecturer as a class designer should provide students with the possibility of on-line social interaction, especially in the following cases:

- when students already know each other's (face to face), when they have met during classes or meetings;
 - when educational process lasts for a longer period of time (for e.g.: a few weeks or months);
- when social interactions could have a positive impact on the motivation and the activity of students;
 - when cooperation is needed among the students, for the common assignment and project solution;
- when help of the others is needed, because one of the students have

difficulties in assignment solving;
 - when some of the students can be an important source of experience and other information for the others.

In this respect can be used asynchrony technologies for social interactions and synchronic for social interactions:

Asynchrony technologies for social interactions:

- distributive lists,
- network news, forums,
- connected discussions.

Synchronic technologies for social interactions:

- chat rooms,
- on line messages at-the-same-time:
- audio/video conferences.

On-line interactions among students will be enhanced in the following cases:

- supported by the technology;
- activated by the moderator with the topic discussion;
- attached to the students' needs (for e.g.: discussion about problems on the project);
- they are present because of the cooperation on the project and alike.
- they are the development of the meetings face to face.

In order to provoke social interaction among students in on-line education, certain mutual activities should be planned. They would have to cooperate and to be in direct contact in order to be involved in such activities (for e.g.: discussion about the topics that would direct them on the exchange of the personal experiences, feelings, attitudes, ideas and thoughts. [12])

If a certain teaching subject is based basically on an on-line educational process, it is possible that a lot of factors that influence on the motivation of a student would be missing or neglected. It is particularly important to have different types of students' needs, as well as the ways of motivating through the adequate communication.

Possible negative motivational factors of on-line education are manifested in the following ways, although not with the same characteristics and of the same intensity among the students:

- student cannot cope with the on-line system technologies by himself;
- student does not get the feedback on whether he or she is doing something in an appropriate or inappropriate way, nor can he or she have the possibility to compare (for example-how would others approach to the same assignment);

- student is not quite interested in understanding and accepting educational contents all by himself / herself;
- student feels lonely without the interaction with other colleagues;
- nobody except the computer notices the progress and the results of students;
- there is not a possibility for competition and vindication;
- student finds it harder to confirm the feeling of self-respect and is missing the social surrounding in which he or she would gain feelings of (self)respect;
- because of the lack in personal contacts, the candidate does not have enough trust in the authors of certain content and / or in the certain lecturers within on-line education for certain teaching subject.

The influence of various motivational factors named could vastly be reduced or even diminished by planning and organizing appropriate ways of communication within the on-line educational system. In any case, various possibilities for communication between lecturer and students should be used, by appliance of appropriate communicational technologies.

Here is the proposal for some of the positive ways of influencing students' motivation with the different types of communication:

- understanding students' needs and explaining of the appropriate way of working with the system and educational items;
- precise defining of the demands and expectations from the candidates;
- creating of the positive expectations attitudes about the on-line distance learning and educational techniques and contents;
- promoting activities and emphasizing advantages / useful features of attending the on-line educational subject;
- supporting and maintenance of interests;
- giving awards and praises to the students;
- emphasizing of the special results before other candidates;
- competition of the students or groups;
- feedback information about the enhancement and results in comparison to the others;
- shaping of the learning communities (the group of the candidates with the same assignment);
- the raise of the level of mutual interaction in an on-line distance studying;
- encouraging students on mutual giving and asking for a help and / or support;
- identifying and additional encouragement for students with the lack of motivation.

Considering the fact that during an e- education students cannot accomplish eye-to-eye contact and do not have a personal touch with the

lecturer, and synchronic types of communication are really rare, there are certain difficulties in giving and taking feedback information.

Many students of an on-line education work on the given assignments until late hours or during weekends in order to obey deadlines. It happens that after they hand in or submit an essay for example, they wait for the lecturer's response for days. It is of a great importance to emphasize that answers on the questions that are too late, or too slow reactions on problems students deal with, is one of the most common reasons of their dissatisfaction or giving the on-line education up.

Students get feedback information not only from their lecturers, but also from their fellow colleagues. They also give a certain feedback to their lecturer, and chiefly, about their enhancement in coping with educational items, as well as the level of a lecturer's success in the way he or she is working.

Feedback information given to students by their lecturer:

- Correction of inexperienced students' expectations;
- Solving difficulties of students who have not adopted the appropriate style of work,
- Correction of the wrong approaches to certain project and other assignments,
- signaling students when they are not active enough and have not finished with their obligations,
- Informing of accomplished results in tests and project assignments,
- Signaling them if they have inappropriate behaviour in discussions or while working as a team member, and so on.

It is therefore necessary to hold on to certain principles for successful giving of feedback information

- Appropriate timing (i.e. feedback should be given in time and in the most appropriate moment),
- Convenient communication channel (the choice on the basis of publicity or privacy, speed and so on),
- Functionality (focusing on what is important and what student can change),
- Behaviour grade, not grading of a person (describing of what is, and what is not appropriate type of behaviour) ,
- Taking care about the interaction and relationship (avoidance of anything possibly insulting to a student) and
- Taking care of reputation of a student (be alert about the impressions others get about the student).

In the discussions students themselves give grades for ideas, opinions, attitudes, suggestions and assessment of the other colleagues. Thus is

important for lecturer to supervise those modules of feedback information, as well as to react in the case when some of the students are exposed to the exaggerated criticism and negative grades.

It is of a great importance to define rules of behaviour in advance, in order to mutually give the feedback information.

Conclusion

For a lecturer's /mentor's success in traditional as well as an e-education, the following communicational activities with students are important: motivating of the candidates, convincing, explaining, giving instructions about the way of work, adjustment of manner of information exposure to the interests and capabilities of the students, asking questions and listening and understanding of students' responses; providing feedback information about the regularity of studying methods, about the improvement in gaining knowledge and skills, accepting different questions, comments, observations and personal conclusions of the students; encouraging and organizing of a group methods of work among the students; leading, tracking and commenting of the work of groups as well as commenting and re-filling of students' answers.

When the face-to-face communication takes place, lecturers can in a quite adjustable and direct way apply previously listed types of interaction with the students. Therefore, in an on-line education certain communicational skills should be applied, and pitfalls and faults in communication with students, coming from media features, compensated in as better way as possible. All this means that e-education does not only consist of presentation of a certain items, and testing of a level of knowledge and skills gained, but it also consists of an interaction with them by using certain tools for communication. All this makes students more motivated, they accept and cope with educational technology systems, they have interest for educational material, have the feeling of a mutual contact with the lecturer / mentor, as well as feeling of a social belonging to a certain group.

Just like in traditional lecturing, in order to gain a success it is of a great significance to estimate self-communication skills and to plan the communication with the students in a way that enhances knowledge transfer, mutual relationships and motivation for overcoming lecturing materials.

References:

1. GREEN PAPER: Living and working in the Information Society: People first

2. Pelton. J. N., «Cyberspace Versus the Endangere University: Prospects for 21 Century Education», Future Vision, World Future Society, 1996. p. 150-152.

3. Lovreković. Z., «IT role in realization of new models in production management», PhD thesis, TF «Mihajlo Pupin», Zrenjanin, 2001. Janićijević Nebojša (1997), Organizaciona kultura, Ulixes, Novi Sad

4. Rossman. P., «The emerging Woarldwide Electronic University – Information Age Global Higher Education», Praeger, Westport, 1993. p. 105.

5. Nikola Rot (2003), Osnovi socijalne psihologije, Zavod za udžbenike i nastavna sredstva, Beograd.

6. Tapscott. D., «Digital Economy- Promise and Peril in the Age of the Networked Intelligence», McGraw-Hill, New York, 1996. p. 204.

7. Rossman, P., «The Emerging Woarldwide Electronic University – Information Age Global Higher Education», Praeger, Westport, 1993, p. 112.

8. Lovreković. Z., « IT role in realization of new models in production management», PhD thesis, TF «Mihajlo Pupin», Zrenjanin, 2001. p. 87.

9. Lovreković. Z., « IT role in realization of new models in production management», PhD thesis, TF «Mihajlo Pupin», Zrenjanin, 2001. p. 88.

10. Rossman, P., «The Emerging Woarldwide Electronic University – Information Age Global Higher Education», Praeger, Westport, 1993. p. 118.

11. Habermas, J., “Javno mnenje”, Kultura, Beograd, 1969. p. 215.

12. Radojković, M., Miletić, M., «Communicating, media and Society», Stilos, Novi Sad, 2005. p. 165.

13. Rossman, P., «The Emerging Woarldwide Electronic University – Information Age Global Higher Education», Praeger, Westport, 1993.

Авилова Ж.Н.

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

Пузиков Р.В.

Белгородский государственный университет, г. Белгород, Россия

РАЗВИТИЕ КОНКУРЕНТНЫХ ПРЕИМУЩЕСТВ ПРЕДПРИЯТИЯ ТОРГОВЛИ С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ СОВРЕМЕННЫХ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

Развитие информационных технологий, разработка специализированного программного обеспечения обусловило создание специализированных ИС в различных областях деятельности, формирование единой информационной среды. Информационные системы из технологической составляющей управления трансформировались в фактор производства и обеспечения его конкурентоспособности [1; 2].

Использование информационных технологий в условиях интенсивного развития рыночных отношений становится ключевым элементом при построении эффективной системы управления инновационным развитием предприятий торговли. Под информационными технологиями следует понимать высокоэффективный инструмент, предоставляющий возможности глубокого многофакторного анализа, повышающий эффективность прогнозирования, планирования и выработки стратегических решений, а также экономящий время на формирование отчетов. Согласно отчету Russia Vertical Markets 2012-2016 IT Spending Forecast, представленного аналитическим агентством International Data Corporation (IDC), объем инвестиций в российском ИТ-секторе в 2012 году составил 34,7 млрд. долларов и ежегодно будет расти в среднем на 8%, наиболее высокие темпы роста прогнозируются для предприятий торговли, в среднем 17,4% в год.

Обслуживание информационных систем перестает быть только технической задачей и все в большей степени становится неотъемлемой интегрированной частью бизнес-процессов. В связи с этим, объективной потребностью является разработка методологических и практических подходов к формированию информационного механизма управления организационно-экономическими процессами в современных социально-экономических условиях. Предполагается исследование наиболее актуальных вопросов, среди которых приоритетное значение имеют следующие:

- формирование информационного механизма управления;
- формирование системы информационно-консультационного обеспечения;
- разработка информационного механизма управления конкурентоспособностью хозяйствующих субъектов;
- формирование рынка информационных ресурсов и систем электронного документооборота;
- создание специализированных программных продуктов по информационному обеспечению механизмов управления экономикой;
- экономико-математическое моделирование социально-экономических процессов;
- разработка специализированного программного обеспечения по эконометрическому моделированию и прогнозированию социально-экономических процессов;
- организация автоматизированной системы мониторинга и информационного обеспечения отраслевых народнохозяйственных комплексов [3].

Стремительное развитие информационных технологий, вызванное колоссальным ростом мощности современного аппаратного обеспечения, привело к появлению нового поколения систем бизнес-аналитики. И если раньше системы были доступны лишь крупным торговым организациям, то на сегодняшний день благодаря появлению специализированных программных продуктов, разработанных под конкретные отрасли, они стали достаточно недорогими и более эффективными за счет удачной апробации в компаниях с идентичными бизнес-процессами.

Прослеживается четкая связь между эффективностью использования ИКТ и темпами экономического развития государств, уровнем их конкурентоспособности. При этом актуальны следующие объективные изменения [4].

1. На микроуровне ИКТ меняют парадигму управления предприятием, существенно снижают транзакционные издержки. Затраты на оформление заказа электронной торговли, в среднем, снижаются в 3 раза по времени и в 1,5 раза по себестоимости. С использованием электронной коммерции компании могут экономить 10% затрат.

2. В процессе развития электронной коммерции растет такой сектор рынка, как сетевая реклама. По расчетам инвестиционного банка Morgan Stanley Dean Witter, на то, чтобы достичь 50-миллионной аудитории, Интернету понадобилось всего 5 лет, в то время как радио – почти 40 лет, а телевидению – 13 лет. По оценкам Morgan Stanley

Dean Witter, сетевая реклама составляет в США около 8,5% от объема рекламного рынка (2002 год), в Европе – 1,4%. В России этот показатель, по оценке агентства, приблизительно равен 0,3%. Совокупный оборот агентств онлайн-рекламы, по оценке компании онлайн-рекламы DoubleClick, возрос с 50 млн. долларов в 1996 г. до 3 млрд долларов в 2001г. Аналитики компании Jupiter Communications оценивают, что в 2003 году доходы от онлайн-рекламы достигли отметки 13,5 млрд. долларов.

3. Принципы стратегического управления фирмой в информационной экономике претерпевают изменения: постоянное совершенствование технологий управления достигается на основе внедрения корпоративных информационных систем; ценность компании определяется ее людьми и корпоративным IQ (по выражению Билла Гейтса); бизнес все более становится информационно прозрачным; налаживаются электронные связи с покупателями в целях персонализации предлагаемых товаров и услуг.

4. Распространение ИКТ в бизнесе имеет и некоторые негативные последствия для экономики. В частности, легкость доступа к ресурсам Интернет снижает достоверность и надежность информации, происходит дестабилизация рынков из-за роста спекулятивных операций. Две трети компаний развитых стран страдают от переизбытка информации, остро стоит проблема обеспечения информационной безопасности деятельности компаний. Вирусные атаки на глобальную компьютерную сеть затрудняют ведение электронного бизнеса.

К современным средствам бизнес-аналитики, ориентированным на оптовую и розничную торговлю, следует отнести построение следующих систем:

1. Системы управления ресурсами предприятия, охватывающей такие потребности торговых организаций, как интеграция и автоматизация всех бизнес-процессов за счет управления цепочками поставок, кассовым оборудованием и финансовыми потоками, ориентированными, прежде всего, на повышение эффективности бизнес-процессов и росту удовлетворенности клиентов в рамках единого решения. Внедрение в торговую организацию данной системы позволит объединить в единый цикл множество шагов – формирование заказа поставщику, планирование потребностей, отслеживание цепочек поставок, распределение товара по магазинам, расчеты с поставщиками, тем самым обеспечить высокий уровень контроля всей цепочки поставок, снизить риск потерь и обеспечить приемлемый уровень затрат для достижения заданной маржи. К таким системам

можно отнести следующие программные продукты: Microsoft Dynamics AX for Retail («Унция», «ЕССО», «О'кей»), SAP for Retail («Ашан», «Эльдорадо», «Техносила», «М.Видео»), Oracle Retail («Аптечная сеть 36,6», «Детский мир»), 1С и самописные программы.

2. Системы отчетности и бизнес-анализа, представляющей удобный, доступный и легко адаптируемый инструмент класса Business Intelligence (BI), позволяющий получить нужную информацию в кратчайшие сроки, осуществить преобразование, хранение, моделирование, анализ, доставку и произвести мониторинг информации в процессе работы над задачами, связанными с принятием решений на основе фактических данных. Современные системы бизнес-анализа имеют возможность консолидировать весь массив данных из различных источников, таких как: Microsoft Dynamics AX, Штрих-М, СуперМаг, а также 1С и Excel, наиболее часто встречающихся среди отечественных торговых организаций, что позволяет не только сэкономить на времени внедрения нового программного обеспечения, но и значительно снизить финансовую нагрузку.

Развитие технологий обработки информации в оперативной памяти, а также переход к облачным технологиям позволил качественно повысить точность проводимых исследований, а также ускорить процесс обработки информации за счет использования резидентных вычислений, позволяющих в конечном итоге принимать своевременные управленческие решения. По подсчетам экспертов, применение системы бизнес-анализа, позволит компании на 40% снизить затраты, на 55% повысить эффективность принимаемых решений и сэкономить на времени принятия управленческих решений, а также более чем на 30% увеличить уровень удовлетворенности сотрудников и клиентов.

3. Системы видео-аналитики. Мы привыкли воспринимать системы видеонаблюдения, как эффективные средства обеспечения безопасности и охраны стратегических объектов, однако, они с успехом могут решать и аналитические задачи, к которым относятся:

- Анализ поведения покупателей (поведение покупателей, траектория движения, «горячие» и «холодные» зоны, оптимальная выкладка товара). По полученным данным, в ходе наблюдения, можно анализировать эффективность оформления торговых залов и витрин, маркетинговых и рекламных вложений, перераспределять персонал в торговом зале и т. д.

- Анализ очередей (оптимизация смен кассиров, предсказание длины очередей, повышение качества обслуживания).

- Подсчет количества покупателей (распознавание групп посетителей и персонала, счетчик посетителей). По данным системы можно получить такие коэффициенты конверсии, как: процент дошедших до определенного стеллажа, отдела, процент задержавшихся у витрины, процент посетителей, совершивших покупку, процент зашедших в магазин и т.д.

Системы видео аналитики помогут выявить закономерности в поведении покупателей, понять привычки покупателей и причины их действий, что позволит снизить текущие расходы, повысить доход и получить данные о предпочтениях клиентов.

4. Системы, позволяющие создавать персонализированные промо-акции и индивидуальные программы лояльности.

Система дает возможность, определить какие продукты являются идеально подходящими для персонифицированного продвижения, для каждого отдельного участка программы лояльности, какие продукты будут куплены с наибольшей вероятностью и какой размер скидки будет оптимален.

Внедрение предложенных систем позволит компании существенно сократить издержки, увеличить прибыль, оборачиваемость сети, повысить кросс-продажи и точность принимаемых решений.

Gartner Group предлагает следующий подход к составным элементам ИТ-стратегии и определяет 9 этапов реализации [5].

1. Согласование понимания требований бизнеса к ИТ (понимание направлений развития бизнеса).

2. Определение процессов управления и контроля, выбор финансовых критериев для принятия решений и сравнительного анализа вариантов стратегии.

3. Определение будущего состояния архитектуры предприятия (высокоуровневое описание).

4. Анализ текущего состояния ИТ и оценка вариантов реализаций с учетом существующих ограничений, накладываемых имеющейся инфраструктурой ИТ.

5. Разработка стратегии развития/изменения приложений. Применение знаний, полученных на предыдущих этапах. 6. Формирование стратегии развития процессов и операций управления ИТ-ресурсами. Стратегическим направлением здесь может являться переход к сервисной модели предоставления ИТ-услуг.

7. Определение стратегии и задач по развитию необходимых кадровых ИТ-ресурсов и позиционированию аутсорсинга.

8. Подготовка документа с описанием стратегии ИТ и представление результатов для формального обсуждения.

9. Организация управленческого процесса поддержания стратегии в актуальном состоянии.

В соответствии с Gartner Group, количество элементов, определяющих ИТ-стратегию, может быть уменьшено до пяти областей: [5].

1. ИТ-инфраструктура. Какие компоненты ИТ (аппаратное и программное обеспечение и комплектующие, сети) необходимы для обеспечения среды выполнения бизнес-процессов предприятия?

2. ИТ-сервисы. Как департамент ИТ обеспечит доступность ИТ-среды, какие услуги бизнес-подразделения получают от департамента ИТ на ежедневной основе? Наиболее общим определением ИТ-услуг для бизнес-подразделений является Соглашение об уровне обслуживания (SLA — Service-Level Agreement).

3. Портфель приложений. Как будет меняться имеющийся набор прикладных систем?

4. Интеграции бизнес-процессов. Как будут обеспечены интеграция и взаимодействие различных систем между собой? Это особенно важно в связи с ростом объемов электронного взаимодействия с поставщиками, партнерами и клиентами и распространением практики использования внешних ресурсов.

5. Сорсинг. Как обеспечивается выполнение стратегии внутренними и внешними для департамента ИТ-ресурсами?

Кроме систем бизнес-аналитики к инновационным информационным технологиям также можно отнести кассы самообслуживания Self Checkout, информационные товарные дисплеи, позволяющие покупателю получить исчерпывающую информацию о выбранном продукте, электронные ценники, виртуальные примерочные, RFID-метки на товарах (радиочастотная идентификация), бесконтактные системы оплаты покупок по технологии NFC, приложения для смартфонов и планшетных компьютеров, заменяющие покупателю карту лояльности, специальные насадки на смартфоны, которые позволяют использовать их как POS- терминал и многое другое, зарекомендовавшее себя с лучшей стороны на западном рынке ритейла.

Не стоит забывать и о развитии корпоративных интернет-порталов и веб-магазинов, популярность которых растет с каждым годом. К трендам 2016 года стоит отнести объединение физических и виртуальных торговых площадок за счет расширения пунктов выдачи

заказов, что потребует внедрение информационных технологий в процесс работы складских комплексов.

Обобщая вышесказанное, следует подчеркнуть, что торговля является хорошо восприимчивой к внедрению различного рода информационных технологий, использование которых позволит повысить не только финансовую устойчивость и конкурентоспособность организации, но позволит сформировать современную, эффективную инновационно-ориентированную систему управления.

Необходимо анализировать тенденции информатизации и экономического развития, в частности, национальной модели развития информационных технологий в контексте формирования экономики знаний, экономических и технологических изменений.

Литература:

1. Блинов О.А. Реинжиниринг бизнес-процессов. М.: Юнити-Дана, 2013. 343 с.
2. Фатхутдинов Р.А. Управление конкурентоспособностью организации. М.: Изд-во ЭКСМО, 2005. 544 с.
3. Зинина Л.И., Петрова Е.С., Аникина Н.В., Бажанова С.В., Глухова Т.В., Ефремова Л.И., Иванова И.А., Кузнецов А.Ф., Соколова М.Ю., Федякова Н.Н. Развитие информационного общества. Саранск: Изд-во ФГБОУ ВО «МГУ им. Н. П. Огарёва», 2010. 193 с.
4. Матютшок В.М. Инновации и экономическое развитие. М.: Изд-во РУДН, 2006. 348 с.
5. Абдикеев Н.М. Информационный менеджмент. М.: ИНФРА-М, 2014. 214 с.
6. Дорошенко Ю.А., Бухонова С.М., Сомина И.В. Теоретические аспекты инвестиционной привлекательности экономических систем// Белгородский экономический вестник. 2014. № 2 (74). С. 3-7.
7. Дорошенко Ю.А., Малыгина И.О. Сущность и механизм формирования инновационной инфраструктуры высшего учебного заведения // Вестник БГТУ им. В.Г. Шухова. 2014. №1. С. 86-92.
8. Дорошенко Ю.А., Малыгина И.О., Оспищев П.И. Интеллектуальный капитал как фактор успешного формирования инновационной инфраструктуры вуза. // Вестник БГТУ им. В.Г. Шухова. 2015. № 2. С. 192-195.

Алэн Дивинари

НИУ БелГУ, г. Белгород, Россия

ФОРСАЙТ-ИССЛЕДОВАНИЯ КАК МЕТОД СТРАТЕГИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ

Форсайт характеризуется как анализ стратегических альтернатив будущего во всех аспектах жизни общества. Приоритетной целевой установкой форсайта является выявление такого сценария развития будущего, который обеспечит наибольший экономический и социальный эффект.

Перспективы можно создавать – они находятся под воздействием усилий.

Перспективы всегда имеют много альтернатив развития – они связаны с прошлым, либо минимально, либо этой связи нет вовсе. Перспектива будущего определяется решениями, которые принимаются каждым субъектом.

Существуют направления, которые вполне обоснованно можно планировать, но в то же время точность такого планирования не всегда велика. Перспективу нельзя точно описать, необходимо готовиться к многогранности ее проявления.

Форсайт как методология формирования будущего нацелен на выявление, анализ альтернатив во временной перспективе, при этом анализ и оценка вариантов требуют экспертного подхода.

Методы форсайта включают в себя широкий арсенал приемов, динамично развивающихся и совершенствующихся, что повышает их эффективность и определяет проработанность и точность форсайта.

Методы форсайта дают возможность при помощи экспертного подхода сравнить стратегические планы на предмет полного и всестороннего определения перспектив и выработки альтернативных способов их достижения.

В 1980-х годах был организован отдел Европейской комиссии, в обязанности которого вменялось руководство внедрения форсайта в государствах, входящих в Европейский союз, а также был создан Институт форсайта в Севилье, деятельность которого направлена на разработку методов и научного обоснования стратегии форсайта.

Планирование в рамках форсайта реализуется по двум подходам:

- по совокупности вероятностей, вызванных неопределенностью и беспорядочностью процессов;
- по сложности и комплексности моделей, анализируемых только в процессе практического освоения.

Как утверждает А.–В. Шеер, сфера образования считается одной из моделей с устойчивыми концепциями, для проведения в ней реформ необходимы значительные временные затраты. В то же время есть основания полагать, что схема преподавания будет включать в себя такие моменты: преподавание на основе фактического материала, их сбор, оценка и создание условий для личностной готовности исследователей и предпринимателей. При этом существенным двигателем для развития будет система стимулирования, так как ни один директор предприятия или председатель научного совета не заставит человека совершать рост, если он сам этому противостоит. К сожалению, на данный момент система преподавания исключает проведение тренингов, однако это, скорее всего, временная трудность.

Социально – экономические условия динамичны, обществу всегда нужны высококвалифицированные специалисты, поэтому при любых условиях всем нужно для укрепления своего статуса стремиться к приобретению новых знаний и навыков. Можно предположить, что со временем высшие учебные заведения станут внедрять в практику использование бессрочных договоров на процесс обучения специалистов, что даст возможность им выполнять функции консультанта по развитию персонала [1, с. 14].

Воспитывая и передавая новые знания, нельзя применять старые приемы, это привело к внедрению современных технологий преподавания во многих тренинг – центрах, например, открываются галактики в электронном мире для консультирования своих подопечных. Это создаёт условия для того, что все обучающиеся могут изучать лекционный материал, не отходя от персонального компьютера. В то же время нельзя утверждать, что высшие учебные заведения переберутся в мир Интернета, а общежития закроются. Общество всегда нуждается в том, чтобы посетить лекции академиков и получить навыки управления на тренингах. Заведения помогают освоить как теоретический материал, так и приемы социализации, кроме того, в перспективе их значение увеличивается [2, с. 15].

В научном Центре по развитию образования, получившем статус независимого учреждения при Стэнфордском институте была сформирована программа планов, определяющая возможные недостатки развития науки во всем мире и в отдельных государствах [5, с. 20].

Проведя анализ структуры поступления обучающихся за прошедшее столетие, Центр утверждает, что соотношение динамики изменения численности населения и численностью студентов условно

стабильно, при этом в перспективе оно таким и останется, если не будут проводиться глубокие реформы.

На данный момент изучение проблемы проходит по следующим векторам:

- будут ли базовыми представителями системы высшего образования колледжи и университеты в перспективе и что ждет представителей прочих форм обучения?

- поскольку поставленные цели в системе образования почти достигнуты, как целевые ориентиры могут измениться в перспективе?

Программа форсайта нацелена как на выработку сценариев, так и на отбор оптимальных, при этом система отбора базируется на различных параметрах, среди них можно выделить ученая степень, ученое звание, число публикаций, эффективность от применения разработанных инноваций [2, с. 27].

Существенным итогом применения форсайта может быть рост неформального отношения, формирование общей концепции о происходящем. На протяжении некоторых общих исследовательских программ произошло создание групп, внутри которых представители научного и делового мира, органов власти периодически высказывают свои точки зрения на ситуации.

Преимущественно каждая исследовательская программа форсайта включает в себя сочетание нескольких экспертных подходов, среди которых можно отметить панельный, Дельфы, метод SWOT, сценарный, дерево целей [3, с. 12].

Существенная разница программы Форсайт определяется в вовлечении большого количества экспертов различных сторон профессиональной деятельности для:

- определения допустимых альтернатив, прогноза их реализации;
- отбора наилучшей альтернативы и формирования способов ее реализации.

Литература:

1. Данилюк А.Я. Образовательный форсайт в современной России / А.Я. Данилюк, И.Э. Куликовская // Известия Южного федерального университета. Педагогические науки. 2008. № 10. С. 13-21.

2. Китова Г.А. Государство в инновационных проектах: возможности и ограничения / Г.А. Китова, Т.Е. Кузнецова, С.А. Самоволева // Форсайт. 2014. №1 (1). С. 25-30.

3. Кукушкина С.Н. Метод Дельфи в Форсайт-проектах / С.Н. Кукушкина // Форсайт. 2015. №1 (1). С. 11-16.

4. Руфф В. Кризис роста и «погоня за улучшениями»: Вызовы для инноваций и маркетинга / В. Руфф // Форсайт. 2014. №2 (2). С. 14-18.

5. Шелюбская Н.В. Форсайт - механизм определения приоритетов формирования общества знаний стран Западной Европы. / Н.В. Шелюбская // Форсайт. 2015. №2 (2). С.17-24.

Андиш Хассан Ака

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

ПРОБЛЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ И ТРУДОУСТРОЙСТВА МОЛОДЁЖИ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОСТРАНСТВЕ АФГАНИСТАНА НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ

Десятилетия гражданской войны, начиная с 1978 года, унесли тысячи жизней, разрушили экономику и серьёзно отразились на развитии науки и образования в Афганистане. Общеизвестно, что движением «Талибан» в 1996 году было запрещено образование для женщин, преподаватели женщины также были уволены с работы, работа вузов приостановлена, а в школах и вузах начался кризис образовательной системы. Основным источником начального и среднего образования стали медресе. В середине 90-х годов насчитывалось только 650 школ.

После свержения режима талибов в 2001 году Временное правительство Афганистана получило международную помощь для восстановления системы образования. Ряд стран, в том числе и Россия, начали сотрудничество с Афганистаном для реализации программы обучения в рамках благотворительности. За период с 2001 по 2003 год было построено около 7000 школ, работающих в 20 провинциях (всего из 34), 27000 преподавателей приступили к своим профессиональным обязанностям. Около 3,9 млн. человек стали учиться в начальных школах. В 2002-2003 году снова начали работу 5 ведущих университетов страны, в том числе Кабульский университет. Процесс восстановления и сохранения образования и науки успешно продолжается вот уже более 10 лет.

В настоящее время в Афганистане работают 19 вузов, в которых обучается примерно 40000 студентов. Наряду с университетами функционируют научные центры Академии наук Афганистана, такие как Центр естественных наук, Институт общественных наук, Институт

истории, Институт литературы, Центр изучения Кушанов, Центр «Энциклопедия», Центр изучения языка «*пушту*» и другие.

Ежегодно растёт количество выпускников школ: к 2016 году уже около 500 000 человек получили среднее образование и большинство из них хотят учиться дальше. Стремление молодежи к получению профессионального образования высоко, но, к сожалению, на их пути немало проблем. Не хватает мест в вузах и в общежитиях, не хватает педагогов, недостаточно методического и лабораторного обеспечения – всё это заставляют молодых людей ехать в другую страну, чтобы получить качественное высшее образование. Одной из ключевых проблем улучшения качества образования было то, что только 5% преподавателей имели степень PhD и 32% — степень магистра. Ещё в 2001 года более 500 молодых кадров были направлены за рубеж для обучения в магистратуре и докторантуре. Затем Министерство высшего образования направило более 1000 преподавателей за рубеж обучаться на программах магистратуры и еще 750 человек — на PhD-программах. Некоторые из них вернулись на родину, принеся в университеты новую струю энергии, энтузиазма и научного рвения. Благодаря помощи Всемирного банка афганские ученые впервые за несколько десятков лет начали получать в 2012 году доступ к исследовательским грантам. Сегодня многие из них являются ведущими преподавателями и учёными-исследователями. Министерство образования реализовало Национальный план 2010-2014 г.г. и подготовлен новый перспективный план образования.

Но даже после получения высшего образования проблемы остаются. Одна из них – проблема безработицы и трудоустройства. Проблема безработицы является наиболее актуальной именно для молодого поколения, а создание условий для трудоустройства и обучения — жизненно важные потребности молодежи Афганистана. В 2010 году в Кабуле прошел семинар «Проблема безработицы среди молодежи», организованный по инициативе Союза молодежи, и Председатель Союза молодежи Афганистана Шаик назвал проблемы трудоустройства первоочередными. Поиск путей их решения, создание условий для привлечения молодежи в государственный и частный сектор, организация координированных действия государства и частных предпринимателей важен сегодня как никогда.

По статистическим данным министерства труда и социального развития, 40% рабочей силы работают не по специальности, 22,2% безработные, 16,4 % имеют неполную занятость. Безработица в 2014 году составляла 25%, а в 2016 году достигает 40%. По данным ПРООН, Афганистан по индексу человеческого развития (ИЧР) занимает 171

место из 188 стран. Наблюдается уменьшение объема иностранной помощи, поэтому уже сейчас следует принимать меры по искоренению проблемы безработицы на местах, в самих регионах страны. И в первую очередь по созданию новых рабочих мест для молодежи, выпускников вузов.

Каковы основные причины повышения уровня безработицы? Во-первых, были свернуты проекты, начатые иностранными компаниями в 2014 году. Во-вторых, частные и государственные вузы ежегодно выпускали сотни тысяч выпускников, не решая проблемы их трудоустройства. Кроме того, не были созданы условия для развития частного сектора и для изменения функционирования рынка труда. Причин, конечно, гораздо больше и работа по устранению их предстоит большая.

Если проекты по решению этих проблем будут реализовываться, то появятся новые рабочие места и ситуация на рынке труда улучшится. Министерство высшего образования определило ключевые задачи повышения качества образования: развитие планомерно работающей системы аккредитации вузов, повышение уровня профессиональной подготовки преподавателей, обновление учебных планов, привлечение к работе в университетах лучших специалистов на основе прозрачности. Неизменными остаются проблемы коррупции, политического вмешательства и нехватки ресурсов. Тем не менее, в стране есть немало людей — преподавателей и административных сотрудников, которые преданы идее обновления образовательной системы и потому велика вероятность того, что им удастся институционализировать эту систему и продолжить процесс. Таково положение дел на 2014-2016 годы. И у нас есть все основания надеяться на успех предстоящих реформ.

Афганские студенты российских вузов, как и 30 миллионов гражданского населения Афганистана надеются, что проблемы образования и проблемы трудоустройства молодых перспективных кадров в Афганистане временны и будут разрешены в ближайшие годы.

Литература:

1. Мухамад Шариф Шарифи. Проблемы развития образования в Афганистане: автореф. кандидата пед. наук: Душанбе, 2010.
2. Материалы семинара «Проблема безработицы среди молодежи» Кабул, 2010.

Астапова Я.А, Репина Ю.В., Кузнецова И.А.

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

МОНИТОРИНГ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ ЦЕЛЕВОГО НАПРАВЛЕНИЯ

Проблема трудоустройства выпускников после окончания вузов сегодня особенно актуальна. После завершения процесса обучения в высших учебных заведениях перед каждым дипломированным специалистом встает вопрос о дальнейшем нахождении себя в трудовой стези.

Быть молодым специалистом на сегодняшний день трудно как никогда, ведь молодой специалист в первую очередь, это человек, с определенным багажом теоретических знаний, только что получивший диплом.

Молодой специалист в Российской Федерации – это сотрудник в возрасте до 30 лет, получивший среднее или высшее профессиональное очное образование, либо учащийся последнего курса образовательного учреждения высшего (среднего, начального) профессионального образования и устроившийся или активно ищущий работу по специальности.

Как всем известно, работодатель, нанимая сотрудников, устанавливает ряд критериев, среди которых не только наличие диплома о полученном образовании, но и опыт работы, практические навыки и необходимые требования к выполняемой работе. Что приводит к затруднениям в поисках работы по специальности для такого выпускника. Поэтому следует учесть, что помимо бюджетного и платного направления обучения, существует целевое. Именно оно может гарантировать обеспечение рабочим местом в будущем.

Можно выделить несколько факторов, затрудняющих трудоустройство молодых людей [4]:

1) рост числа высших учебных заведений и специальностей, по которым ведется подготовка будущих специалистов, что порождает избыток предложения рабочей силы среди выпускников;

2) несоответствие спроса и предложения на рынке труда (кадровые потребности работодателей диаметрально противоположны профессиональному и половозрастному составу безработных);

3) ограниченность возможностей выпускников в силу их более низкой конкурентоспособности по сравнению с другими категориями населения;

4) неумение молодых специалистов представить себя работодателям, предъявление завышенных требований к потенциальному месту работы (высокая заработная плата, быстрое продвижение по карьерной лестнице и т. д.). Если человек имеет чрезмерные амбиции и хочет сразу же работать начальником отдела, то его шансы на трудоустройство невысоки. В связи с этим молодому специалисту предпочтительнее аргументировать свою позицию теми знаниями и навыками, которыми он обладает;

5) низкий общественный статус некоторых профессий;

6) отставание темпов создания рабочих мест в экономике для специалистов с высшим образованием от темпов подготовки данных специалистов в системе образования [4];

7) соискание работодателями специалистов, имеющих практический опыт работы. Можно сказать, что чем больше профессия требует специальных знаний и меньше практических навыков, тем проще будет устроиться на работу специалисту по этой профессии.

На сегодняшний момент на рынке труда молодежи складываются две противоположные тенденции. В одних сферах деятельности (финансы, юриспруденция, аудит) молодым людям устроиться на работу практически невозможно, так как они еще не обладают глубокими профессиональными знаниями. Зато в других областях (торговля, маркетинг, шоу-бизнес) их молодость, сила и энергичность, а главное – еще не очень большие материальные запросы воспринимаются работодателями на ура.

Часто работодатель отдает предпочтение молодым, и в том числе несовершеннолетним, исключительно в целях экономии: выполняют работу наравне с опытными работниками, а платить можно в два, а то и в три раза меньше. Во-вторых, при трудоустройстве бывшие студенты, не имеющие опыта работы, сразу начинают искать работу с достаточно высокой заработной платой. Желание получать гораздо больше денежных средств, не имея при этом опыта работы по специальности, не оправданно, так как даже высококвалифицированному специалисту со стажем работы очень сложно устроиться на высокооплачиваемое место.



Рис. 1. Система показателей конкурентоспособности работника. [4]

Позаботиться о получении целевого направления необходимо заранее, ещё обучаясь в школе. Получение бесплатного высшего образования доступно не только в виде бюджетной формы. Целевое обучение – это возможность обучаться бесплатно по направлению от предприятия или учреждения [6]. Эта форма чем-то схожа на советское государственное распределение - направление от предприятия, заключение договора и завершающая отработка после выпуска. Но в существующем времени общим элементом остается гарантия рабочего места после получения диплома.

Целевое направление имеет ряд положительных сторон, среди которых можно выделить [5]:

1. Обучение на бюджетной основе;
2. Возможность получать стипендию;
3. Гарантийное трудоустройство после окончания ВУЗа;
4. Обеспечение местом для ознакомительной и преддипломной практики в государственном учреждении;
5. Помощь и поддержка предприятия во время обучения;

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

образования, предусматривает сочетание обучения в учебном заведении с периодами производственной практики.

Дуальное образование – сочетание теоретического обучения в вузе с практическим обучением на предприятии.

По дуальной системе образования учащиеся получают более глубокие знания и навыки по выбранной специальности. При данной системе студенты половину всего своего учебного времени посвящают практике на том предприятии, где они в дальнейшем будут работать. Эффективность заключается в том, что полученные теоретические знания подкрепляются практическими работами в учебных мастерских, а также во время производственного обучения. То есть то, что сегодня расскажут студентам в аудитории, завтра они применяют в действии на предприятии [6].

Система набора студентов по целевому направлению налажена, прежде всего, в отраслевых вузах – энергетических, медицинских, педагогических, архитектурных. Найти предприятие, которому нужны гарантированные будущие кадры, нужно ещё во время учёбы в школе. Компания, которая готова оплатить целевое обучение, как правило, сама ищет будущих работников: она проводит конкурсы под брендом предприятия, встречи со школьниками, спонсирует тематические олимпиады, предлагает свои услуги через ВУЗ.

В целом, целевое обучение – это хороший шанс только для тех, кто точно уверен в выборе своей профессии, готов остаться в родном городе, чтобы отработать оказанное авансом доверие.

Важнейшим моментом получения направления является заключение договора либо с администрацией, которая в последующем выделяет бюджетное место и стипендию, либо с организацией, пожелавшей взять на себя обязанность оплаты всего курса обучения.

Проведем сравнительный анализ популярности выбора целевого направления среди студентов БГТУ за 2015 год, (таблица 1)

Как видно, целевое направление наиболее популярно среди строительного направления обучения. Представленные специальности принадлежат к бурно развивающимся отраслям, которые требуют большого количества квалифицированных кадров, исходя из статистики строительства инфраструктуры в последние годы в РФ. Работодатель в данном случае заинтересован получить хорошо подкованного специалиста в соответствующей сфере, на что выпускник - должное трудовое место.

Таблица 1

Сравнительный анализ выбора целевого направления среди студентов БГТУ за 2015 год [1]

Направление подготовки/ специальности	Всего зачисленных	Зачисленных по целевому направлению
Строительство	284	16
Информатика и вычислительная техника	40	2
Химическая технология	70	2
Техносферная безопасность	40	3
Технология транспортных процессов	15	2
Стандартизация и метрология	12	3
Конструкторско- технологическое обеспечение машиностроительных производств	75	4

При всех вышесказанных весомых положительных сторонах этого направления следует упомянуть и об обратной стороне медали. Во-первых, несмотря на дальнейшие планы выпускника после окончания ВУЗа, ему следует отработать положенный срок на предприятии или в противном случае возместить полную стоимость за обучение. Во-вторых, как правильно, заработная плата и отсутствие карьерного роста не позволяют новоявленному специалисту полноценно осуществлять трудовую деятельность.

Кроме того, не стоит забывать, что при целевом обучении смена специальности будет невозможна. Только если она не связана или смежна с другой. Также стоит отметить, что если организация спонсирует ваше обучение, то в свою очередь студенты должны показывать хорошие результаты в виде высокого балла. В противном случае, организация может просто прекратить ваше финансирование и прекратить вкладывать средства, сочтя обучающегося неудачным проектом.

Нормативная база целевого приема и целевого обучения на федеральном уровне представлена Федеральным законом «Об образовании в РФ», постановлением Правительства РФ от 27.11.2013 г. №1076 «О порядке заключения и расторжения договора о целевом

приеме и договора о целевом обучении», приказом Минобрнауки России от 14 октября 2015 г. N 1147 «Об утверждении Порядка приема на обучение по образовательным программам высшего образования — программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры», а на местном уровне – локальными нормативными актами.

Так, например, «Российская газета» утверждает, что на 15-20 % бюджетных мест на первом курсе, всего лишь 20% выпускников целевого направления возвращаются на выделенные им рабочие места.

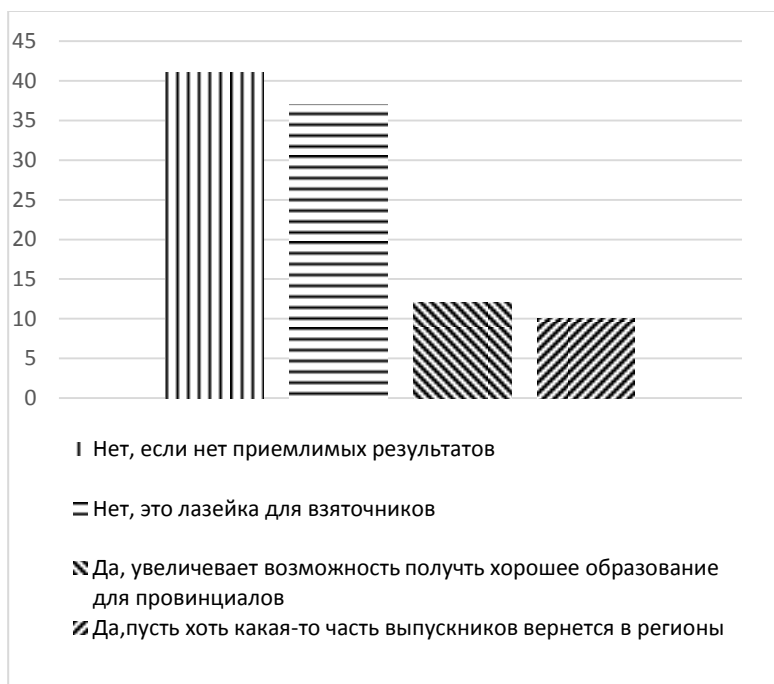


Рис.2. Результаты опроса о необходимости целевого направления в вузе [7]

Районные администрации целевым назначением отправляют абитуриентов учиться в ВУЗы областных центров, но возвращаются обратно только 20% выпускников. К примеру, в Тульской, Воронежской областях и в республике Тыва, на основе данных были сделаны выводы, что 20%, 40% и 60% выпускников Мед ВУЗов возвращаются обратно в соответствующие регионы [1]. Из этого

можно сделать вывод, что поддержка системы целевого набора эффективна, но следует ввести жесткий контроль над механизмом финансовой ответственности.

Таким образом, в срок до 1 июля органы местного самоуправления муниципальных районов и городских округов области формируют списки граждан, претендующих на поступление по целевому приему. Процедура заключения договоров о целевом обучении проводится до 20 июля. Договор о целевом обучении можно оформить только на одну специальность в одной организации высшего образования.

Таблица 2

Распределение квот целевого приема в организациях высшего образования Белгородской области на 2016 год [1]

№ п/п	Код и наименование направления подготовки (специальности)	Количество выделенных мест
ФГАОУ ВО «Белгородский государственный национальный исследовательский университет»		
1.	02.03.03 Математическое обеспечение и администрирование информационных систем	2
2.	03.03.02 Физика	1
3.	04.03.01 Химия	1
4.	19.03.04 Технология продукции и организация общественного питания	2 (заочно)
5.	31.05.01 Лечебное дело	5
6.	31.05.02 Педиатрия	1
ФГБОУ ВО «Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова»		
8.	08.03.01 Строительство (Промышленное и гражданское строительство)	2
9.	15.03.01 Машиностроение	2
10.	15.05.01 Проектирование технологических машин и комплексов	2
11.	23.03.01 Технология транспортных процессов	2
12.	23.03.02 Наземные транспортно-технологические комплексы	2

В соответствии с потребностью работодателей, например, Старооскольскому городскому округу в 2016 году выделено 60 целевых квот по 38 специальностям.

В России учатся представители 147 стран, некоторым иностранным студентам государство выплачивает стипендии, но, если

он не возвращается домой – требуют возместить стоимость учебы. Бывают, что забирают дипломы и не выдают до тех пор, пока студент не уедет работать домой.

Таким образом можно сделать вывод, что целевое направление обучения имеет как положительные, так и отрицательные стороны, но за неисполнение или ненадлежащее исполнение своих обязательств по договорам стороны, заключившие их, несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Литература:

1. Информация о приеме прошлых лет / [Электронный ресурс] / <http://www.bstu.ru/Abitur/priem/priem2015>

2. Кузнецова И.А. Шевченко М.А. Методические аспекты оценки конкурентоспособности молодого специалиста // 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: Изд-во БГТУ, 2014. С. 383-191.

3. Лушникова М.В., Лушников А.М. Очерки теории трудового права. СПб.; 2006.

4. Малка А.А., Чуева Я.Ю. Проблемы трудоустройства молодых специалистов. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.gae.ru/forum2012/21/1478>. Дата обращения: 15.10.2013.

5. Постановление Правительства РФ от 27 ноября 2013 г. № 1076 «О порядке заключения и расторжения договора о целевом приеме и договора о целевом обучении» // Собрание законодательства РФ. 2013. № 48. Ст. 6279.

6. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. 2012. № 53 (ч. 1). Ст. 7598.

7. Целевое,направление/[Электронный,ресурс]/<https://rg.ru/2012/10/09/nabor.html>

8. Чимбулатов И. Дуальное образование [Электронный ресурс].Систем.требования:.,AdobeAcrobatReader/Журнал.URL:;[http://li
vepark.pro/blog/yo/10079.html](http://livepark.pro/blog/yo/10079.html)

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

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ КАК ПОМОЩЬ В ТРУДОУСТРОЙСТВЕ ВЫПУСКНИКАМ СРЕДНИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ И ВЫСШИХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ

В государственной программе РФ «Развитие образования» на 2013–2020 гг. определена миссия образования – реализация каждым гражданином своего позитивного социального, культурного, экономического потенциала. Одно из направлений госпрограммы – формирование гибкой, подотчётной обществу системы непрерывного образования, развивающей человеческий потенциал и обеспечивающей текущие и перспективные потребности социально-экономического развития Российской Федерации.

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.

Необходимость профориентации определяется в федеральном государственном образовательном стандарте основного общего образования нового поколения, где отмечается, что «школьники должны ориентироваться в мире профессий, понимать значение профессиональной деятельности в интересах устойчивого развития общества и природы».

Реализуя ФГОС возникает ряд проблем:

- школьнику, особенно в подростковом возрасте, осуществить профессиональный выбор очень тяжело, поскольку он ещё не готов в полной мере осознать все стороны своей будущей жизни;
- он нуждается в поддержке со стороны взрослых.

Таким образом, мы видим, 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 работают 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 способствуют 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. Болотин И. С., Дорофеева А. А., Сорокина Н. Д. О компетенциях преподавателя и вузовской системе повышения квалификации // Высшее образование в России. 2015. №10. С. 151-155.
2. Воробьева Т. А. Система и ресурсы организации профориентационной работы в школе // Профориентационная работа и профильное обучение в современной школе: опыт и инновации; под общ. ред. В. П. Панасюка. СПб.: ЛОИРО, 2015. С. 17-23.

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

4. Московская А. А. Должно ли высшее образование соответствовать спросу на рынке труда? // Высшее образование в России. 2015. №10 С. 75-35.

5. <http://минобрнауки.РФ/документы/>

6. Афанасова Ю.А., Буряк Ю.Ю., Михайличенко С.А. Роль дополнительного профессионального образования в трудоустройстве выпускников // Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях // Сборник материалов VII Международной заочной научно-практической конференции, посвященной 70-летию Великой Победы. г. Белгород: Изд-во БГТУ им. В.Г. Шухова, 2015. С. 28 – 31.

Бабинцев Д.И, Тимофеева Л.В.

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

МОНИТОРИНГ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ. ТЕХНОЛОГИИ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ ЦЕНТРОВ КАРЬЕРЫ

«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»: Министр образования и науки Российской Федерации — Дмитрий Ливанов

В процессе обучения большинство студентов вузов рассчитывают на предоставляемые высшим образованием долгосрочные выгоды. 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.

Главной задачей деятельности Центра мониторинга трудоустройства выпускников, является содействие занятости учащейся молодежи и эффективному трудоустройству выпускников

ВУЗов, а так же оценка результативности трудоустройства выпускников по показателям: доля трудоустройства выпускников, доля индивидуальных предпринимателей, география трудоустройства, уровень заработной платы.

Низкий уровень трудоустройства выпускников связан с дисбалансом спроса и предложения на рынке труда, несоответствием компетенций выпускников требованиям работодателя, а также с различными социальными факторам.

Получение оперативных, достоверных показателей трудоустройства выпускников ВУЗа в том числе по полученной специальности, а также анализ этих показателей, позволяющих оценить эффективность процесса трудоустройства и служить в итоге основой для выявления и прогнозирования кадровых потребностей, формирования перечня востребованных специальностей и компетенций выпускников, корректировки образовательных программ

По данным результатов мониторинга ,самый высокий процент трудоустройства у студентов окончивших инженерные и медицинские направления .Среди ведущих специальностей по данному показателю- ядерная энергетика и технологии, фармацевция, химические технологии, электро и теплоэнергетика. Сложнее всего трудоустраиваются выпускники с юридическим и экономическим образованием.[1]

В 2016 г. БГТУ им. В.Г. Шухова сохранил высокие показатели доли трудоустроенных выпускников. По данным Минобрнауки РФ, процент официально работающих после окончания учебы в нашем университете составляет 80% (это лучший показатель по Белгородской области). При этом пороговый показатель для Центрального федерального округа равен 75%. В сравнении с предыдущим годом показатель доли трудоустройства «шуховцев» в целом сохранился на прежнем уровне. Добавим, что около 5%, выпустившихся из стен БГТУ им. В.Г. Шухова, стали индивидуальными предпринимателями. Увеличение доли малого и среднего бизнеса в структуре экономики страны объявлено одним из приоритетных направлений экономической политики правительства РФ. Отметим, что средняя заработная плата выпускника университета в течение первого года после выпуска ныне составляет 28 592 рубля, что на 15% выше в сравнении с аналогичным показателем прошлого года. Это самый высокий показатель среди вузов Белгородской, Курской, Воронежской, Тамбовской, Брянской и Орловской области.[2]

Такая аналитика нужна, например, непосредственно Минобрнауки, чтобы оценивать эффективность работы вузов. Трудоустройство выпускников очень важный критерий такой оценки.

Трудоустройство выпускников вузов – актуальная проблема, требующая объединения усилий вузовских коллективов, работодателей, государства, семьи и самих выпускников. Ежегодно около 500 тыс. абитуриентов приходят в вузы обучаться на средства государственного бюджета (в этом году – 490 тыс.). Значит, государство через 5–6 лет вправе ожидать появления такого же числа высоко-квалифицированных специалистов для решения задач обеспечения кадрами различных отраслей экономики и социальной сферы всех регионов страны.[3]

Центр карьеры – это подразделение вуза, основной целью которого является комплексная поддержка студентов и выпускников в области карьерного образования и предоставление высококачественных и разносторонних услуг и программ по планированию и развитию карьеры, помогающих студентам и выпускникам в достижении намеченных карьерных целей.

Центр карьеры выступает в качестве ключевого и связующего звена между вузом и рынком труда, то есть работодателями.

Технологии повышения эффективности работы центров карьеры включают в себя: взаимодействие с работодателем по вопросам проведения практики, стажировок, участие работодателя в организации учебного процесса; организация информационной деятельности по вопросам трудоустройства; организация мероприятий, содействующих последующему успешному трудоустройству.

Можно выделить две задачи, решаемые в ходе работы центра: статистический анализ трудоустройства и оценка его эффективности и анализ информации работодателей о качестве подготовки молодых специалистов.

По первой задаче особенных пояснений не требуется: собирается статистические данные по выпуску, классифицированные по специальностям, видам трудоустройства, формам обучения и т. д. После обработки статистических данных можно будет сделать выводы об эффективности трудоустройства, спросе на ту или иную специальность в настоящее время, и, при совмещении с информацией от предприятий-работодателей, о прогнозируемом количестве требуемых специалистов на будущий год.

Вторая задача может быть решена при помощи анкетирования, но уже не потенциальных, а фактических работодателей. Вопросы в анкете должны быть поставлены таким образом, чтобы могли дать реальную оценку качества подготовки специалистов в данном учебном заведении с точки зрения предприятия-работодателя. На основании

этого анализа, можно дать рекомендации о введении дополнительных профессиональных курсов в учебный план ВУЗа с целью повышения конкурентоспособности своих выпускников на рынке труда

Проблемы, которые должен решать центр карьеры это:

- укрепление бренда Университета как ВУЗа, ориентированного на подготовку качественных специалистов и содействия трудоустройству студентов и выпускников;

- выработка действенных методов установления деловых связей «вуз-работодатель-власть» в ситуации слабого информационного обмена, административных барьеров, пассивности работодателей;

- выявление потребностей регионального рынка труда, системы содействия трудоустройству выпускников и поддержки малого предпринимательства Формирование совместных проектных групп;

- установление партнерских отношений в рамках «вуз-работодатель-власть»;

- выявление потребностей регионального рынка труда, системы содействия трудоустройству выпускников и поддержки малого предпринимательства Формирование совместных проектных групп.

В последние годы всё большее число людей рассматривает получение полноценного образования, как необходимое условие достижения желаемого социального статуса и достойного материального положения, некоей гарантии от безработицы соответствии с этим, чтобы построить успешную карьеру, в период обучения студент самостоятельно должен изучать предмет своей специальности, также уделять достаточно времени профессиональной подготовке, для того, чтобы овладеть специальностью в полной мере и быть готовым к вступлению на рынок труда.

Выпускник учебного заведения должен не только обладать профессиональными навыками, необходимыми для осуществления трудовой деятельности, но и уметь разработать и осуществить свой личный план профессионального развития.

Молодые специалисты являются перспективным и ценным ресурсом для формирования кадрового резерва и представляют интерес для стабильно функционирующих организаций. Главными особенностями для выпускника является его собственная позиция, а также владение навыками поиска работы и эффективного трудоустройства. Очевидными факторами, препятствующими успешному трудоустройству выпускников, является отсутствие опыта практической работы по полученной специальности, недостаточные профессиональные знания, а так же низкие качественные характеристики предлагаемых работ.

Характерной чертой 21 века стал новый этап молодежной политики в сфере занятости. Начинает формироваться новые стандарты занятости высококвалифицированных специалистов-выпускников ВУЗов, при помощи учета практического опыта прошлых лет и использования научной базы. При этом основное внимание уделяется взаимодействию служб занятости и системы профессионального образования, которое происходит под влиянием ряда факторов (политических, экономических и социальных).

В настоящее время показатели трудоустройства выпускников представлены в государственной программе Российской Федерации «Развития образования на 2013-2020гг., в которой отмечается, что к 2020г удельный вес численности выпускников учреждений профессионального образования очной формы обучения, трудящихся в течении одного года ,после окончания ВУЗа по полученной специальности (профессии)должен составлять 60%от общей численности. В дорожной карте» Создание национальной системы» компенсаций и квалификаций (НСКК) разработанной Агентством стратегических инициатив по продвижению новых проектов, показатель трудоустройства выпускников к 2020г должен составлять 70%. [4]

Литература:

1. Порталмониторинга трудоустройства выпускников URL :<http://graduate.edu.ru/#/?year=2014> (дата обращения 5.11.2016)
2. Мониторинг трудоустройства БГТУ им. В.Г Шухова 2016URL:http://www.bstu.ru/about/press_center/news/38985/monitoring-trudoustroystva2016 (дата обращения 5.11.2016)
3. Чернышкина Н.Я. ТРУДОУСТРОЙСТВО ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ: ОПЫТ СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО АНАЛИЗА (дата обращения 6.11.16)
4. Мониторинг трудоустройства выпускников URL http://rastudent.ru/articles/labour_market_survey/monitoring_trudoustr_oystva_vypusknikov (дата обращения 7.11.16).

Бажанова О.И., Масловская А.Н.

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

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ КОМПЬЮТЕРНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В ПОВЫШЕНИИ КАЧЕСТВА ПРЕПОДАВАНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ «ИНЖЕНЕРНАЯ ГРАФИКА»

В любой области деятельности человека, технология - это совокупность знаний о способах и средствах проведения того или иного процесса, например производственных или обучающего, под которыми следует обобщенно понимать выполняемую работу. Таким образом, под термином информационная технология понимают современные виды информационного обслуживания, основанные на использовании средств вычислительной техники, связи, множительных средств и оргтехники.

Компьютерные системы, а именно современные системы автоматизированного проектирования (САПР), такие как AutoCAD, Solid Works, Autodesk Inventor, КОМПАС, APM Graph и др., являются реализацией информационных технологий, которые обеспечивают сбор, обработку, хранение и передачу инженерной информации о разрабатываемом объекте. Они позволяют осуществлять построение геометрических моделей и оформление технической документации, что дает возможность создания единого алгоритма твердотельного моделирования в зависимости от геометрии детали [1].

Основу современных компьютерных технологий составляют 3 технологических фактора:

- возможность хранения информации на современных носителях информации;
- развитие средств дистанционной передачи данных;
- автоматизация обработки информации с помощью компьютера.

Компьютерные технологии реализуются применением программно-технических комплексов, состоящих из рабочих станций с необходимым набором периферийных устройств, включенных в вычислительные сети и обеспеченных необходимыми программными продуктами. Использование названных элементов увеличивает степень автоматизации, как научных исследований, так и учебных процессов, что служит основой их совершенствования и повышает уровень эффективности работ в науке и образовании за счет следующих факторов:

1. Упрощение и ускорение процессов обработки, передачи, представления и хранения информации;

2. Увеличение объема полезной информации с библиотекой типовых решений и обобщением опыта научных разработок;
3. Обеспечение глубины, точности и качества решаемых задач. Возможность реализации задач ранее не решаемых;
4. Возможность анализа большого числа вариантов синтеза объектов и принятия решений при использовании экспертных систем;
5. Сокращение сроков разработки, трудоемкости и стоимости НИР при улучшении условий работы специалистов.

Современное ускоренное развитие научно-технического прогресса предъявляет новые требования к системе профессионального образования и вынуждает изыскивать эффективные механизмы, обеспечивающие повышение качества подготовки специалистов. За последние годы учебные программы технических вузов сильно изменились: в общие программы по многим специальностям добавились новые предметы, что привело к сокращению программ по предметам, изучаемым студентами ранее. Традиционная организация обучения студентов (конспект лекции и система индивидуальных заданий) - это прямой и хорошо зарекомендовавший себя путь управления процессом передачи знаний. Однако вынужденная сжатость и тезисность подачи лекционного материала не позволяют развивать такие интеллектуальные умения, как синтез, анализ, сравнение, обобщение, выделение главного, установление причинно-следственных связей. А также не затрагивает вопросов управления познавательными интересами и формирования познавательной активности, формирования интеллектуальных навыков, развития умственных качеств, раскрытие творческих потенциалов [2].

Одним из направлений повышения эффективности учебного процесса является его оптимизация, использование технических средств обучения, разработка обучающих программ, метода контроля и управления процессом обучения.

В системе технического образования инженерная графика является одной из основных составляющих, определяющих впоследствии техническую культуру специалиста. Однако методика преподавания дисциплины нуждается в постоянном и кропотливом совершенствовании, в переосмысливании всего накопленного ею методического материала с целью приведения его в стройную систему в соответствии с уровнями развития технических, педагогических, психологических, социальных запросов общества к содержанию инженерного образования.

Использование компьютерных технологий позволяет интенсифицировать учебный процесс за счет повышения интереса к обучению и активного освоения учащимися разделов дисциплины. При этом студенты могут использовать полученные навыки и знания при выполнении графических задач на протяжении всех курсов обучения, а преподаватели дисциплины имеют возможность разрабатывать конспекты лекций и учебно-методические комплексы по данной дисциплине, типовые задания, содержащие электронные модели геометрических тел.

Главной чертой современной графической подготовки является 3D-моделирование, значительно повышающее качество и производительность моделирования, его вариативность и наглядность. Современное производство предполагает, что над созданием нового изделия могут одновременно работать специалисты различных профилей, например, и инженеры и дизайнеры, экономисты. В этой связи основополагающей становится трехмерная геометрическая модель - математическое описание структуры изделия и геометрических характеристик его элементов. Электронным воплощением геометрической модели служит электронная модель. Она может быть каркасной, поверхностной, или твердотельной. При необходимости 3D-модель может быть преобразована в 2D-модель, т.е. чертеж изделия. Именно электронная модель является основой для всех этапов жизненного цикла изделия, хранится в базе данных проекта и обеспечивает решение инженерных задач при проектировании, производстве и эксплуатации изделия [1].

Компьютерные технологии являются мощным инструментом реализации методов геометрии и графики. Вычислительная техника позволяет моделировать практически любые конструкции, практика проектирования на предприятиях полностью ориентирована на компьютерные методы проектирования чертежа.

С целью освоения современных технологий проектирования преподавание дисциплины «Инженерная графика» на кафедре «Начертательная геометрия и графика» для студентов ведется с использованием системы AutoCAD. Система с русским интерфейсом, полной поддержкой российских стандартов предназначена для выполнения конструкторских и ряда технологических работ различного уровня сложности. Обучение в инструментальной среде организовано в виде аудиторных занятий в компьютерных классах. Возможности графического редактора AutoCAD позволяют выполнять построения качественно, быстро и с высокой точностью. Некоторые команды, не имеющие аналогов в традиционной графике, позволяют

демонстрировать сразу несколько вариантов построений для сравнения или показать изменения чертежа в различных случаях, что дает огромные преимущества по сравнению с возможностями обычной доски, фабричных плакатов, макетов и цветного мела.

Однако дисциплина входит в группу сложных для усвоения дисциплин, которая обусловлена трудностью изучения теоретических аспектов, поэтому обучающимся на первых занятиях необходимо донести важность и значимость фундаментальности графических знаний для профессионального становления инженера [3], дать необходимые знания по формообразованию, построению и оформлению изображений в соответствии с ГОСТами, а также созданию технической документации. Изучение дисциплины ведется в течение двух семестров, объем работ достаточно большой. В ходе выполнения заданий студенты изучают команды графического пакета и его возможности. К концу первого семестра студенты приобретают основные навыки работы в графическом пакете, у них возникает к нему интерес, многие из них применяют пакет в дальнейшем при выполнении курсовых работ по другим дисциплинам.

Также нужно отметить, что знание систем ЕСКД и СПДС, умение оформлять конструкторскую, технологическую и другую техническую документацию является показателем высокого уровня подготовки специалиста, который может реализовать свои разработки в эскизном исполнении, понятные для рабочего исполнителя. Поэтому очень важно организовать процесс обучения, параллельно сочетая ручную графику и выполнение чертежей с использованием графических приложений.

В настоящее время в условиях жесткой конкуренции рынка труда будущему инженеру в области технических наук нужно не только в совершенстве владеть знаниями и навыками начертательной геометрии и инженерной графики, но и уметь применять их, используя передовые разработки в информационных технологиях [4].

Нужно отметить, что компьютерные системы и технологии являются важными инструментами в реализации методов геометрии и графики, что позволяет конструировать и визуализировать любые конструкции, как в виде 2D чертежей, так и в виде 3D моделирования. Таким образом, необходимость совершенствования технологии преподавания путем внедрения в учебный процесс новых информационных технологий дает возможность повысить профессиональную компетентность будущего специалиста, способность работать в различных структурных подразделениях предприятия, быстро и гибко ориентироваться в условиях

нестабильного рынка инженерного труда, а также удовлетворить возросшие требования работодателя.

Главная цель модернизации графической подготовки заключается в существенном росте качества обучения без увеличения количества учебных часов. Поскольку графическая подготовка является начальной и базовой, ее основная задача заключается в создании информационно-графической основы для внедрения методов информационной поддержки жизненного цикла изделий (PLM-технологий) в общетехнические и специальные дисциплины на всех этапах обучения студентов [1].

Литература:

1. Гузненков В.Н. Применение информационных технологий в графических дисциплинах технического университета // Интеграция образования. 2013. Вып. №1 (70) С. 86-89.

2. Григорьева Е.В. Интенсификация и повышение качества обучения студентов графическим дисциплинам в технических вузах // Технические науки - от теории к практике: сб. ст. по матер. VI междунар. науч.-практ. конф. Новосибирск: СибАК, 2012.

3. Брыкова Л.В., Белоус Т.А. Экскурсия как способ формирования графической культуры будущих инженеров// ВЕСТНИК БГТУ им. В.Г. Шухова. 2014. №3. С. 194-197

4. Герасимов М.Д., Боровская О.Ю., Масловская А.Н. Методика преподавания дисциплины «Инженерная графика» для студентов специальности «Подъемно-транспортные, строительные, дорожные машины и оборудование» // «Интерстроймех-2010» Материалы Международной научно-технической конференции. // Белгород, 2010. С. 74-78.

Балабон Г.А.

*ГБПОУ КК «Краснодарский краевой колледж культуры»
ст. Северская, Краснодарский край*

ПРОЕКТНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ КАК НЕОБХОДИМОЕ УСЛОВИЕ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ВЫПУСКНИКОВ

Современные требования к профессиональным качествам специалистов социально-культурной деятельности требуют поиска новых подходов к их подготовке. Новые образовательные стандарты направлены на то, чтобы сделать образование средством не только

получения профессии, но и обретения смысла жизни, ощущения ее полноты и удовлетворенности ею. [2]

Третий ФГОС ориентирует профессиональные образовательные учреждения на подготовку компетентных специалистов. Это значит, что повышается уровень требований к выпускникам. Сегодня выпускник СПО культуры и искусств – это молодой специалист, обладающий определенной суммой теоретических знаний и владеющий определенными умениями и навыками, а значит технологиями социально-культурной деятельности. В формировании общих и профессиональных компетенций, несомненно, может помочь использование технологии проектной деятельности. [4]

В ФГОС СПО по специальности «Социально-культурная деятельность» не предусмотрен курс по проектированию. Однако учитывая востребованность технологии, ее актуальность, опыт применения в учебном процессе и то, что технология социально-культурного проектирования предполагает овладение студентами определенной суммы теоретических знаний, информированности и кругозора, в учебном заведении при формировании профессионального модуля ПМ.03 «Менеджмент в социально-культурной сфере», в объеме времени вариативной части ФГОС, введен предмет «Социально-культурное проектирование».

Его осваивают студенты четвертых курсов специальности 51.02.02 «Социально-культурная деятельность».

Социально-культурное проектирование в колледже – это реализация творческих идей студентов. Современный специалист культуры должен обладать определенными навыками творческого решения задач, способностью быстро адаптироваться к изменяющимся условиям. Все эти качества приобретаются в ходе освоения технологии проектной деятельности.

Разработка социально-культурного проекта, проведение учебно-исследовательской, аналитической работы для формирования проблемы максимально приближают студента-выпускника к реальной практической деятельности. [1]

Студенты четвертых курсов в период преддипломной практики выполняют исследовательскую работу в населенных пунктах по месту прохождения практики. Обозначают социальные проблемы, которые возможно решить путем применения технологий социально-культурной деятельности. На основе анализа исследования рождается интересная идея, а затем, в ходе работы над проектом, появляется конечный результат (продукт), который может быть в виде организованного праздника, фестиваля, акции, тематической

программы, детской игровой программы, создания клубов и любительских объединений по интересам.

Мотивацией для разработки проектов является поставленная перед студентами задача решать социальные проблемы в обществе. Студенты проявляют живой интерес тогда, когда тема интересна. Социально-культурный проект – это самостоятельная работа студента, которая выполняется под руководством преподавателя.

Оценка качества подготовки по предмету «Социально-культурное проектирование» осуществляется в двух направлениях: оценка уровня освоения дисциплины и оценка компетенций обучающихся. Уровень проверки знаний проводится в форме теоретического экзамена. Первый вопрос в билете теоретический. Второй – практический.

Практическая часть экзамена выпускников 2016 года проведена в форме конкурса, в котором студенты представили на суд компетентного жюри свои разнообразные творческие проекты. В конкурсе оценивалась актуальность и значимость поднимаемой проблемы, использование разнообразных форм и методов работы с различными категориями населения, глубина и направленность исследовательской, аналитической деятельности, оформление мультимедийной презентации, аргументированность выводов и социальная значимость проекта.

Каждый проект был по-своему уникален, студенты старались четко обосновать актуальность своей работы, озвучивали цели и задачи, подробно рассказывали о планируемых мероприятиях, этапах выполнения и ожидаемых результатах. В ходе конкурса выпускниками было предложено 20 проектов по различным направлениям: патриотическое, нравственное, экологическое воспитание, сохранение фольклорных традиций, организация досуга детей и подростков, работа с «трудными» подростками. Формы реализации проектов были разнообразными – клубы, детские площадки, акции, конкурсы, фестивали и игры.

Организация конкурса проектов – это тоже проект «Инициатива» одной из студенток выпускного курса. Под руководством преподавателя она одна из первых претворила свой проект в жизнь. Организовала конкурс, отвечала за техническое оснащение, выстроила программу мероприятия, подготовила оценочные листы.

В ходе конкурса каждый студент представил презентацию и защитил свой проект. Публичная защита социального проекта способствовала формированию у выпускников креативности мышления, последовательности и системности пошаговой реализации проекта, коммуникабельности и умение владеть аудиторией.

С большим интересом членами жюри были рассмотрены все работы. Но особое впечатление произвели проекты «Храброе сердце», в котором студентка предложила создание юношеской организации, проект «Островок» об организации фестиваля бардовской песни. В проекте разработаны положение и программа фестиваля. Экологическая игра для школьников разработана в проекте «Миссия выполняема».

Проведенный экзамен показал важность и необходимость освоения студентами специальности «Социально-культурная деятельность» проектной технологии, так как творческие проекты способствуют развитию творческого мышления, познавательной активности, организаторских способностей.

Проектная деятельность – это созидательная деятельность, это желание изменять мир к лучшему. Как отмечала Е.С. Полат: «Проектный метод позволяет:

- научить учиться самостоятельно, критическому мышлению;
- размышлять, опираясь на знание фактов закономерностей науки, делать обоснованные выводы;
- применять самостоятельные аргументированные решения;
- научиться работать в команде, выполняя разные социальные роли.»[3]

Практическая часть экзамена по предмету «Социально-культурное проектирование» выявила, что выпускники, получающие квалификацию «Менеджер социально-культурной деятельности» умеют ставить цели и добиваться их, применяют полученные теоретические знания, умеют находить варианты решения проблем, изменять действительность. Создавая учебные проекты, студенты получают бесценный опыт реальной практической деятельности. И можно с уверенностью сказать, что выпускники колледжа культуры готовы к внедрению своих проектов в учреждениях и организациях социально-культурной сферы Кубани.

Литература:

1. Болотников, И.М. Проект и бизнес-план в социально-культурной сфере / И.М. Болотников. СПб., 2014. С. 56-62.
2. Бормина Л.В. Метод проектов как средство формирования культуры личности / Л.В. Бормина // Среднее профессиональное образование, №1. 2014. С. 97-110.
3. Дунашина О.Н. Проектная деятельность студентов колледжа: сущность и психолого-педагогические основы организации / О.Н.

Дунышина // приложение к ежемесячному теоретическому и научно-методическому журналу «Среднее профессиональное образование» №11. 2013. С. 14-27.

4. Марков, А.П. Основы социокультурного проектирования.: А.П. Марков, Г.М. Бирженюк. СПб., 2014. С. 28-30.

Белоус Т.А., Уральская Л.С

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

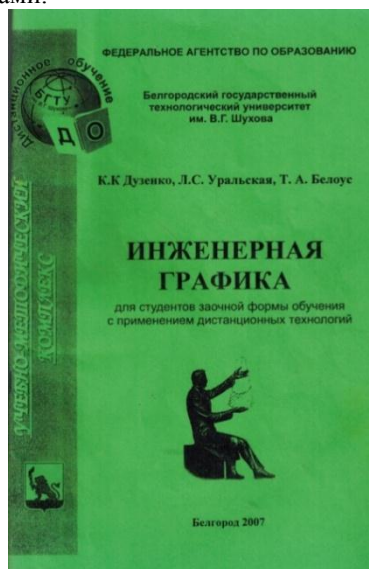
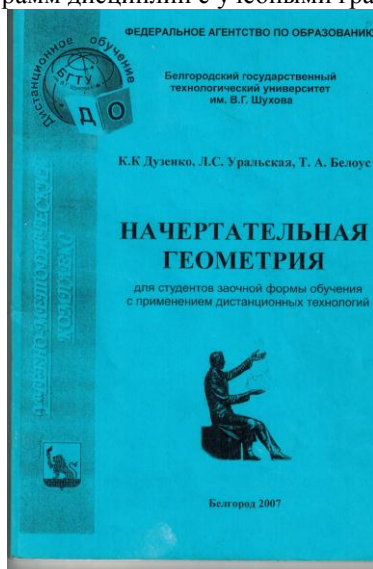
ОСОБЕННОСТИ ГЕОМЕТРО-ГРАФИЧЕСКОЙ ПОДГОТОВКИ СТУДЕНТОВ ДИСТАНЦИОННОЙ ФОРМЫ ОБУЧЕНИЯ

Дистанционное обучение дает возможность любому студенту без отрыва от производства и удаленности места жительства от учебного заведения получить качественное образование, которое будет отвечать современным требованиям времени.

«Методика применения дистанционных образовательных технологий (дистанционного обучения) в учреждениях высшего, среднего и дополнительного образования Российской Федерации» была утверждена в 2002 году. В Белгородском государственном технологическом университете им. В.Г. Шухова данная форма обучения впервые была применена в 2003 году. Кафедра начертательной геометрии и графики БГТУ им. В.Г. Шухова на протяжении тринадцати лет успешно развивает и внедряет различные дистанционные технологии в учебный процесс. Изучение начертательной геометрии, инженерной и компьютерной графики является неотъемлемым элементом подготовки студентов технического вуза. Обеспечение высокого уровня графических знаний и умений предусматривает непрерывное усовершенствование традиционных методик за счет использования новых информационных технологий обучения. Большинство дистанционных курсов, которые размещены в сети Интернет, представляют собой электронные учебники. Но дистанционный учебный процесс имеет более сложную структуру и объединяет не только изучение теоретического материала, а и взаимодействие между студентами и преподавателем. Уже на первом подготовительном этапе организации учебного процесса была поставлена задача разработать материалы, необходимые для

проведения дистанционного курса. На основе проведенных исследований и анализа имеющегося опыта преподавателями кафедры были разработаны учебно-методические комплексы по дисциплинам «Начертательная геометрия» и «Инженерная графика» для дистанционного обучения студентов-заочников.

Эти учебно-методические комплексы состоят из теоретических лекционных материалов (традиционные печатные и электронные учебно-методические пособия), которые студенты используют для самостоятельного изучения дисциплин кафедры, выполнения индивидуальных графических заданий по начертательной геометрии и инженерной графике, приложений, в которых представлены условия и варианты заданий, образцы выполнения различных графических работ; тестовые задания для промежуточного самоконтроля и текущего контроля знаний студентов (зачет или экзамен); рабочих программ дисциплин с учебными графиками.



Основой дистанционного образования является целенаправленная самостоятельная работа студента по индивидуальному графику. На установочных лекционных и практических занятиях преподаватели знакомят студентов с содержанием, целями и основными задачами дисциплин «Начертательная геометрия» и «Инженерная графика», с объемом индивидуальных домашних графических заданий для различных направлений и профилей, примерными сроками выполнения и защиты графических работ, способами обмена

информацией (почта, информационные коммуникационные сети). Сроки изучения той или иной дисциплины могут быть выбраны студентом самостоятельно в зависимости от субъективных возможностей и обстоятельств. Чтение установочных лекций происходит в виде презентаций (слайд-лекции) теоретического и практического материала, разбитого на блоки, модули изучаемых дисциплин. При этом акцентируется внимание студентов на выполнение графических работ: составление пространственного плана (алгоритма) решения различных задач, поэтапное выполнение построений задач по начертательной геометрии и построение ортогональных и аксонометрических проекций моделей разного уровня сложности в курсе инженерной графики. В процессе такой работы студенты приобретают начальные графические навыки выполнения чертежей. Чертежи могут быть выполнены студентами как от руки, так и на компьютере. В последнее время все шире внедряются в учебный процесс различные компьютерные графические программы. При этом значительно оптимизируются временные затраты на выполнение графических работ и качество чертежа поднимается на высший уровень. Изучение теоретического лекционного материала и выполнение индивидуальных практических заданий стимулирует познавательную деятельность студентов, позволяет получить глубокие и прочные знания по предметам, а еще повышает интерес к изучаемым дисциплинам.

При выполнении графических индивидуальных заданий у студентов могут возникать различные трудности. В этом случае он может обратиться за консультацией к ведущему преподавателю: позвонить по телефону или связаться с ним по электронной или обычной почте. Но такие консультации предполагают большие временные затраты из-за специфики предметов, заключающейся в выполнении сложных и объемных чертежей.

Чтобы добиться более высоких конечных результатов при изучении начертательной геометрии и инженерной графики студенты могут использовать промежуточное тестирование по различным модулям. Такой тренинг (самотестирование) позволит выявить готовность студента к сдаче зачета или экзамена по изучаемым дисциплинам.

Но сдача итогового зачета и экзамена на данный момент происходит при личном контакте студента с преподавателем.

В процессе дистанционного обучения активно используется широкий спектр различных новейших информационных технологий.

Информация о структуре учебно-методических комплексов по дисциплинам кафедры начертательной геометрии и графики размещена на сайте БГТУ им. В.Г. – <http://des.bstu.ru>.

В таблице приложений учебно-методического комплекса «Начертательная геометрия» приведены шифры направлений, аббревиатура учебных групп, знаком «+» отмечены индивидуальные графические задания по начертательной геометрии, выполняемые студентами самостоятельно.

Шифр направления, название группы	Учебно-методический комплекс «Начертательная геометрия»				
	Эпюр 1	Эпюр 2	Эпюр 3	Эпюр 4	Эпюр 5
	ПРОГРАММЫ ПОДГОТОВКИ БАКАЛАВРОВ				
13.03.01	Теплоэнергетика и теплотехника				
ЭТд-11(01)	+	+	+		
ЭТд-11(02)	+	+	+		
13.03.02	Электроэнергетика и электротехника				
ЭЛд-11	+	+	+		
15.03.02	Технологические машины и оборудование				
МОд-11(01)	+	+	+		
МОд-21(01)					
15.03.05	Конструкторско-технологическое обеспечение машиностроительных производств				
ТМд-11	+	+	+		
23.03.01	Технология транспортных процессов				
БДд-11	+	+	+		
23.03.02	Наземные транспортно-технологические комплексы				
НКд-11(01)	+	+	+		
НКд-11(02)	+	+	+		
НКд-21(01)					
НКд-21(02)					
23.03.03	Эксплуатация транспортно-технологических машин и комплексов				
ЭТМд-11	+	+	+		
27.03.01	Стандартизация и метрология				
СТд-11	+	+	+		
27.03.02	Управление качеством				
УКд-11	+	+	+		
*08.03.01	Строительство				
Сд-11(01)	+	+		+	+
Сд-11(02)	+	+		+	+
Сд-11(03)	+	+		+	+

Сд-11(04)	+	+		+	+
Сд-11(05)	+	+		+	+
Сд-11(07)	+	+		+	+
Сд-11(08)	+	+		+	+
Сд-11(09)	+	+		+	+
18.03.01	Химическая технология				
ХТд-11	+	+	+		
18.03.02	Энерго- и ресурсосберегающие процессы в хим. технологии, нефтехимии и биотехнологии				
ПХТд-11(01)	+	+	+		
20.03.01	Техносферная безопасность				
ТБд-11(01)	+	+	+		
ТБд-11(02)	+	+	+		
20.03.02	Природообустройство и водопользование				
ПВд-11	+	+	+		
21.03.02	Землеустройство и кадастры				
ЗКд-11	Для выполнения контрольной работы использовать пособие «Топографическое черчение»				
	ПРОГРАММЫ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ				
23.05.01	Наземные транспортно-технологические средства				
НСд-11(01)	+	+	+		
НСд-11(02)	+	+	+		
*08.05.02	Строительство железных дорог, мостов и транспортных тоннелей				
ЖДд-11	+	+		+	+
21.05.04	Горное дело				
ГМд-11	+	+	+		
ГМд-21					

В учебно-методическом комплексе «Инженерная графика» в приложениях также приведена таблица для выбора индивидуальных заданий по различным направлениям.

Дистанционная система обучения имеет как много сторонников, так и много противников.

Во время апробации и дальнейшего применения дистанционного курса возник ряд проблем учебно-методического и психолого-педагогического характера: разные уровни компьютерной грамотности студентов; разные возможности доступа к Интернету; недостаточный уровень мотивации и самодисциплины у некоторых студентов; психологическая неготовность учиться дистанционно, а значит, самостоятельно работать с материалами курса. Решение этих вопросов требует дальнейшего исследования, использования и

совершенствования дистанционных технологий при изучении геометро-графических дисциплин.

Литература:

1. Кузьменко С.В., Кузьменко В.Л. Психолого- педагогические аспекты дистанционного обучения студентов графическим дисциплинам // Вестник ВГАУ. 2011. №3. С.46-48.

2. Герасимов М.Д., Боровская О.Ю., Масловская А.Н. Методика преподавания дисциплины «Инженерная графика» для студентов специальности «Подъемно- транспортные, строительные, дорожные машины и оборудование» // Интерстроймех-2010: Материалы Международной научно-технической конференции. Белгород, 2010. С. 74-78.

Белоцерковская В.И., Зайцева Т.А.

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

**СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ РОССИЙСКОГО РЫНКА
ТРУДА И ТРУДОУСТРОЙСТВО МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ**

Для современного рынка труда России характерны некоторые особенности. Рассмотрим их:

1. Ежегодное сокращение численности трудоспособного населения, которое происходит из-за неблагоприятной демографической ситуации.

2. Сохранение тенденции к низкой производительности труда, ее количественное значение в два и более раз ниже, чем производительность труда европейских стран.

3. Рост неравномерности при распределении населения, занятого в экономике. Эта особенность находит свое отражение в разности заработных плат по регионам и отраслям экономики.

Большое влияние на современный российский рынок труда оказывают политические события и экономические явления. Во внимание принимаются события, происходящие как внутри страны, так и за ее пределами.

Среди основных событий, имеющих воздействие на общую ситуацию России можно выделить:

1. События, произошедшие в Украине;
2. Санкции Запада;
3. Присоединение Крыма;
4. Тенденция к росту цен;

5. Сохраняющийся высокий уровень инфляции;
6. Низкий уровень жизни населения страны;
7. Высокий уровень безработицы;
8. Коррупция и взяточничество властей [1].

По данным Росстата за 2015 год численность экономически активного населения в возрастном диапазоне от 15 до 72 лет в начале года составила 76,7 миллионов человек, что составляет 53% от общей численности населения страны. Среди них 72,3 миллиона человек заняты в экономике, а 4,4 миллиона человек – это безработная часть населения с применением критериев МОТ, подразумевая под этим, что они не имели работу или занятия, которое приносили бы им доход, находились в поиске работы и в случае нахождения, готовы были приступить к ней в течение недели. Рассмотрим наглядно динамику численности экономически активного населения на рисунке 1.

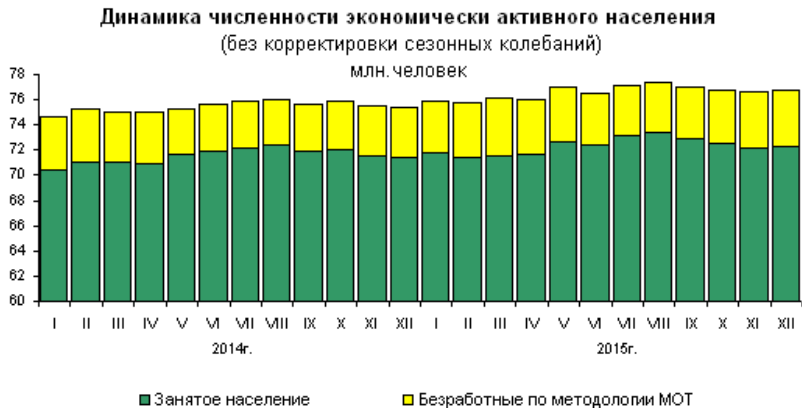


Рис. 1. Динамика численности экономически активного населения, млн. чел.

Уровень безработицы (отношение численности безработных к численности экономически активного населения) в декабре 2015г. составил 5,8% (без исключения сезонного фактора)[2].

Уровень безработицы, наблюдающийся в стране, по методологии МОТ представлен на рисунке 2.



Рис. 2. Уровень безработицы по методологии МОТ (в % от экономически активного населения)

Уровень занятости населения (отношение численности занятого населения к общей численности населения обследуемого возраста) в декабре 2015г. составил 65,3% [4] (рис.3).

	2015г.				Декабрь 2015г. (+, -) к	
	IV квартал	октябрь	ноябрь	декабрь	декабрю 2014г. ¹⁾	ноябрю 2015г.
Тыс.человек						
Экономически активное население в возрасте 15-72 лет (рабочая сила)	76702	76793	76594	76718	154	124
занятые	72330	72538	72158	72293	-221	135
безработные	4372	4255	4435	4425	375	-11
В процентах						
Уровень экономической активности (экономически активное население к численности населения в возрасте 15-72 лет)	69,2	69,3	69,1	69,3	0,5	0,1
Уровень занятости (занятые к численности населения в возрасте 15-72 лет)	65,3	65,5	65,1	65,3	0,1	0,1
Уровень безработицы (безработные к численности экономически активного населения)	5,7	5,5	5,8	5,8	0,5	0,0

1) В целях обеспечения статистической сопоставимости данных показатели по Российской Федерации рассчитаны без учета сведений по Республике Крым и г.Севастополю, где обследование населения по проблемам занятости проводится начиная с января 2015 года.

Рис.3. Экономическая активность населения

По сравнению с ноябрем 2015г. численность занятого населения в декабре 2015г. увеличилась на 135 тыс. человек, или на 0,2%, а численность безработных, в свою очередь уменьшилась, на 11 тыс. человек, или на 0,2%. По сравнению с декабрем 2014г. численность занятого населения (без учета Республики Крым и г. Севастополя) уменьшилась на 221 тыс. человек, или на 0,3%, численность безработных увеличилась на 375 тыс. человек, или на 9,4%.

Общая численность безработных, классифицируемых в соответствии с критериями МОТ, в 4,4 раза превысила численность безработных, зарегистрированных в государственных учреждениях службы занятости населения. В конце декабря 2015г. в государственных учреждениях службы занятости населения состояло на учете в качестве безработных 1001 тыс. человек, что на 6,4% больше по сравнению с ноябрем 2015г. и на 12,5% - по сравнению с декабрем 2014г. (без Республики Крым и г. Севастополя).

Прослеживается тенденция роста уровня безработицы у такой категории населения как молодежь в возрасте 15-24 лет. В среднем среди молодежи в возрасте 15-24 лет уровень безработицы в декабре 2015г. составил 16,0%, в том числе среди городского населения - 14,5%, среди сельского населения - 19,9%. Коэффициент превышения уровня безработицы среди молодежи в среднем по возрастной группе 15-24 лет по сравнению с уровнем безработицы населения в возрасте 30-49 лет составляет 3,3 раза, в том числе среди городского населения - 3,5 раза, сельского населения - 2,7 раза [2].

Проведя анализ фактического состояния современного рынка труда, можно говорить о том, что на данный момент остро прослеживается проблема трудоустройства молодых специалистов, выпускников вузов.

После завершения обучения в университетах, выпускники вступают на рынок труда, находясь в конкуренции со взрослым поколением, у которого больше опыта и профессиональных навыков, нежели у них.

Еще одной проблемой является то, что даже наличие красного диплома университета, почти не дает преимуществ при приеме на работу. Часто такие молодые люди обладают завышенными амбициями и нередко теряют возможность работать для опыта.

Следующая проблема, с которой сталкиваются выпускники, это неоправданные надежды на спрос по их специальности, так как часто прослеживается дисбаланс между предложением и спросом на рынке труда. Это происходит из-за того, что рынок труда сложно спрогнозировать, почти невозможно выявить какие специальности

будут востребованы через несколько лет, что происходит в следствие нестабильной экономической ситуации в стране[3].

Среди путей решения данных проблем можно выделить следующие:

1. Разработка долгосрочной программы развития экономики страны и региона, на которую могли бы ориентироваться сами вузы и абитуриенты при поступлении.

2. Ориентация студентов на прохождение практик, стажировок во время учебы, возможно, поиск подработки, для того, чтобы при выходе из университета иметь опыт работы.

3. Информирование студентов о практике подбора кадров организациями на этапе прохождения студентами производственной и преддипломной практик.

4. Передача информации студентам о том, что после окончания учебы не нужно упускать возможностей работы, которая дает определенный опыт, что в последующем может предоставить возможность претендовать на более значимую должность.

5. Сотрудничество высшего учебного заведения с предприятиями для проведения «ярмарки вакансий».

В Белгородском технологическом университете им. В.Г. Шухова создан научный-методический центр профессиональной адаптации и трудоустройства специалистов. Основной целью данного подразделения является содействие занятости студентов и выпускников университета. НМЦ ПАТС способствует процессу адаптации выпускников университета к современным социально-экономическим условиям и повышению их конкурентоспособности на рынке труда[6].

Подводя итог вышеизложенному, еще раз отметим, что молодежь – это самая уязвимая категория граждан. Молодым специалистам вузы должны оказывать необходимую поддержку в поиске рабочих мест, дальнейшего трудоустройства. Такая работа сможет способствовать повышению их конкурентоспособности молодых специалистов на рынке труда. Также и государству необходимо принимать некоторые меры для помощи такой категории населения, как молодежь.

Решение проблем занятости молодых специалистов (особенно молодых специалистов с высшим образованием) позволило бы не только поднять экономику страны, вывести ее на более высокий качественный уровень, но и подняло бы престиж России в международных масштабах[5].

Литература:

1. Рынок труда в России в 2014-2015 годах: состояние и перспективы развития [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://podborkadrov.com/gynok-truda/voprosy/v-rossii-v-2014-godu.html>.

2. Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.gks.ru/bgd/free/B04_03/IssWWW.exe/Stg/d06/16.htm

3. Балуева Т.В. Молодые специалисты на рынке труда: попытка анализа перспектив / В мире научных открытий. 2015. №5.8 (65). С. 2752-2773.

4. Епишева К.В., Крыжановская О.А. Трудоустройство и занятость молодых специалистов на рынке труда / Поколение будущего: Взгляд молодых ученых – 2015: Сборник научных статей 4-й Международной молодежной научной конференции в 4-х томах. 2015. С. 117-120.

5. Зайцева Т.А. Подходы к совершенствованию правового регулирования трудоустройства молодых специалистов / Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях: Сборник материалов Всероссийской заочной научно-практической конференции. Белгород: Изд-во БГТУ, 2009. С. 114-116.

6. Макридина М.Т. Современное состояние российского рынка труда и трудоустройства молодых специалистов / 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: Изд-во БГТУ, 2015. С. 294-300.

Бережной О.Л., Шкарпеткин Е.А.

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

**ПРОФИОРИЕНТАЦИОННАЯ РАБОТА КАФЕДРЫ ТКММ
СРЕДИ ВЫПУСКНИКОВ ШКОЛ, КОЛЛЕДЖЕЙ И
ТЕХНИКУМОВ**

Одним из направлений работы с учащимися школ, колледжей и техникумов является профориентационная работа, т.е. работа по подготовке выпускников к профессиональному самоопределению и

выбору профессии. В основу профориентационной деятельности вуза должны быть положены принципы интеграции, регионализации (учет интересов конкретных работодателей, особенностей и потребностей рынка труда, миграционных процессов, социально-профессиональных и образовательных запросов населения), непрерывности (позападность формирования профессионального самоопределения, личностного и профессионального развития обучающихся). Данное направление нацелено на решение задач профориентации школьников и обучающихся, информированности о мире профессий, о востребованности и снижении напряженности на молодежном рынке труда [1 - 4].

Выпускающая кафедра «Технологические комплексы, машины и механизмы», входящая в состав транспортно-технологического института, в течение длительного времени принимает активное участие в мероприятиях проводимых БГТУ им. В.Г. Шухова, связанных с профориентационной работой и привлечению абитуриентов для поступления на различные специальности и направления. Особое внимание сотрудники кафедры ТКММ уделяют набору абитуриентов на специальность «Наземные транспортно-технологические средства» по специализации «Технические средства природообустройства и защиты в чрезвычайных ситуациях» и направление «Наземные транспортно-технологические комплексы» для профиля «Машины и оборудование природообустройства и защиты окружающей среды», по которым кафедрой, производится ежегодный выпуск специалистов и бакалавров.

Особо следует отметить основные направления работы кафедры ТКММ, которые, являются неотъемлемой частью профориентационной работы вуза в целом.

К ним относятся:

- профориентационная работа с учащимися образовательных учреждений Белгородской области, в том числе общеобразовательных и СПО;

- выявление и реализация профориентационных возможностей различных программ (образовательных, воспитательных и т.д.) и научно-исследовательских проектов;

- формирование системы привлечения и обеспечения набора абитуриентов из отдаленных территорий (работа с техникумами и колледжами Пермского и Ставропольского края, республики Крым);

- укрепление взаимодействия с педагогами города Белгорода и Белгородской области;

- информационное сопровождение профориентационной деятельности;
- проведение профессионально-личностного тестирования среди абитуриентов, с привлечением профессорско-преподавательского состава кафедры и сотрудников НМЦ ПАТС (рис. 1);



Рис.1 Проведение профессионально-личностного тестирования среди абитуриентов

- проведение экскурсий на каф. ТКММ для школьников и студентов СПО (Рис. 2);



Рис. 2 Проведение экскурсий на каф. ТКММ

К числу приоритетных направлений деятельности кафедры так же можно отнести:

- создание базовых кафедр на предприятиях для расширения практических знаний студентов в области природообустройства и защиты окружающей среды;
- совместное участие профессорско-преподавательского состава кафедры и инженерно-технических работников базовых предприятий в руководстве дипломными проектами и проведении ГАК;
- разработке образовательных программ для создания направлений подготовки СПО;
- использование лабораторной базы кафедры и ее сотрудников для подготовки специалистов по программам дополнительного профессионального образования;

- участие преподавателей, аспирантов и студентов кафедры в международных, Всероссийских и межвузовских выставках, олимпиадах

Литература:

1. Резапкина Г.В. Секреты выбора профессии. М., Генезис, 2003.
2. Варданян Г. Р. Тенденции подготовки и потребности инженерных кадров / Г.Р. Варданян, С. А. Михайличенко, С. Б. Булгаков. // 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: Изд-во БГТУ, 2015. С. 74-80.
3. Макридина М. Т. Современное состояние российского рынка труда и трудоустройство молодых специалистов // 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: Изд-во БГТУ, 2015. С. 294-300.
4. Уральский В. И. Подготовка высококвалифицированных кадров для регионального рынка труда / С. А. Михайличенко, Л. С. Уральская. // 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: Изд-во БГТУ, 2015. С. 527-534.

Бовгач Е.Г.

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

ПРОБЛЕМА КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ В УСЛОЖНЯЮЩЕЙСЯ СИТУАЦИИ НА РЫНКЕ ТРУДА ГЛАЗАМИ СТУДЕНТА

Важной целью каждой организации является – повышение конкурентоспособности. Мировой финансовый кризис, внося коррективы в деятельность организации, обязывает считать эту цель главной. В первую очередь, конкурентоспособность организации напрямую зависит от её кадров. Качественный состав персонала имеет ведущую роль и подразумевает: его квалификацию, потенциал,

сплоченность, мотивацию, способность работать в режиме многозадачности.

Руководители различных уровней вынуждены действовать в новых условиях, которые ставят перед ними сложные задачи.

В таких условиях вопросы о будущем поколении молодых специалистов уходят на второй план. Группой риска становятся – нынешние студенты.

В ситуации необходимости максимально экономичного распределения ресурсов, организации исключают статью расходов на «молодежь». Таким образом, исключаются статьи расходов на работу со студенческим контингентом.

У самих студентов начинается паника. Вопрос трудоустройства стоит остро перед каждым выпускником, но при этом происходит сокращение рабочих мест.

Конкуренция обостряется не только среди уже ищущих место работы, но и среди потенциальных соискателей.

Например, неуклонное снижение востребованности специальностей из экономической, юридической и IT сфер, создает дополнительное давление на студентов, уже обучающихся по данным направлениям.

Однако, считаем важным сделать поправку на то, что на передний план, в данной ситуации, выступает качество тех самых, будущих соискателей. И тут же встает вопрос о самой системе подготовки данных специалистов.

В подобных условиях можно прийти к следующему выводу – количество рабочих мест меньше количества нуждающихся в трудоустройстве. Но, парадокс, даже при таких катастрофических условиях популярность вышеперечисленных профессий не только не слабеет, а даже наоборот – неуклонно возрастает.

Таким образом, возникает вопрос о необходимости профориентации абитуриентов. Подобные меры помогут студентам заведомо подстраиваться под требования, выдвигаемым рынком труда сейчас.

Чтобы подтвердить подобную теорию, достаточно провести исследование, чтобы оценить способности студента к выбранной им специальности. Вывести гипотезу подобного исследования можно уже сейчас. Более 50% студентов (40 из 60 человек) «популярных факультетов»: экономический и строительный, абсолютно не пригодны для качественной работы в данной области.

На сегодняшний день, тема поведенческой реакции на кризис весьма актуальна и нашла отражение в исследованиях многих ученых. Приведем примеры.

Вектор развития государства, сущность реализуемой политики находятся под непосредственным влиянием со стороны экономических факторов, экономической структуры общества, производственных отношений, что доказано в основных положениях Концепции экономического детерминизма. Кроме того, данные факторы объясняют и социальное поведение общества, в котором главным активным и ресурсоемким базисом является – студенческая молодежь.

Карл Маркс представил концептуальные положения экономического детерминизма. Более глубокое изучение данных положений продолжил Поль Лафарг. В своей научной работе «Экономический детерминизм Карла Маркса» он доказал зависимость общественных отношений, объективно проявляющихся через социальный прогресс, справедливость, свободу выбора от экономических отношений, и на основе социально-экономических условий, складывающихся в обществе.

Трудовой потенциал молодых людей начинает формироваться и раскрываться уже на стадии получения образования в ВУЗе. Ориентация на качественное трудоустройство и стимулирование при помощи достойной заработной платы являются ключевыми. В условиях кризиса, рынок труда вводит определенные ограничения не только в отношении реализации трудового потенциала будущих специалистов, но и существенно влияет на их социальное поведение, обусловленное растущей конкуренцией.

Ю.А. Зубок, анализируя проблемы социального развития молодежи в условиях риска, отмечает, что «наследя и воспроизводя сложившиеся общественные отношения, каждое новое поколение обеспечивает сохранение целостности общества и участвует в его совершенствовании и преобразовании на основе своего инновационного потенциала. Тем самым, осуществляется как развитие молодежи, так и общества в целом»³.

Как правило, молодые люди уже в школе начинают задумываться о будущей профессии. На данном этапе они выбирают направленность образования (гуманитарное, физико-математическое и т.д.) и характер труда (умственный/физический, распорядительный/исполнительный). Это происходит под неизбежным влиянием внешних факторов, таких как: развитие экономических отношений, степень информированности

³ Зубок Ю.А., Проблемы социального развития молодежи в условиях риска // Социологические исследования № 4, 2003

о системе высшего образования и рынка труда, востребованность тех или иных профессий, престиж потенциального работодателя.

Ни для кого не секрет, что российский рынок труда отреагировал на мировой экономический кризис мощной волной сокращений. Основной группой риска стали выпускники высших учебных заведений, которые не имеют достаточного профессионального опыта. Молодежь является наименее конкурентоспособным трудовым потенциалом на рынке труда, так как приобретенные ими, в процессе обучения, теоретические знания не подкреплены практическим опытом. Для работодателя, предпочтительными являются выпускники, обладающие высоким уровнем интеллекта, соответствующими профессиональными качествами и личностными особенностями, уверенно пользующиеся ПК и владеющие иностранными языками. В результате значительная доля выпускников, имеющая, в свое время, свободу выбора профессии оказалась не обеспеченной возможностью реализации трудового потенциала.

Вопрос взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг в условиях мирового финансового кризиса в Белгородской области был рассмотрен на базе НИУ «БелГУ» Горяиновым А.А., Кищенко И.Н. Королевой К.Ю. На основании результатов данного исследования, был сделан вывод о том, что подобное взаимодействие далеко от совершенства. «Система образования не обеспечивает в полной мере потребности рынка труда ни по количеству, ни по качеству рабочей силы».⁴

Участие ВУЗов в формировании будущих конкурентоспособных кадров особенно велико. Оно заключается не только в успешном профилировании, но и в приобщении студентов к функционированию в качестве молодых ученых.

«Формирующий потенциал вуза заключается в возможности продуцирования такой образовательной среды, которая на личностном уровне выступает как специфическое культурное пространство самопознания и самоопределения студентов. Приобщение к основам научного познания, к культуре академического мышления и образа жизни неизбежно сопряжено с внутренне-смысловым поиском студента. Это обусловлено самим ходом становления личности в период молодости, когда логика психологического развития

⁴ Горяинов, А.А. Управление взаимодействием рынка труда и рынка образования в условиях мирового финансово-экономического кризиса: региональный аспект // Научные ведомости БелГУ. Сер. Философия. Социология. Право, № 2(73), 2010

сопряжена с активным и драматическим процессом роста самосознания и требует серии личностно-значимых выборов»⁵.

«Эффективность вузовской подготовки во многом определяется наличием условий для самореализации студенческой молодежи». ⁶ Данные меры позволяют молодым людям, еще будучи студентами становится самостоятельными, что позволит им быть и более мобильными.

Отдельного внимания заслуживает вопрос активности самостоятельного трудоустройства студентов. В данном аспекте, стоит отметить положительную динамику. Часто, после окончания обучения в ВУЗе выпускники остаются «один на один» с вопросом поиска места для работы. В данной ситуации, ключевыми становятся личностные особенности. Инициативность, стрессоустойчивость, уверенность в своих силах и адекватное оценивание ситуации дают весомое преимущество. Что касается ресурсов поиска – их бесчисленное множество. Интернет – самое популярное место распространения имеющихся вакансий. Кроме сайтов крупных организаций, где можно ознакомиться с возможностью трудоустройства и условиями приёма на работу, существуют платформы, ориентированные именно на данный аспект. Среди крупнейших стоит отметить такие сайты как hh.ru и job.ru, также вакансии можно найти и на сайтах объявлений, например, Avito и «Моя реклама». Кроме того, не утратили свою актуальность и газетные формы представления актуальных вакансий.

Проблема заключается в том, что, с помощью данных инструментов, редко удаётся найти работу по своей специальности, что еще больше обостряет и без того сложную ситуацию на рынке труда.

Для того, чтобы лучше исследовать данную тему, на базе БГТУ им. В.Г. Шухова был проведен опрос среди студентов. Для более детального анализа было решено опросить студентов 1 и 4 курсов. Выборка составила 60 человек (30 первокурсников и 30 выпускников).

В качестве гипотезы было заявлено предположение о том, что студенты неадекватно воспринимают нынешнюю ситуацию на рынке труда и имеют заведомо ложные ожидания в отношении будущего трудоустройства.

⁵ Шутенко Е.Н., Шутенко А.И. Социокультурные основы самореализации студенческой молодежи // Социокультурные знания, 2013

⁶ Шутенко Е.Н. Потребностно-смысловые особенности самореализации студентов в процессе вузовской подготовки // Perspectives of Science and Education №6, 2013

Результаты показали, что ситуацию на рынке труда, большинство выпускников, 25 опрошенных из 30, оценивают, как сложную, что является отражением действительности. Те же, кто только начал своё обучения, в большинстве - 85%, не ознакомлены с ней вовсе.

В качестве причин безработицы, обе группы (76%) указали на недостаточное количество рабочих мест и низкую заработную плату.

Обучение в магистратуре для многих (47 респондентов) является приоритетным, благодаря советам родителей и преподавателей ВУЗа.

Связь между полученным образованием и трудоустройством не ясна 50% опрошенных, остальные считают, что их квалификация гарантирует устройство на работу.

Ожидания от заработной платы, для 80% опрошенных, составляют более 30 000.

Желание работать по специальности отсутствует у 90% выпускников. Первокурсники же в большинстве своём (28 из 30), готовы работать в выбранной ими сфере.

Готовность к перепрофилированию среди первокурсников практически отсутствует, среди выпускников составляет 50%.

Таким образом, в соответствии с полученными результатами мы пришли к тому, что студенты неадекватно воспринимают современные реалии рынка труда.

Выпускники понимают сложность ситуации, однако не готовы идти на уступки и проявлять мобильность. Первокурсники на данный момент не проявляют интереса к данной проблеме.

Молодые специалисты, без опыта работы ожидают получать заработную плату наравне с теми, кто уже долгое время работает в данной должности.

Отсутствие желания работы по специальности связано с изначально ошибочным выбором будущей профессии и её оплачиваемости. Однако не все готовы снова обучаться и повышать свою квалификацию.

Литература:

1. Горяйнов А.А. Управление взаимодействием рынка труда и рынка образования в условиях мирового финансово-экономического кризиса: региональный аспект / А.А. Горяйнов, И.Н. Кищенко, К.Ю. Королева // Научные ведомости БелГУ. Философия. Социология. Право. 2010. № 2(73). Вып. 11. С. 164-169.

2. Зубок, Ю.А. Проблемы социального развития молодежи в условиях риска / Ю.А. Зубок // Социологические исследования. 2003. № 4

3. Шутенко, Е.Н. Потребностно-смысловые особенности самореализации студентов в процессе вузовской подготовки / Е.Н. Шутенко // *Perspectives of Science and Education*. 2013. №6

4. Шутенко Е.Н., Шутенко А.И. Социокультурные основы самореализации студенческой молодежи / Е.Н. Шутенко, А.И. Шутенко // *Социокультурные знания*. 2013.

5. Шутенко Е.Н. Личностные составляющие самореализации студентов в процессе обучения в вузе /Е.Н. Шутенко// *В мире научных открытий*. 2013. №11.4(47). С. 475-482.

6. Ядов, В.А. Саморегуляция и прогнозирование социального поведения личности: Диспозиционная концепция. 2-е расширенное изд. / В.А. Ядов. М. : ЦСПиМ, 2013. 376 с.

Божков Ю.Н., Блинова А.А.,

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

ИНВЕСТИЦИИ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ И ИНТЕРЕСЫ ОБЩЕСТВА

Одна из основных тенденций развития экономики передовых западных стран – это инновационная экономика, включающая в себя экономику общества, которая основана на знаниях, инновациях, генерировании новых идей, создания новых машин, технологий, систем и требует практического воплощения в реальность в различных сферах экономической и человеческой деятельности. Особую роль она выделяет знаниям и инновациям, при этом выделяя научные знания. В современной экономике традиционные сферы материального производства преобразуются и кардинально меняют свою технологическую основу. Если производство не будет опираться на новые знания и инновации, экономика страны окажется нежизнеспособной.

В данный момент знания являются основным источником нововведений, которые способны удовлетворять эволюционирующие потребности, а иногда и создавая новые. Человек – это ходячий генератор идей и нововведений, поэтому роль человеческого капитала в современной экономике растет с каждым годом. Человеческий капитал – это капитал или же стратегический ресурс конкурентоспособности, который представлен в индивидууме потенциальной возможностью приносить доход, обладающий такими

характеристиками, как способность содействовать в инновационных процессах, приспосабливаться к изменениям внешней и внутренней среды, анализировать последствия глобализации и др. [4]

Человеческие ресурсы оказывают прямое воздействие на качество и количество инновационных резервов, внутреннюю и эффективную составляющую инновационного потенциала общества. Внутренняя составляющая выражает способность системы на принципах экономической целесообразности задействовать те или иные резервы, для осуществления инновационной деятельности. Ориентируется на процесс создания и распространения нового товара, предоставления взаимодействий участников инновационной деятельности с целью повышения её эффективности и извлечения прибыли, используя современные методы и принципы управления. А эффективная составляющая инновационного потенциала выражается как материальный результат реализации имеющихся возможностей, т.е. нового товара, полученного в ходе инновационной деятельности [3].

Ведущим фактором инновационного развития экономики на данный момент является качество человеческих ресурсов такие, как опыт, знания, навыки, квалификация, способность к творческим знаниям и т.д. Они и определяют величину человеческого капитала страны.

Следовательно, основными атрибутами инновационной экономики являются:

- высокий уровень образования;
- наличие организационных возможностей для преодоления барьеров рынка;
- тесная взаимосвязь научной и производственной сфер.

Именно человеческий капитал является источником становления на предприятии сплоченного штата персонала, который способен обеспечить рост производительности труда и при возникновении объединения всех имеющихся ресурсов, установить социально-экономические системы на инновационной основе [4].

Можно сделать вывод, что основными особенностями человеческого капитала в инновационной экономике это:

- непрерывность образования (образование, стажировки, подготовка кадров, повышение квалификации и т.д.);
- доминирование информационных потоков;
- неотделимость от личности;
- способность человеческого капитала увеличивать рост производительности;

- взаимосвязь человеческого капитала с экономическими, политическими и социальными сферами;
- эффективность использования человеческого капитала зависит от его мотивации, образования, культуры и мировоззрения [3, 14].

Следовательно, роль человеческого капитала в современной инновационной экономике очень высока, а, значит, государство должно инвестировать денежные средства в такие направления, как образование, культуру, здоровье, науку и в профессиональную подготовку и повышение квалификации работников.

На данный момент времени, в мире существует «Программа Развития Организации Объединённых Наций» (ПРООН), которая занимается расчетом индекса человеческого развития. Этот показатель сочетает в себе несколько индексов:

1. Индекс продолжительности жизни (здоровье и долголетие).
2. Индекс образования (доступ к образованию).
3. Индекс валового национального дохода (достойный уровень жизни).

Таблица 1 – Индекс человеческого развития стран мира в 2015 году

Мес то	Страна	ИЧР
1.	Норвегия	0.944
2.	Австралия	0.935
3.	Швейцария	0.930
4.	Дания	0.923
5.	Нидерланды	0.922
6.	Германия	0.916
7.	Ирландия	0.916
8.	США	0.915
9.	Канада	0.913
10.	Новая Зеландия	0.913
...		
50.	Россия	0,798

По результатам ПРООН показатель человеческого развития 2015 года отражает подъем в области прогресса и выделяются значительные тенденции в некоторых государствах. Наблюдется повышение уровня человеческого развития, но скорость его наращивания снизилась во всех территориях мира и прогресс весьма малоустойчив.

По сравнению с 2014 годом, Россия в рейтинге 2015 года поднялась на семь позиций, при этом открыв список государств с высоким уровнем человеческого развития. Основные показатели России таковы: средняя продолжительность жизни – 70,1 лет; средняя

продолжительность получения образования – 14,7 лет; ВНД на душу населения – \$ 22 352 в год. Но существуют факторы, которые влияют негативно на российские показатели: социально-экономическое неравенство среди населения, экологические проблемы, относительно низкая продолжительность жизни. Следует также учитывать, что нынешние показатели России рассчитаны по итогам относительно благополучных 2013–2014 годов, тогда как в 2015 году к негативным факторам добавились значительные экономические проблемы, которые сейчас оказывают огромное негативное воздействие на процветание государства и благополучие его населения. Но следует заметить, что Россия пока опережает в рейтинге своих соседей по группе крупнейших стран с быстрорастущей экономикой (БРИКС), где Бразилия занимает в рейтинге 75 место, Китай – 90, Южная Африка – 116, Индия – 130 [9].

Может такое медленное развитие государства является последствием неэффективности инерционной роли России в экономике мира в качестве энергосырьевой базы. И для решения этой проблемы власть определила важность направлений государственной экономики, как инвестиции в человеческий капитал, подъем образования, науки, здравоохранения и т.д.

Но на данный момент времени инвестиции в человеческий капитал низки.

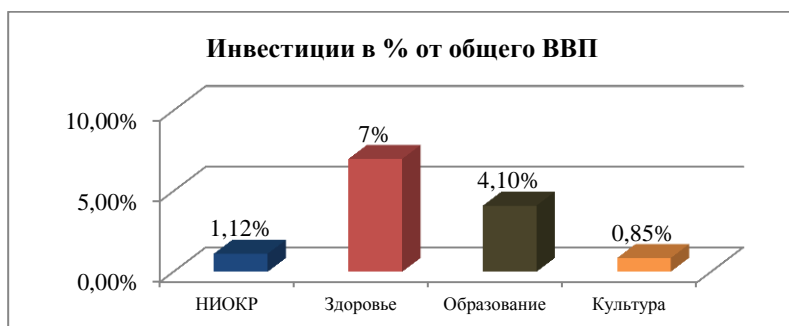


Рисунок 1 – Инвестиции в человеческий капитал от общего объема ВВП

На данной диаграмме (рис.1.) приведены основные направления инвестирования в человеческий капитал от общего объема ВВП страны. К примеру, уровень инвестирования в образование в нашей стране очень низок по сравнению с другими странами, т.к. в общем рейтинге стран расходов на образование Россия заняла 98 место, из

153 стран. Для сравнения: в США – 5,4 %, в Швеции и Норвегии – 7,3 %, во Франции – 5,9 %, на первом месте Тимор-Лешти с затратами на образования 14% от ВВП [10].

Одной из основополагающих проблем развития страны в настоящее время является приведение в соответствие уровня развития человеческого капитала и уровня развития современных технологий. И достижение сбалансированного развития этих двух факторов возможен реальный экономический рост.

О важности кардинальных перемен в сфере производства говорил В.В. Путин, так в условиях глобальной конкуренции и острой борьбы за лидерство страны важно обеспечить стабильное поступательное развитие экономики. Необходимо обратить особое внимание, на такие отрасли как фармацевтика, высокотехнологичная химия, композиты и неметаллические материалы, авиационная промышленность, нанотехнологии, а также атомную промышленность и космос. Развитие этих направлений заложено в «Стратегию 2030» и принят ряд мер по созданию условий для инновационного развития [2].

Для дальнейшего развития экономики Минэкономразвитие представило проект «Стратегия инновационного развития до 2030 года». В рамках воплощения этих проектов заложены начало действующей национальной инновационной системы, предприняты существенные усилия по формированию сегмента исследований и разработок, а также по созданию развитой инновационной инфраструктуры. Задачей данной стратегии является перевод к 2030 году экономики России на инновационный путь развития. В рамках которого, доля России на мировых рынках высокотехнологичных товаров и услуг (атомная энергетика, авиатехника, космическая техника и услуги, специальное судостроение и т.д.) достигнет не менее 5-10% в 5-7 и более секторах, а доля организаций, реализующие технологические инновации, возрастет до 40-50%.

В проекте «Стратегия 2030» уделено большое внимание вопросам высшего образования. Среди заявленных предложений, в этой области введено стандартизированный экзамен для поступления в магистратуру по примеру «GRE subjecttest». Реализуется поддержка международной активности студентов и преподавателей, вовлечение представителей высокотехнологичного предпринимательства к созданию образовательных программ и стимуляция горизонтальной мобильности управленцев от образования и науки [11].

Создана комплексная программа «Создание в Российской Федерации технопарков в сфере высоких технологий», которая ориентирована на совершенствование высокотехнологичных отраслей

экономики и формирование интеллектуального потенциала в сфере инновационных технологий. В рамках этой программы будет построен российско-китайский парк высоких технологий в Инновационном центре «Сколково» [2]. Также реализована программа финансирования из бюджета государства затрат вузов на обучение студентов технических специальностей, дефицит которых наблюдается на рынке труда. Большое внимание уделяется охране здоровья населения. Это проф. осмотры, медицинские комиссии, обеспечение работников санаторно-курортным лечением, соблюдение норм труда и отдыха. Эффективность этих мер будет видна в ближайшем будущем.

Решением этих проблем уделено много внимания. Разработана «Федеральная целевая программа развития образования на 2016-2020 годы». Целью программы является обеспечение доступности качественного образования, соответствующего требованиям инновационного социально ориентированного развития Российской Федерации. Задачами программы являются: модернизация общего и дошкольного образования как института социального развития; приведение содержания и структуры профессионального образования в соответствие с потребностями рынка труда; развитие системы оценки качества образования и востребованности образовательных услуг [12].

Практически все предприятия тратят большие средства на повышение кадрового потенциала, на поиск сотрудников, на выплату материального поощрения – пособий, премий, компенсаций. Для повышения мотивации рабочих и понижения затрат, ввели корпоративную пенсионную программу. Сами пенсионные программы появились в начале 90-х гг, на сегодняшний день это не только дополнительный доход к государственной пенсии для работников, которые закончили трудовой период, но это ещё и является самым эффективным инструментом мотивации персонала. Суть этой программы заключается в том, что работник, чтобы приобрести право на негосударственную пенсию или право на пенсионный капитал, должен выполнить определенные условия, которые ставит перед ним работодатель. Таким образом, одновременно предприятие решает и управленческие задачи в долгосрочной перспективе, например, сохранение штата, а также оптимизирует экономические издержки за счет налоговых преференций, предоставленных государством [5].

Помимо внедрения программы корпоративной пенсии существуют программы премирования, которые созданы с учетом всех элементов поощрения и привязанные к корпоративной культуре, стратегии и бизнес-плану предприятия, становятся эффективным

инструментом мотивации персонала. Общее вознаграждение включает в себя не только фиксированную заработную плату и премию, но также другие элементы монетарного вознаграждения и льготы, а также нематериального вознаграждение. С помощью этой программы обеспечивается наиболее эффективная привязка к рынку труда и происходит наиболее точное распределение наградений в соответствии со стратегией компании в области человеческого капитала [7].

На данный момент существует программа «О подготовке управленческих кадров для организаций хозяйства Российской Федерации», которая реализуется в России с 1998 года. Происходит обучение специалистов в рамках программы по трём уровням:

- образовательные программы профессиональной переподготовки типа «В», обеспечивающее базовый уровень подготовки менеджеров;
- проектно-ориентированные программы профессиональной переподготовки типа «А», обеспечивающие более высокий уровень подготовки;
- с 2010 года реализуется программы повышения квалификации «Развитие предпринимательства» и «Менеджмент в сфере инноваций».

Обучение специалистов ведется в 102 вузах – практически во всех регионах Российской Федерации. После завершения подготовки в образовательных учреждениях участникам программы предоставляется возможность прохождения стажировки на профильных российских предприятиях. Эта программа содействует профессиональному карьерному росту молодых специалистов. Благодаря этой программе заключены договора об инвестициях, поставках или совместном производстве, создаются новые рабочие места [8].

В России существует большое количество институтов, благодаря которым занятое население может повысить свою квалификацию и осуществить переподготовку. В России существует федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» [1], в котором регламентировано право на дополнительное профессиональное образование, оно осуществляется посредством реализации дополнительных профессиональных программ (программ повышения квалификации и программ профессиональной переподготовки)

Существуют несколько форм обучения:

- дистанционное (индивидуальное обучение с помощью средств телекоммуникаций);
- очно-заочная;

– выездное обучение – по заявкам регионов; международные стажировки.

С помощью дополнительного профессионального образования работающие смогут удовлетворить образовательные и профессиональные потребности, тем самым соответствовать условиям профессиональной деятельности.

Анализируя вышесказанное, можно сделать вывод, что государство в условиях формирования инновационной экономики уделяет внимание проблеме инвестирования в человеческий капитал, но не все программы развития человеческого капитала приносят быстрый результат. Многие из них дадут плоды только в будущем, а в настоящий момент, необходим жесткий контроль по реализации этих инициатив, финансовая поддержка функционирования, грамотный анализ и адекватная оценка эффективности внедрения этих начинаний.

Литература:

1. Закон РФ «Об образовании в Российской Федерации» [Электронный ресурс] - <http://www.zakonrf.info/zakon-ob-obrazovanii-v-rf/76/>

2. Белозерова, С. Техническое перевооружение российской промышленности: настоятельная необходимость и условия реализации // Человек и труд. 2013. №11. С. 18-25.

3. Давыденко, Т.А. Проблемы российского рынка труда в условиях инновационного развития экономики // Научные технологии и инновации: сб. докладов Юбилейной Межд. науч.-практ. конф., посв. 60-летию БГТУ им. В.Г. Шухова. Белгород: Изд-во БГТУ. 2014. С. 79-80.

4. Козлова, С.В. Инвестиции в человека как инвестиции в будущее // Начало в науке. 2014. №1. С. 45-47.

5. Мошляк, О. Корпоративные пенсионные программы как эффективная мотивация персонала // Компетенция. 2014. №5. С.87-93.

6. Палагина, А.Н. Уполномоченный по защите прав предпринимателей на федеральном и региональном уровне как элемент адаптивной инфраструктуры поддержки малого и среднего предпринимательства // Экономика и экономические науки. 2014. №2. С. 83-89.

7. Мотивация и стимулирование персонала: программы премирования [Электронный ресурс] - <http://www.hcsrussia.ru/service/STI/>

8. Президентская программа подготовки управленческих кадров [Электронный ресурс] - <http://www.pprog.ru/about/>

9. Программа развития ООН: индекс человеческого развития в странах мира в 2015 году [Электронный ресурс] - <http://gtmarket.ru/news/2015/12/16/7285>.

10. Рейтинг стран по показателям развития человеческого потенциала [Электронный ресурс] - <http://gtmarket.ru/countries/russia/russia-info>.

11. Стратегия инновационного развития РФ до 2030 г. [Электронный ресурс] - http://miptic.ru/publications_inv/a_4vwerv.php.

12. Федеральная целевая программа развития образования на 2016-2020 годы [Электронный ресурс] - <http://fip.kpmo.ru/fip/info/13430.html>.

13. Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс] - <http://gtmarket.ru/news/2015/12/16/7285>.

14. Божков, Ю.Н. Инновационная бизнес-среда и ее влияние на систему управления человеческим капиталом промышленного предприятия // Вестник БГТУ им. В.Г. Шухова. 2015. №5. С. 281-285.

Варданын Г.Р., Дубинин Н.Н., Михайличенко С.А.

Белгородский государственный технологический университет

им. В.Г. Шухова, г. Белгород, Россия

ПРОФЕССИЯ «ИНЖЕНЕР»

В жизни современного общества инженерная деятельность играет все возрастающую роль, что связано с рациональным использованием накопленных и получаемых научных знаний, необходимых при создании искусственной окружающей среды – техносферы. В данном контексте инженерная деятельность напоминает работу «создателя».

В тоже время до сих пор термин «инженерная деятельность» не осмыслен в полной мере. Как правило, исследователи в данной области рассматривают только ее технологические и психологические аспекты. В этой связи важно уловить современное понимание характера и перспективу развития инженерной профессии.

Слово «инженер», введено в русский язык Феофаном Прокоповичем при Петре I, и восходит к латинскому «ingenium» – «остроумное изобретение» – и по своему исходному содержанию означает творца новых жизненных благ и умений, орудий труда и нового оружия для войны и охоты, приспособлений и сооружений и т.д. [1].

В настоящее время, в связи с научно технической революцией, произошедшей в конце второй половины XX века, коренным образом изменилось понятие инженерной деятельности. Это связано, прежде всего, с изменением объекта инженерной деятельности – вместо отдельного технического устройства, механизма, машины и т.п.

объектом исследования становится человекомашина система. В тоже время данная деятельность становится сложной системой требующей методов организации и управления, а для ее осуществления в виду отраслевой интеграции появляются инженеры-системотехники.

Однако, по-прежнему основным критерием инженерной деятельности по мнению многих специалистов [2] является регулярное применение научных знаний для создания искусственных технических систем. Это ее важное отличие от технической, которая основывается на практических навыках, догадке. На этом основании не следует отождествлять инженерную деятельность только с деятельностью инженеров, которые как правило вынуждены выполнять техническую, а при недостаточных знаниях какой-нибудь конкретной системы, и научную деятельность. Необходимо отметить, что и ученые различного «уровня» нередко обращаются к изобретательству, то есть по сути дела параллельно научной деятельности осуществляют и конструирование, проектирование – инженерную деятельность. Следовательно, инженерную деятельность необходимо рассматривать независимо от того, кем она реализуется.

В современных условиях создание, например, помольного оборудования – это не просто техническая разработка машины, но и подготовка ее эффективной системы обслуживания, развитие используемой технологической схемы измельчения, производства запасных частей и т.д. Все это выдвигает новые требования как к инженеру и проектировщику, так и к представителям технических наук [2].

Современная инженерная деятельность характеризуется системным подходом к решению сложных научно-технических задач, использованием комплекса естественных, технических, социально гуманитарных наук.

Разделение труда в области инженерной деятельности ведет, с одной стороны, к специализации инженеров, работающих преимущественно в сфере либо инженерных исследований, либо конструирования, либо организации производства и технологий изготовления технических систем, с другой – к интеграции различных функций и видов в деятельности универсалов-системотехников. В результате чего на смену широкому диапазону частных методов, алгоритмов, процедур, дифференцированных по отраслям, приходят технологии инженерной деятельности, в основе которых лежат универсальные принципы, закономерности и понятия.

Поэтому ориентация современного инженерного образования только на естественные, технические науки и математику не отвечает уже потребностям в научно-техническом развитии современного общества. Важным блоком подготовки инженера становится его знакомство с уровнем развития смежных специальностей и отраслей, овладение знаниями методов системотехнической и научно-исследовательской деятельности.

Проблемы инженерного образования – его качества, содержание, структура – весьма актуальны, ибо инженерное образование, как мы видим – важнейшая, основополагающая область всей образовательной сферы страны. От состава, квалификации инженерного корпуса России самым непосредственным образом зависят ее экономическое положение, безопасность, наконец, авторитет на международной арене.

Востребованность наших инженеров за рубежом – один из объективных индикаторов высокого качества российского высшего технического образования. Этому выводу есть совершенно очевидное и понятное историческое объяснение. Выпускники российской технической школы всегда отличались широтой профессиональных познаний в сочетании с прочностью их фундаментальной подготовкой. Исторически это объясняется тем, что в России высшие технические школы развивались в тесной связи с естественными факультетами университетов, что повышало теоретический уровень обучения, привело к отказу от узкопрофильного подхода к подготовке инженеров, способствовало выпуску энциклопедически подготовленных специалистов.

В связи с этим с высокой степенью уверенности можно утверждать, что инженерное образование в России одно из лучших в мире и идет в ногу с потребностями общества и рынка труда.

Сегодня система высшего образования на Белгородчине насчитывает 21 высшее учебное заведение, 8 из них - технического профиля. В них ведется образовательная деятельность почти по 80 специальностям, что составляет свыше 40 процентов от всех вузовских специальностей, по которым ведется обучение на территории области.

Говоря о стратегии развития инженерного образования, нельзя не затронуть вопрос о масштабах подготовки инженеров. Приходится слышать утверждение, что даже в такой сверх промышленной державе как США инженеров готовится значительно меньше, чем у нас в стране. При этом обычно в качестве аргумента приводится процент выпуска инженеров от общего числа выпускников - 40% инженеров в России и 19% - в США (данные 90-х годов XX века). Однако, при этом

забывают, что число студентов в вузах США – 8 млн. чел., а в России было на этот период времени 2,8 млн. чел (в Белгородской области – 3,5 тыс. чел.). То есть в абсолютном выражении в России было выпущено 163 тыс. инженеров (в Белгородской области – 1,4 тыс. чел. (~1%)), а в США – 230 тыс. чел.

Так сколько же и каких требуется инженеров в России?

К сожалению, сейчас, говоря о масштабах и структуре подготовки инженеров, очень тяжело. Однако, статистические данные свидетельствуют, что в промышленно развитых странах ни коим образом подготовка инженерных кадров не снижается, а существенно увеличивается. Что же касается структуры подготовки, сейчас мы являемся свидетелями настоящей компьютерной революции затрагивающей все области деятельности человека. По оценкам американских исследователей сегодня дефицит специалистов в области информационных технологий в США достиг 600-800 тыс. чел., примерно те же цифры и в Японии, а с учетом того, что в течение последних 20 лет в США в 10 раз был увеличен выпуск данных специалистов по сравнению с 2,5 раза – в России, потребность специалистов данной сферы в нашей стране не поддается подсчету.

Такая же картина наблюдается и в области высоких, не только информационных технологий, а также в области наукоемких производств. Таким образом, процессы развития экономики, промышленности и технического образования в мире характеризуются все возрастающей потребностью в инженерах нового поколения – разработчиках высоких технологий, владеющих самым современным инструментарием – математикой, методами моделирования, информатики, управления. При этом важным элементом является подготовка не «вдогонку» созданным технологиям, а создание специалистов на перспективу. То есть качественное высшее инженерное образование возможно только там, где сложились и работают научные школы, где научная деятельность переплетена с учебным процессом.

В 2015 году на территории Белгородской области подготовку инженерных кадров вели 8 высших учебных заведений (Национальный исследовательский университет «Белгородский государственный университет» - 312 человек (8 процентов) по 9 специальностям, Белгородский государственный технологический университет – 2046 человек (52 процента) по 46 специальностям, Белгородская государственная сельскохозяйственная академия – 494 человека (12 процентов) по 9 специальностям, Белгородский университет потребительской кооперации – 121 человек (3 процента)

по 4 специальностям, Белгородский инженерно-экономический институт – 144 человека (4 процента) по 6 специальностям, Губкинский филиал Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова – 89 человек (2 процента) по 4 специальностям, Губкинский институт (филиал) Московского государственного открытого университета – 239 человека (6 процентов) по 6 специальностям, Старооскольский технологический институт (филиал) Национального исследовательского технологического университета «Московский государственный институт стали и сплавов» – 514 человек (13 процентов) по 16 специальностям.

За пять лет число инженерных специальностей с 52 увеличилось до 77 специальностей инженерно-технического профиля (с учетом повтора), а это 45 процентов всех реализуемых в высшей школе специальностей (около 170 специальностей) в 2010 году.

Рассматривая направления подготовки важно отметить, что наибольшее количество специалистов готовится для сферы промышленности строительных материалов и строительства.

В 2015 году 4 вузами подготовлено 1917 выпускника (49 процентов) по 27 специальностям.

В сфере сельского хозяйства и производства продуктов питания количество выпущенных специалистов 2 вузами в 2015 году составило 578 человек (15 процентов) по 12 специальностям.

Для организаций природопользования и предприятий горно-металлургического профиля в 2010 году выпущено – 527 человек (13 процентов) по 16 специальностям 4 вузами.

Для машиностроительной сферы региона 6 вузами региона в 2010 году подготовлено 525 человек (13 процентов) по 11 специальностям.

Для наиболее передовой области современных знаний – информационно-коммуникационных технологий в 2010 году в 6 вузах подготовлено 412 специалиста (10 процентов) по 9 специальностям.

Анализ трудоустройства выпускников 2015 года показывает общую востребованность в инженерных кадрах как при приеме на работу по основному профилю подготовки – около 50 процентов трудоустраиваемых выпускников, так и в предпочтении работодателей при приеме на работу выпускников с «техническим» дипломом, многие из которых за время учебы получают второе образование в сфере экономики или юриспруденции.

Из 3959 выпускников технического профиля 2015 года, а это 3283 юноши (83 процента) и 676 девушек (17 процентов) трудоустроилось 2986 человек (75 процентов), 189 человек (5 процентов) продолжили

свое обучение в магистратуре (101 человек) и аспирантуре (88 человека), 596 юношей (15 процентов от общего контингента или 18 процентов от выпуска юношей) были призваны в ряды Вооруженных сил России.

188 выпускников (5 процентов от общего числа выпускников 2015 года) по окончании образовательного заведения имели риск быть не трудоустроенными. Среди лиц имеющих риск быть не трудоустроенными необходимо учесть долю девушек готовящихся стать матерью, а также выпускников, решивших организовать частную коммерческую деятельность.

В разрезе вузов трудоустройство выпускников по инженерно-техническим специальностям показывает примерно равное количество не трудоустроенных выпускников в городе Белгороде – порядка 5 процентов и до 8-13 процентов в городах Губкин и Старый Оскол.

Данная зависимость напрямую связана с трудоустройством выпускников в горно-металлургической отрасли переживающей в 2011-2014 годах спад в производстве и как следствие снижении потребности в новых кадрах. Одновременно необходимо отметить узконаправленность подготавливаемых специалистов в данной сфере, а также незначительное число малых и средних предприятий в горнодобывающей и металлургической отраслях.

Рассматривая вопрос трудоустройства выпускников инженерно-технических специальностей необходимо обозначить следующие проблемные зоны:

- подготовка инженерных кадров по заочной форме обучения из числа работающих на предприятиях региона с целью повышения квалификации и карьерного роста с переходом на инженерную должность. Это сокращает долю предлагаемых работодателем мест трудоустройства инженерных кадров;

- подготовка инженерных кадров из числа лиц, проживающих на территории области временно (в период обучения). С одной стороны осуществляется подготовка кадров для других регионов, а с другой – часть выпускников остается жить в Белгородской области повышая конкуренцию на рынке труда;

- желание работодателя взять на работу квалифицированного работника имеющего трудовой стаж (обычно 3 года). Возникает проблема перевода части обучающихся с очной на заочную форму обучения или трудоустройства выпускника на должности рабочего или мастера с последующим карьерным ростом, что не гарантируется работодателем;

- служба в рядах вооруженных сил или декретный отпуск. Что ведет к снижению уровня знаний выпускника через 1-3 года при трудоустройстве, а также возникновению этически-правовых вопросов при подготовке специалиста по направлению или целевому набору;

- трудоустройство выпускников на временную работу (до выхода на работу основного работника из декретного отпуска, больничного и т.д.). Потеря статуса выпускника, молодого специалиста, частая смена работы, что негативно воспринимается работодателем;

- низкая заработная плата у молодого специалиста, особенно в первый год работы. Это препятствует трудоустройству выпускника по выбранной специальности стимулируя поиск высокооплачиваемой работы и одновременно создание временной безработицы;

- благоустройство и потребность в жилье у молодого специалиста (особенно состоящего в браке). Данная проблема влечет отсутствие мобильности в перемещении трудовых кадров в регионе за пределы места проживания, а также поиск высокооплачиваемой работы для оплаты жилья;

- миграция высококвалифицированных выпускников за пределы региона для учебы и (или) работы. Снижается уровень подготовки кадров вузов в глазах работодателей;

- нормативное регулирование деятельности высших учебных заведений, в том числе в подготовке и трудоустройстве кадров осуществляется на федеральном уровне. Возникают затруднения в формировании региональной кадровой политики в регионе и принятию необходимых региональных программ;

- отсутствие системы отраслевого мониторинга трудоустройства выпускников и согласования набора абитуриентов. Несогласованность системы образования, трудоустройства и работодателей, ведущих мониторинг трудоустройства методикам и параметрам несогласуемыми между этими тремя сторонами, и не учитывающими особенности деятельности параллельных структур;

- отсутствие долгосрочного прогноза потребности в кадрах по отраслям экономики и перспектив их развития, связанного с наличием большого количества малых и средних частных предприятий, не имеющих программы развития своей деятельности на рынке предоставляемых или выполняемых услуг, производства товаров, а также наличием крупных корпораций управляемых из-за пределов региона.

Литература:

1. Степин В.С. Философия науки и техники / В.С. Степин, В.Г. Горохов, М.А. Розов. М.: Наука. 1995. 294 с.

2. Корнилов И.К. Методологические основы инженерной деятельности / И.К. Корнилов. М.: Высшая школа; 1999. 152 с.

3. Холопов И.С. Проблемы перехода технических вузов на двухуровневую систему обучения / И.С. Холопов, А.В. Соловьев // Фундаментальные исследования. 2008. №5. С. 126–128.

4. Варданын Г.Р. Профессия «Инженер» // Воспитание и формирование личности студента: Сборник научных трудов Рязань, 2009. С. 81-85.

5. Романович А.А., Ильина Т.Н., Солопов Н.В., Варданын Г.Р. Технологический комплекс для утилизации техногенных волокнистых материалов // Вестник БГТУ им. В.Г. Шухова. 2005. №11. С. 203-205.

Верещак М.В., Кузнецова Ю.А.

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

ОТ БОЙЦА СТУДЕНЧЕСКОГО ОТРЯДА ДО БОЙЦА РОССИЙСКОЙ АРМИИ И ОБРАТНО

Студенческие отряды – самая яркая и незабываемая пора в жизни каждого студента. Но также, это возможность, которая дает каждому студенту попробовать свои силы в разных профессиях, направлениях, получить бесценный жизненный опыт.

Мой опыт в студенческих отрядах начался с воодушевленного рассказа моего школьного товарища о целине. Поэтому, в 2012 году мой выбор пал на отряд проводников. Позади 3 года, тысячи часов откатки, два десятка поездов, огромное количество пассажиров – это для меня лето бойца.

Сегодня российские студенческие отряды – это ведущая молодежная организация России, которая содействует развитию студенчества, молодежи, общества и страны, эффективно привлекая и объединяя человеческие, экономические и социальные ресурсы.

Главное целью студотрядовского движения является организация временной занятости обучающихся в образовательных организациях среднего профессионального и высшего профессионального образования, изъявивших желание в свободное от учебы время работать в различных отраслях экономики. Но кроме экономической прибыли, студенческие отряды, несомненно, влияют на развитие коммуникативных навыков студента, социализации и реализацию личности в целом.

Также одной из важных миссий студенческих отрядов является создание воспитанной и целеустремленной молодежи, с богатым творческим, спортивным и интеллектуальным потенциалом. РСО всегда стремится помогать государству заботиться о молодежи, поэтому регулярно оказывает помощь в реализации социально значимых проектов и мероприятий.

Каждый боец РСО имеет уникальную возможность проявить свою инициативу и добиться наивысших показателей. В частности, в один момент мне повезло, после трех лет работы в качестве командира меня пригласили работать в штаб в качестве специалиста по работе с общественностью. За год работы я дорос до должности комиссара, в этом качестве я проработал 4 месяца, почти до самого призыва в вооруженные силы.

Комиссар студенческих отрядов – это весьма многогранная и ответственная должность. Здесь нужно не только умело организовывать мероприятия различного уровня, но и создавать уникальную атмосферу, успешно общаться с представителями разных социальных групп. Главное ставить себе большие цели и не смотря ни на что добиваться их. Два больших мероприятия стали моей гордостью – Творческий фестиваль ЦФО и областная школа актива «ОблоШкА». Но на этом не хочется останавливаться, нужно покорять новые высоты.

Комиссар также помогает бойцам реализовывать себя в общественной жизни. Организовывая мероприятия различного уровня и привлекая к этому процессу бойцов, комиссар помогает им попробовать свои силы в управлении, раскрыть свои организаторские способности, сформировать представление о проведении мероприятия.

Будучи на должности комиссара, мне приходилось уделить внимание такому немаловажному фактору, как командообразование. Сплоченность коллектива значительно увеличивает продуктивность работы. Именно созданием комфортной обстановки, взаимопониманием и взаимовыручкой и занимается комиссар.

Конечно, комиссарская работа увлекательна и полезна, но многому приходится учиться на ходу. Здесь необходимо сочетать в себе такие важные качества, как ответственность, своевременность и конечно же, самоотдача, что получалось не всегда.

В определенный момент, мне пришлось временно изменить жизненные приоритеты и выбрать на новую ступень развития - отправиться в армию. Служба в войсках российской армии - это почетный долг каждого молодого человека. Настало время стать бойцом не только отрядов, но и российской армии. Военная служба

подразумевает собой обучение молодых людей навыкам, необходимым для защиты страны в случае войны, в первую очередь - навыку владения оружием. Но это лишь малая часть того, чему можно научиться в армии. На самом деле служба представляет собой огромный простор для самореализации.

За время службы я нашел себя в разных военных специальностях и на разных должностях. Водитель-монтажник, водитель-электрик, водитель – так звучали мои должности. Радиотелефонист, связист, внештатный звукорежиссер и фотограф, заведующий клубом, каптер и механик, этим была наполнена моя служба. По окончанию службы, за себя для выполнения этих задач я оставил 5 новобранцев.

Армия не только помогает в освоении новых профессий, но и многому учит солдата. Умение систематизировать свои знания, верно расставлять приоритеты, четко формулировать задачи для себя и других людей – малая часть приобретенных мною знаний.

Трудности, возникающие во время службы, также позитивно влияют на личность. Ведь здесь приходится думать не только о себе, но и о своем коллективе в целом. А также, значительно развивается мышление бойца. Со временем, начинаешь видеть не только один выход из ситуации, но и придумывать креативные пути исхода.

Накопив определенный багаж навыков настало вернуться к привычной работе в студенческих отрядах. В данный момент, я вновь занимаю должность комиссара регионального отделения и куратора педагогических отрядов.

После военной службы на многие вещи приходится смотреть по-другому. В том числе, на процесс работы. В первую очередь, дисциплина в коллективе становится приоритетной задачей для куратора направления. Во-вторых, воспитав порядочность в себе, необходимо воспитать ее и в других.

Несомненно, армия научила меня верно делегировать свои полномочия и умело распоряжаться своим временем. Сейчас я абсолютно по-другому вижу систему работы своего коллектива и деятельности отрядов в целом.

Также значительно меняется отношение к процессу подготовки кадров. Хочется, чтобы наши бойцы не только полностью владели информацией по своей профессии, но и умели находить выход из любых ситуаций, ведь рабочие моменты всегда связаны с конфликтами и трудностями.

Говоря о досуговой части отрядной жизни, приоритетной становится задача сплочение не только единичных отрядов, но и всех бойцов Белгородских отрядов. В армии, солдат чувствует

ответственность не только за себя, но и за всех своих товарищей. Такое же чувство должно преобладать и у бойцов студенческих отрядов.

Конечно же, опыт армейской службы дает человеку и новые идеи, стремления, меняет его кругозор. Самореализация личности стает одной из первостепенных задач для отслужившего бойца. А также, возрастает необходимость занять свою социальную нишу и воспользовавшись всем накопленным за год потенциалом приступить к реализации своих планов.

Подводя итог, хочется сказать, что год военной службы – это не только тщательная военная подготовка, но и время для самореализации, расставления жизненных приоритетов.

Вертелло К.А.

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

АСПЕКТЫ КРИЗИСА ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

В науке и образовании для России всегда было приоритетным заимствование европейских достижений. Так было в Петровскую эпоху, в период реформ образования Александра I. В последней четверти XX в. стало очевидно, что сложилась весьма эффективная советская система образования, претендующая на мировое признание, довольно органично встроенная в хозяйственную систему и в отечественную ментальность. С начала нового тысячелетия было отмечено невероятное количество инициатив в сфере образования. Высшее образование в нашей стране характеризуется тем, что проводимые реформы сопровождаются внедрением новых образовательных стандартов и программ, которые требуют взвешенного подхода, аккуратности и точности. Ошибки в этой сфере могут привести к негативным последствиям, которые впоследствии очень сложно искоренить.

В последние годы вузовский коллектив России интересуют проблемы, связанные с модернизацией высшего образования. Российская Федерация в 2003 году вступила в Болонский процесс – это единое Европейское пространство высшего образования. Так, согласно Болонской декларации, российские высшие учебные заведения должны осуществлять обучение на основе двух уровней с 1 сентября 2011г. Первым уровнем является бакалавриат – базовая ступень высшего образования. Второй уровень – магистратура,

подразумевает углубление знаний в конкретной сфере, занятие научно-исследовательской деятельностью. От того, насколько успешно будет реализован переход России к двухуровневой системе высшего образования, зависит будущее всей страны.

Основным направлением социального развития страны является становление молодых людей, как специалистов. Ведь именно молодые специалисты являются фундаментом будущего нашей страны. На сегодняшний день условия российского общества претерпевают нестабильность в экономической сфере, что влечет за собой череду негативных последствий для всего населения, в первую очередь страдают именно молодые специалисты.

Большая часть контингента в области высшего образования (студенты, преподаватели, профессора) ждали 2015 год, чтобы увидеть результаты внедрения системы европейского образования, ведь 2015 год был годом выпуска первых бакалавров. В связи с этим весьма интересно и актуально узнать, как после выпуска трудоустроились непосредственные участники Болонского процесса, на основе проведенного среди выпускников БГТУ им В.Г. Шухова анкетирования.

Информационную базу проведенного исследования составили ответы выпускников на вопросы анкеты. Были получены следующие данные, представленные в табл.1.

Таблица 1.

Результат социологического опроса.

Количество опрошенных	Трудоустроены по профилю	Трудоустроены не по профилю
130	30	25

Из опрошенных выпускников 2015 года в количестве 130 человек после получения статуса бакалавр по направлению подготовки самостоятельно были трудоустроены 30 человека, что составляет 23,08%. Самостоятельно трудоустроиться в организации, соответствующие профилю образования проблематично, так как полученная квалификация образования в нынешнем виде вызывает недоверие со стороны работодателей, которые хотят в своем штате видеть только специалистов. Рынок труда не готов рассматривать бакалавров, как людей с законченным высшим образованием.

Оставшиеся нетрудоустроенные выпускники в количестве 75 человек (57,69 %) предпочли выбрать получение дополнительного образования – рабочих профессий в виде ускоренных курсов. Причем 76,92% остались недовольны насильным внедрением новой системы образования. Полученные результаты опроса свидетельствуют о

недостатках перехода на двухуровневую систему высшего образования.

Будущее экономики нашей страны, а особенно потребность в высококвалифицированных кадрах, напрямую зависит от получения достойного образования в настоящем. Всего лишь пятнадцать – двадцать лет назад полученное образование давало уверенность в завтрашнем дне, а сегодня молодому специалисту, даже получив диплом с отличием, часто приходится идти на место, не соответствующее его квалификации. Новая система образования привела к разрушению традиционной советской модели высшего образования, которая отлично себя зарекомендовала.

Большинство авторов, таких как Еремина О.В., Левин Д.О. и др. выделяют положительную сторону двухуровневого образования – близость к европейскому образованию, возможность продолжать образование в странах Европы. Но, всего лишь ничтожная доля студентов, причем самодостаточных, ездит обучаться за границу.

Наша страна слепо внедрила и скопировала зарубежный опыт данной системы только из экономических соображений и в угоду западным странам и их стратегическому партнеру – США. И не учла, что Европейские страны имеют более высокий уровень социализации и более высокие показатели качества жизни.

Если политика нашего государства и в дальнейшем будет ориентироваться на Запад, не учитывая негодование студентов, то необходимо разъяснять всем российским организациям положительные моменты «приобретения» в своем коллективе выпускника–бакалавра. Ведь выпускник с присвоением степени «бакалавр», получает диплом о высшем образовании и вправе занимать все те должности, которые требуют наличия высшего образования соответствующего направления. Поэтому, организация должна выстроить конструктивное отношение и признать статус «бакалавра».

Если данное противоречие не будет устранено, то оно будет являться «основанием разлома», относительно которого определится негативный сценарий трансформации не только российского высшего образования, но и экономического положения страны.

Литература:

1. Архипова Т.В. Некоторые проблемы перехода вузов на Болонскую систему образования / Т.В. Архипова // Актуальные проблемы развития вертикальной интеграции системы образования, науки и бизнеса: экономические, правовые и социальные аспекты. 2014. С. 82–87.

2. Еремина О.В. Возможности бакалавриата в подготовке квалифицированных специалистов / О.В. Еремина // Высшее образование в России. 2010. № 12. С.144–146.

3. Крымзин Д.Н., Скворцова М.А. Отношение студентов к двухуровневой системе высшего образования / Д.Н. Крымзин, М.А. Скворцова [Электронный ресурс] // Системное управление. 2009. №1. Режим доступа: <http://sisupr.mrsu.ru>.

4. Левин Д.О. Болонская конвенция и ее влияние на систему высшего образования в России / Д.О. Левин // Государство и право. Современная наука. Новый взгляд. 2015. С. 26–27.

5. Шамаева О.П. Молодежь: профессиональное самоопределение и профессиональная карьера / О.П. Шамаева, И.В. Ганжа // Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях: Сборник материалов IV Международной заочной научно-практической конференции. Белгород: Изд-во БГТУ, 2012. С. 317–322.

Воробей С.В.

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

ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ МНОГОНАЦИОНАЛЬНЫМ ПЕРСОНАЛОМ

Сегодня в мире существует огромное количество компаний, чья деятельность выходит далеко за национальные границы своей страны. По мере осознания того, что мир становится теснее в результате глобализации, следствием которой стало появление транснациональных корпораций, возникло понимание, что учет национальных особенностей в управлении человеческими ресурсами играет важную роль в бизнесе, так как неправильно организованная работа в таком коллективе часто сказывается на эффективности всей компании, а, следовательно, и на ее прибыли.

В современном мире существует большое количество компаний, в которых персонал состоит из представителей различных стран и национальностей. Естественно возникают проблемы в управлении таким персоналом, особенно это проявляется в вопросах мотивации и контроля, поскольку именно здесь культурные особенности дают о себе знать особенно сильно. Благодаря этой проблеме появилось понятие «кросс-культурный менеджмент»,

предметом которого является управление деловыми отношениями, возникающими на стыке разных культур. Он включает в себя: толерантное взаимодействие условий труда и успешного бизнеса на пересечении различных культур; регулирование межкультурных конфликтов в бизнес-среде; развитие кросс-культурной компетенции собственников бизнеса, менеджеров, персонала.

Каждая корпорация выбирает свою стратегию поведения, методы кросс-культурного менеджмента и их реализацию. Крупные межнациональные компании, открывающие зарубежные филиалы, адаптируются к новой культуре принимающей страны, при этом стараясь не потерять своих уникальных черт. Опыт крупных международных компаний показывает, что при правильной организации межкультурной коммуникации культурные различия могут превратиться в дополнительные возможности. Последние можно разделить на следующие группы: возможности, связанные с формированием базы знаний коллектива, т.е. соединение знаний одной культуры к знаниям другой; расширение творческих возможностей коллектива; возможности, связанные с применением знаний, т.е. расширение альтернативных методов и способов применения знаний.

Успех в международном бизнесе основывается на способности понимать значимость воздействия культурных и институциональных различий и сглаживать их. В этой связи можно выделить и проанализировать такие основные препятствия взаимопонимания, как: 1) этноцентризм, 2) стереотипное восприятие, 3) искажение в восприятии реальности, 4) пренебрежение культурными нюансами и ситуационной спецификой.

Раскроем некоторые из них. Одним из самых известных барьеров, связанных с культурным непониманием, является этноцентризм, то есть восприятие идей, образцов поведения и практик других культур в терминах собственной культуры, суждения которых не позволяют справедливо оценивать другие культуры.

Распространенным проявлением этноцентризма является высокомерие в отношении языка, что очень выражено у англичан. Они привыкли, что все переговоры проходят на их родном – английском языке, и считают, что представители других стран обязаны «подстраиваться» под них.

Также одним из основных препятствий взаимопонимания является стереотипное восприятие, или стереотипизация – это процесс формирования устойчивого представления или образа каких-либо людей, событий, явлений. Если при общении с человеком другой национальности, расы, пола у нас возникают стереотипы по поводу

него, или если мы считаем его неправильным или неполноценным в том или ином вопросе, то вряд ли мы достигнем общей цели нашей беседы, и, возможно, не сможем прийти к одному верному рациональному решению.

Для эффективного управления процессом межкультурной адаптации необходимо выделить стадии восприятия «чужой» культурной среды. Чаще всего молодые и неопытные менеджеры испытывают культурный шок при общении с иностранными партнерами в интернациональных организациях, то есть ощущают эмоциональный или физический дискомфорт, дезориентацию, вызванные попаданием в иную культурную среду, столкновением с другой культурой, незнакомым местом. Человек испытывает потрясение от новой культуры, ему трудно привыкнуть к новому окружению, которое, в свою очередь, может быть волнующим, стрессовым, непредсказуемым или вовсе может обмануть его ожидания. Поэтому при отборе кандидатов следует основываться не только на высоком уровне квалификации и результатах их деятельности в родной стране, но и учитывать такие характеристики и установки, как низкий уровень этноцентризма, желание работать в другой стране, поддержка супругой (супругом) и другими членами семьи нового назначения, свободное владение языком страны пребывания, опыт поездок в данный регион, умение контролировать стресс.

Назначение на должность с учетом совместимости наций. Культурная адаптация иностранного сотрудника проходит значительно быстрее, если экспатриант назначается работать в страну, культура и традиции которой похожи на его родную, и исторические, национальные и религиозные корни совпадают.

Предварительное обучение. Предварительное обучение предполагает подготовку экспатрианта к назначению в другую страну. Иностранному сотруднику обязан изучить язык данной страны, познакомиться с её географией, историей, религией, культурой, обычаями, политической обстановкой, экономическими условиями и климатом. Предварительная подготовка необходима для более легкой адаптации экспатрианта и его семьи в другой стране.

Ориентация и поддержка. После переезда сотрудника в новую страну, ему необходима помощь со стороны организации. Большинство компаний закрепляют за ним наставника, кем может являться экспатриант более высокого ранга, предшественник менеджера, местный сотрудник этой организации или местные группы поддержки. Основная задача этого этапа адаптации – оказание помощи

при переезде и обустройству, ознакомление экспатрианта с культурой, обычаями, традициями, нормами поведения, обучение языку.

В связи с глобализацией международного бизнеса существенное внимание уделяется развитию у персонала многонациональных компаний навыков межкультурной восприимчивости и адаптивности. Разработаны специальные программы обучения, целью которых является знакомство с ценностями, взглядами, традициями, религией, нормами поведения, принятыми в разных культурах, сравнение культур с позитивной стороны, преодоление этноцентризма.

Для адаптации к многообразию национальных культур сотрудниками мультинациональных компаний необходимо развивать культурную эмпатию. Эмпатия культур означает знание культурных различий, их высокую оценку и использование в деловых отношениях. Признание вклада, который вносит каждая культура в деятельность компании, использование культурных отличий сотрудников для достижения общих целей создают такую атмосферу сотрудничества, в которой игнорируется национальность и акцентируется внимание исключительно на деловых качествах и способностях работников.

В компаниях, занимающихся международным бизнесом по всему миру, идет подготовка транскультурных менеджеров. В отличие от менеджеров-экспатриантов они должны быть готовы к работе в нескольких разных культурах. Как правило, транскультурные менеджеры свободно владеют несколькими иностранными языками, имеют низкий уровень этноцентризма, высокие адаптивные способности и межкультурную восприимчивость. Изучение культурного разнообразия, уважение к представителям любой национальной культуры позволяет менеджерам отбирать самое ценное и налаживать межкультурное взаимодействие сотрудников с учетом их индивидуальных особенностей, что способствует повышению эффективности деятельности компании.

Проведенный анализ позволяет сделать вывод о том, что процесс адаптации новых иностранных сотрудников в компании – это очень важный и ответственный процесс, влияющий на многие аспекты деятельности компании. Прежде чем прийти в работу в иностранную организацию, экспатрианту следует ознакомиться с традициями, обычаями, культурой, политической обстановкой, экономическими условиями новой страны, ведь это необходимо для ослабления неблагоприятных последствий культурного шока для самого экспатрианта и его семьи.

Литература:

1. Бунина В.Г. Кросс-культурный менеджмент и межкультурная коммуникация, М.:ГУУ, 2011. 128 с.
2. Интернет-словарь терминов [Электронный ресурс] режим доступа <http://dic.academic.ru/>
3. Костина И.А. Хожемпо В.А. «Управление кросс-культурной адаптацией в международном бизнесе». 2014 г.
4. Чеснокова М.С. Кросс-культурный менеджмент: особенности деловых культур и проблемы коммуникаций // Маркетинг МВА. Маркетинговое управление предприятием. 2012 г. С. 123 - 133.
5. Шихуля А.А. «Межкультурная коммуникация и кросс-культурный менеджмент в многонациональных корпорациях» 2013г.

Воронков И.С., Авилова Ж.Н.
НИУ БелГУ, г. Белгород, Россия

**РАЗРАБОТКА КОНСАЛТИНГОВОГО ПРОЕКТА ПО
ВНЕДРЕНИЮ ЭЛЕКТРОННОЙ СИСТЕМЫ
ДОКУМЕНТООБОРОТА НА ПРИМЕРЕ ЗАО «БОШЕ»**

Аннотация: В статье представлена проблематика разработки и внедрения системы электронного документооборота. Проанализирован поэтапный процесс разработки консалтингового проекта по внедрению электронной системы документооборота и предложены решения данных проблем.

Ключевые слова: документооборот, консалтинговый проект, электронный документооборот, документооборот в стратегическом управлении, консалтинг-менеджмент.

Актуальность исследования. Управленческая деятельность любой организации основана на переработке и создании новой информации. Однако, оснащение компьютерами отдельных рабочих мест, не принесло особо эффективных результатов, хотя и ускорило процессы создания и правки проектов документов, а также позволило уменьшить количество ошибок и улучшило общий внешний вид компьютерной распечатки по сравнению с машинописными документами. В настоящее время практически у каждой организации имеется система электронного документооборота, так как данный вид управления повышает

эффективность работы в области обработки документов, в области организации доступа к информации, а также в области контроля исполнения. Актуальность данного исследования состоит в том, что, не смотря на высокое распространение и популярность компьютеризации документооборота в различных отраслях экономики, производительность труда на предприятиях не увеличивается.

Цель исследования. Рассмотреть наглядный пример разработки консалтингового проекта по внедрению электронной системы документооборота для минимизации производственных потерь и увеличения итоговой ценности продукта.

Основная часть исследования.

В качестве примера клиента была рассмотрена компания ЗАО «Боше». Данная организация представляет собой многофункциональный, современный торговый комплекс, который по своему масштабу, дизайну, оснащению, ассортименту товаров и услуг является лидером в Старооскольском округе.

Примером второй стороны отношений стала консалтинговая компания ООО «Бизнес-стандарт». Вышеупомянутая инвестиционно-консалтинговая компания, которая реализует свою деятельность в городе Белгороде, благодаря опытным специалистам в сфере бизнес-планирования, недвижимого и движимого имущества, нематериальных активов проводит оценку бизнеса, строительно-технические экспертизы, а также устраняет проблемы и модернизирует ИТ-технологии в предприятиях.

Предпроектная стадия (фаза подготовки)

Один из наших специалистов ЗАО «Боше» посещал выставку с участием множества консалтинговых фирм, которые рекламировали свои услуги. Консультационное предложение фирмы ООО «Бизнес-стандарт» показалось работнику компании ЗАО «Боше» наиболее приемлемым для решения конкретной задачи, с которой столкнулась компания. Спустя неделю наше руководство формализовало отношения с подрядчиком с помощью разработки технического задания, которое включало в себя следующие пункты:

- Краткая информация о клиенте;
- Цель проекта и ожидаемые результаты;
- Услуги, требуемые от консультанта;
- Сроки выполнения проекта и план работы;
- Перечень документов, подтверждающих статус и компетентность консультанта;

- Распределение обязанностей между консультантом и клиентом;
- Требования к информации о гонорарах и затратах на проект;
- Контактное лицо.

Целью обращения в консалтинговую компанию является разработка новой системы электронного документооборота компании ЗАО «Боше». Ожидаемым результатом для компании является стабильная и эффективная работа электронной системы документооборота в организации, а также с точки зрения стратегического управления, сокращение временного промежутка разработки самого документа и, соответственно, увеличения итоговой ценности продукта.

Услуги, требуемые от консультантов: установка инновационного комплекса программ для работы с документами и медиафайлами, установка мобильных программ для работы с почтой и сетью Интернет. Установка технического оборудования, соответствующего общей идеи модернизации электронной системы документооборота ЗАО «Боше».

Для достижения поставленной цели консалтинговой компании ООО «Бизнес-стандарт» понадобятся предоставление доступа к следующим материально-техническим ресурсам: производственные площади, парк оборудования и другие технологические ресурсы, программное обеспечение компьютерной базы компании ЗАО «Боше». А также консалтинговой компании необходимо оплатить несколько гостиничных номеров на время разработки и реализации заданного проекта.

Для достижения поставленной цели консалтинговой компании ООО «Бизнес-стандарт» понадобятся финансовая поддержка в размере двухсот тысяч рублей, для закупки инновационного оборудования. Сто тысяч рублей потребуется для оплаты всех видов работ, предоставляемых IT-специалистами консалтинговой компании.

Проектная стадия

Первый этап проектной стадии представлял собой процесс полной диагностики нашей организации – ЗАО «Боше». Специалисты-консультанты принялись за сбор и анализ данных предприятия с помощью метода наблюдения. Они беседовали с представителями руководства всех уровней и с рядовыми работниками, обрабатывали письменную документацию (отчеты, публикации, графики, компьютерные файлы), проводили анкетирование и так далее. После обобщения результатов

диагностики консультанты перешли ко второму этапу проектной стадии и готовы были разработать и представить нам возможные решения проблемы. Консультантами ООО «Бизнес-стандарт» была произведена тщательная объективная оценка и отбор альтернативных решений. Доказав, что несколько решений являются наиболее оптимальными для внедрения в компанию ЗАО «Боше» консалтинговая компания представила предложения руководству нашей компании. С учетом всех условий, которые клиент должен создать для реализации предложенных решений, а также с учётом возможных рисков руководство ЗАО «Боше» приняло решение начать работу по разработке новой системы электронного документооборота компании.

Третьим этапом стала работа по внедрению принятого решения. Была более детально разработана программа по внедрению системы электронного документооборота, составлен временной график и внедрена система мер, обеспечивающих изменения и форму контроля над проектом. Пребывание консультанта в нашей компании завершилось к тому моменту, когда персонал стал способен полностью самостоятельно работать в новой системе электронного документооборота.

Послепроектная стадия

По окончании проекта и полного внедрения в деятельность организации ЗАО «Боше» новой системы документооборота с консалтинговой компанией ООО «Бизнес-стандарт» были проведены окончательные финансовые расчёты.

Заключительная часть исследования.

Рассмотрев пример разработки консалтингового проекта по внедрению электронной системы документооборота компании ЗАО «Боше» можно сделать следующие выводы:

- Проблемы управления огромным количеством документов, которыми нас наградила бюрократия, актуальны для любой организации.

- Компьютеризация документооборота представляет возможность производить оперативный и эффективный обмен информацией между всеми участками процесса, позволяет сократить временной промежуток разработки самого документа, как уже говорилось ранее, а также исключает появления возможных ошибок при подготовке отчётной документации.

- Благодаря консалтинговым услугам руководство компании получает возможность увидеть, как именно со стороны смотрится ситуация, сложившаяся внутри компании, получить ее адекватную

и объективную оценку, что позволит улучшить работу и найти новые способы оптимизировать деятельность организации.

- Внедрение автоматизированной системы обеспечит комфорт в работе, рациональную организацию работы персонала и уменьшение психологических нагрузок

- С внедрением соответствующего программного обеспечения время, которое будет затрачено на эту же работу, серьезно уменьшится, а следовательно и снизятся физиологические нагрузки персонала компании.

Выродова Е.Э, Демура Н.А.

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

ЗНАЧЕНИЕ ЖЕНСКОГО ЛИДЕРСТВА В СОВРЕМЕННОМ МИРЕ

Современное общество – это общество глобальных трансформационных процессов и глобальных общечеловеческих проблем. Среди них можно выделить проблему женского лидерства и гендерных преобразований, происходящих в современном мире. Проблема изменения гендерных ролей и как следствие-изменение роли женщины затрагивает все стороны общественной жизни.

Термин «Гендер» впервые был введен в оборот Робертом Столлером в 1958 году. С его точки зрения данное понятие подчеркивает не природную и биологическую дифференциацию общества, а социокультурную. Ведь, если «женское» и «мужское» имеют под собой биологическую основу, то «женственность» и «мужественность» определяется социальными нормами, господствующими в том или ином обществе.

Мужественность преобладает в странах, где роли мужчин и женщин разнятся, женщины в таких странах стремятся усвоить стереотипы мужского поведения. В государствах, где преобладает женственность, поведение мужчин и женщин особо не отличается, а социальные ценности, как правило, совпадают.

Однако, если мы обратимся к истории, то увидим, что традиционно в обществе лидерами считались сильные, уверенные в себе мужчины, способные добиваться поставленных целей и управлять коллективом. Однако с первой половины XX века женщины стали активно включаться во все сферы общественной жизни, не оставив без

внимания и менеджмент. Известные американские экономисты Р. Петерсон и К. Вермейер назвали этот феномен «тихой революцией в мировом масштабе». Подтверждая и развивая данное определение, Август Бебель, автор знаменитой книги «Женщина и социализм», дал этому явлению название «революции, единственно победившей в этом столетии, которая прошла по всем странам и континентами».

Проблема роли женского лидерства в условиях современности находится на стыке классических социально-психологических проблем: гендерных различий, стремления найти наиболее эффективные пути управления человеческими ресурсами. В свою очередь, это и объясняет ее особую актуальность.

Лидерство, как правило, осуществляется в отношении людей и используется для достижения целей. Лидерство-это взаимоотношения между лидером и членами группы, оказывающими влияние друг на друга и совместно стремящимися к реальному изменению и достижению результатов, отражающих общие цели [2, с. 20].

Если мы обратимся к словарю, то увидим, что ЛИДЕР (от англ. leader - ведущий, руководитель), 1) глава, руководитель политической партии, общественной организации и др.; лицо, пользующееся большим авторитетом, влиянием в какой-либо группе. 2) Участник спортивного состязания, идущий впереди [1, с. 643] по всем странам и континентам.

Социологические исследования доказывают тот факт, что представительницы «слабого пола» заинтересованы в реализации своего лидерского потенциала и повышении уровня образования не меньше, чем мужчины. Как правило, при обсуждении способностей и психологических задатков мужского и женского лидерства ученые разных специальностей- социологи, физиологи, социальные психологи, сходятся во мнении, что представительницы «слабого пола» имеют меньше шансов проявить себя в лидерской позиции по сравнению с мужчинами. На наш взгляд, в полной мере проявить свои лучшие качества женщинам мешают стереотипы, сложившиеся на протяжении длительного времени и плотно укоренившиеся в сознании многих бизнесменов.

Ирина Сергеевна Клёцина, доктор психологических наук, выделила три группы гендерных стереотипов:

1) стереотипы маскулинности - феминности: т.е приписывание мужчинам и женщинам определенных психологических качеств и свойств личности;

2) стереотипное закрепление семейных и профессиональных ролей в соответствии с полом: для женщин главные роли – семейные, для мужчин – профессиональные;

3) стереотипы в содержании труда, обусловленные полом: для женщин – исполнительский и обслуживающий характер труда, для мужчин – творческий, созидательный, руководящий труд.

Мы считаем, что данные стереотипы подчеркивают различия между полами в большей степени, чем они есть в действительности, способствуют различной оценке одного и того же события, в зависимости от того, кем является (мужчиной или женщиной) участник события, а так же тормозят развитие тех человеческих качеств, которые не соответствуют данным гендерным представлениям.

Барбара Гутек и Энн Цуй изучили эффективность работы менеджеров крупной компании, общее количество которых составило 295 человек. Среди них было 217 мужчин и 78 женщин. В результате проведенного исследования было выяснено, что женщины – лидеры имели меньший стаж работы, по сравнению с мужчинами на тех же должностях. А значит, женщины оказались более успешными (или, по крайней мере, равными) в своей карьере по сравнению с мужчинами.

Многие психологи считают, что из женщин получаются лучшие руководители, обосновывая это следующими факторами:

Во-первых, женщины, в отличие от мужчины способны концентрировать внимание на разных вещах одновременно, в то время как мужчины склонны решать вопросы последовательно.

Во-вторых, женщины по своей природе более организованы и способны действовать эффективно, брать на себя ответственность - это в природе женщины.

В третьих, женщины-менеджеры превышают своих коллег мужчин практически по всем показателям. Они более коммуникабельны, лучше используют возможности решать вопросы обратной связи, им свойственно доверительное поведение. Они лучше выполняют организационные и плановые функции, быстрее приспосабливаются к изменению условий, четче осуществляют человеко-ориентированный менеджмент и, считаясь с подчиненными, способствует этим повышению производительности труда.

В четвертых, женщины целеустремленней и последовательнее мужчины, лучше подмечают, анализируют и учитывают нюансы в работе.

В пятых, женщины руководители лучше знают «ключ к сознанию» пользователей продукции своего бизнеса, ориентированны на клиента, на новый продукт (услугу), в котором нуждается рынок.

Психологи указывают также и на слабые стороны женщин-лидеров.

В частности, ей приходится демонстрировать чисто «мужские» черты, такие как, агрессивность и жесткость. Снижают эффективность управления следующие черты характера: мягкость характера, трудность в наказании за ошибки, эмоциональность, сниженный потенциал риска. Но существуют и ограничения, которые свойственны всем менеджерам вообще, независимо от пола. Это говорит о нецелесообразности жесткого разграничения в менеджменте мужских и женских составляющих, о том, что успешный менеджмент не имеет половой специфики и определяется реальным социально-экономическим положением предприятия.

Россия сегодня занимает одно из лидирующих мест в мире по доле женщин-руководителей бизнеса.

И если деловые женщины выходят на новые позиции в управлении, то здесь уже необходимы профессионализм и психологическая готовность, и этому могут способствовать условия для ускорения адаптации и продвижения руководителей-женщин. К ним относятся социально-экономические и политические преобразования, способствующие развитию управленческой деятельности:

- 1) Специальные программы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации руководителей-женщин;
- 2) Поддержка деятельности женских общественных организаций;
- 3) Контроль за соблюдением законодательства о правах и гарантиях женщин и другие.

Как руководитель женщина зачастую лишена масштабности, присущей мужчинам. Следует также отметить, что власть портит женщину гораздо больше, чем мужчину. Кроме того, мужчина скорее поймет, что требует от него деловой партнер и быстрее включится в работу. Сосредоточение женщины на карьере, отдача любимому делу часто вредит благополучию в семейных отношениях, что приводит к скандалам, а затем и росту числа разводов.

Мужчины доминируют в бизнесе потому, что имеют способность действовать в ситуации неопределенности, а также эффективно использовать навыки и умения других людей на благо организации. Женщины же преуспевают благодаря уверенности в себе, гибкому поведению и способности идти на компромисс.

Некоторые ученые считают, что мужчина и женщина не различаются с профессиональной точки зрения, а значит, и относиться к ним нужно одинаково.

Сторонники такой позиции хотят видеть больше женщин среди сотрудников на предприятиях всех уровней. Они, как правило, одобряют инициативу отдела кадров по облегчению женщинам доступа к руководящим должностям, поскольку представительниц слабого пола на управленческих позициях меньшинство в силу их специфической исторической и социальной роли, связанной с ведением хозяйства и воспитанием детей.

Подводя итог, следовало бы сказать, что расхожее мнение о том, что дети, дом и семья - лучший выбор для женщины звучит сегодня несколько архаично. В современном обществе как мужчины, так и женщины, имеют возможность реализовать себя как личности. Вопросы, связанные со значением женского лидерства в современном мире, входят в число наиболее обсуждаемых в обществе. Ряд исследователей не обнаруживает различий между мужчинами и женщинами в эффективности руководства, но выявляет ситуационную специфику его проявлений - в одних ситуациях и ролях более эффективны мужчины, в других - женщины. Традиционный взгляд состоит в том, что женщины выбирают ориентированное на отношения руководство, поскольку по природе более эмоциональны, а мужчины демонстрируют ориентацию на задачу, т.к. чаще характеризуются настойчивостью и целеустремленностью.

Российские психологи считают, что мужской стиль более эффективен либо в структурированных ситуациях и при решении простых задач, либо в ситуациях с высокой степенью неопределенности, а женский стиль дает наибольшую эффективность в рутинных условиях. Имеет значение также уровень руководства: на высших уровнях предпочтительнее мужчины, на средних - женщины.

Самый большой процент женщин руководителей сегодня в Швеции, порядка 36 -37 %, все остальные страны не на много отстали – это 29 -30%. Что касается российских компаний, то руководителей-женщин здесь на 30% меньше, чем руководителей-мужчин.

Следует отметить, что наличие у женщин гендерных особенностей служит достоинством, которое можно выгодно применить в процессе управления человеческими ресурсами. Примечательно, что еще в 1873 году великий русский писатель Ф.М. Достоевский сказал: «Женщина настойчивее и терпеливее в деле. Она серьезнее, чем мужчина. Она хочет дела для самого дела, а не для того,

чтобы казаться. Уже, не в самом ли деле нам отсюда ждать большой помощи».

Литература:

1. Большой энциклопедический словарь М., СПб, 2001. 653 с.
2. Клецина И.С. Гендерная психология // Современные наукоемкие технологии. 2014. № 7 (часть 1). С. 65-66 Дафт Р. Л. Уроки лидерства, 2006.
3. Спивак В. А. Лидерство: учебник для академического бакалавриата / В. А. Спивак. М.: Издательство Юрайт, 2014. 393 с.
4. Бендас Т.В. Гендерные и культурные различия в оценке успешности студенческих лидеров и вузовских руководителей
5. Михайлова Е.Н. Женщина - руководитель: особенности управления // Казанская наука. 2012. №11.
6. Татьяна Павловна Авдулова Гендерные аспекты управленческой деятельности [электронный ресурс]: <http://toprefru/referat/163361.html>
7. Чирикова А.Е. Женщина во главе фирмы. / Институт социологи и РАН. М.: Изд-во Института социологи и РАН, 1998, - 358 с.

Гавриленко Н.В.

ОКУ «Белгородский центр занятости населения»

г. Белгород, Россия

**СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ РОССИЙСКОГО РЫНКА
ТРУДА И ТРУДОУСТРОЙСТВО МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ**

В современных социально-экономических условиях развития современной России, профессиональное образование совершенно обосновано становится областью приоритетных интересов государства, так как именно оно является источником устойчивого экономического роста страны, становления гражданского общества, социального, физического и нравственного здоровья населения.

В настоящее время на рынок труда большое влияние оказывают такие факторы, как изменение структуры российской экономики, изменение форм собственности, развитие новых видов экономической деятельности. Одновременно с изменением рынка труда, происходит реформирование системы профессионального образования. Предлагаемые профессиональными образовательными организациями программы обучения должны соответствовать перспективам развития рынка труда и давать молодому человеку

профессиональные знания и умения, позволяющие ему быть конкурентоспособным среди прочих претендентов на вакантные рабочие места.

Кроме того, на современном рынке труда происходят стремительные изменения не только в экономических, но и в социальных отношениях. Сегодня рассчитывать на профессиональный успех может лишь тот, кто способен быстро адаптироваться к переменам, кто имеет набор определенных личных и деловых качества. По-настоящему конкурентоспособным будет работник, который не только хорошо теоретически подкован в своей профессии, но и общителен, стрессоустойчив, умеет работать в команде, выполнять поставленные задачи в установленные временные рамки, может презентовать продукт своего труда работодателю и широкой публике.

Особой социальной группой, которая способна оказать существенное влияние на состояние рынка труда в ближайшем будущем, является молодежь, получающая сегодня профессиональное образование. Молодежь – наиболее активный и перспективный слой населения с точки зрения кадрового резерва. Они легче приспосабливаются и адаптируются в постоянно меняющихся условиях современной рыночной экономики, легко обучаются, перспективней мыслят, в них отсутствует консерватизм взглядов, они мобильнее, любознательнее, целеустремленнее, часто образованнее, чем остальные слои населения и, тем не менее, они чаще не востребованы в силу своей некомпетентности, отсутствия практических навыков и опыта, завышенных амбиций на рынке рабочей силы. Таким образом, молодые специалисты, выпускники высших и средних профессиональных учреждений, традиционно входят в группу риска, являясь одними из наиболее проблематичных участников российского рынка труда. Значительная часть молодых специалистов сталкивается с проблемой трудоустройства по приобретенной профессии или специальности.

Главная причина молодежной безработицы кроется в противоречии между социально-профессиональными ориентациями молодых людей и потребностями работодателей в рабочей силе. Молодые люди, получившие профессиональное образование, зачастую не имеют возможности применить свои профессиональные знания на практике, так как выбор ими профессии, в первую очередь, определялся её престижностью, а не востребованностью на рынке труда и возможностью трудоустроиться по завершению обучения. По-прежнему, среди абитуриентов популярны такие специальности, как

«Юриспруденция», «Экономика», «Бухгалтерский учет, анализ и аудит», «Финансы и кредит». Несмотря на то, что проблема перенасыщения рынка труда финансистами и юристами существует, эти профессии остаются приоритетными при выборе абитуриентами направления обучения. Несбалансированность объемов и профилей подготовки специалистов с потребностями рынка труда в ряде случаев усугубляет проблемы трудоустройства выпускников образовательных учреждений. Система профессионального образования, с одной стороны, не может не учитывать содержание потребностей в образовании населения, особенно молодежи. От знания образовательных потребностей зависят темп и направление развития системы образования. С другой стороны, система профессионального образования должна учитывать кадровые потребности предприятий и организаций. Экономические и организационные изменения последних лет повлекли за собой перемены в характере взаимоотношений между профессиональными учебными заведениями и предприятиями. Изменившиеся условия социально-экономического, социокультурного и технологического развития страны требуют нового подхода к установлению взаимодействия сфер образования, организаций-работодателей и органов исполнительной власти. Главное содержание такого взаимодействия – подготовка специалистов, способных на высоком профессиональном уровне решать сложные современные задачи в условиях научно-технического прогресса, дифференциации и интеграции производства.

Другая причина молодежной безработицы кроется в том, что молодые специалисты по уровню профессиональной подготовки и полученным профессиональным компетенциям, как показывают опросы работодателей, не всегда соответствуют их требованиям. В свою очередь, сами выпускники, не удовлетворенные содержанием предлагаемой работы, уровнем заработной платы и условиями труда, нередко отказываются от трудоустройства по полученной профессии. В совокупности это ведет к низкой эффективности использования труда молодых специалистов, что позволяет говорить о «перепроизводстве» специалистов с высшим образованием по отдельным профессиям, и о неудовлетворительном качестве их профессиональной подготовки.

Проблема занятости молодых специалистов является актуальной и на региональном уровне. В городе Белгороде подготовку специалистов по дневной форме обучения осуществляют 15 учебных заведений – 6 учебных заведений высшего профессионального образования и 9 учебных заведений среднего профессионального образования. На

бюджетной и договорной основе ежегодно проходят обучение порядка 36 000 человек, из них более 40% жители города Белгорода и Белгородского района. Количество выпускников учреждений высшего профессионального образования ежегодно, из числа жителей города Белгорода и Белгородского района, составляет порядка 36%.

Большая часть выпускников (около 45% от выпуска) трудоустраивается на предприятия по заявкам работодателей, примерно 9% выпускников, как правило, призываются в ряды Российской Армии, около 16% выпускников продолжают учебу, и, примерно 30% – ориентированы на свободное трудоустройство. Наиболее активные и целеустремленные молодые люди самостоятельно решают проблемы трудоустройства, в то время как некоторым выпускникам требуется помощь специализированных служб.

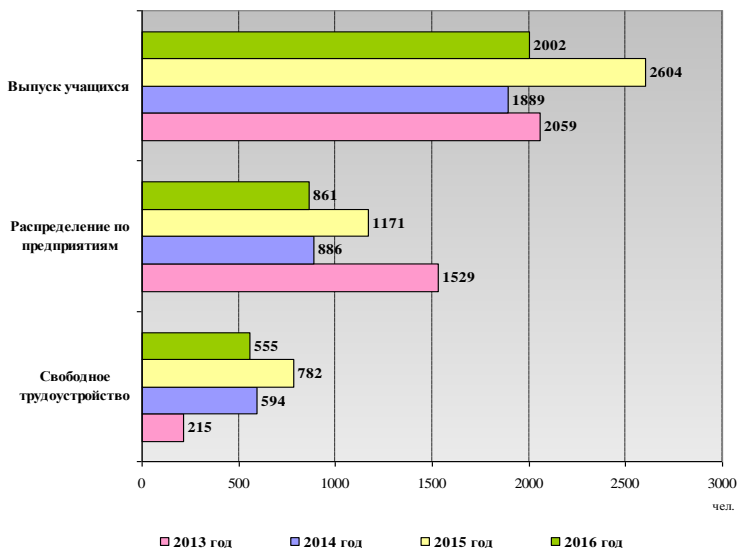


Рис. 1. «Распределение выпускников учреждений высшего профессионального образования жителей г. Белгорода и Белгородского района в 2013-2016 годах»

В Белгородский центр занятости населения ежегодно обращаются выпускники учреждений профессионального образования, в том числе выпускники ВУЗов, за содействием в поиске подходящей работы. Следует отметить положительную тенденцию снижения количества обращений в последние годы. Примерно 70% от обратившихся

выпускников ВУЗов получают статус безработного гражданина. Пребывание выпускников в статусе безработных граждан оказывает весьма негативное влияние на их профессиональную и личную жизнь: утрачиваются полученные в учебном заведении профессиональные знания и навыки, снижается жизненный тонус и целенаправленное поведение на рынке труда, возникает ощущение ненужности, которое действует угнетающе, появляются иждивенческие тенденции, ухудшается эмоциональное состояние.

В целях предотвращения негативных последствий вынужденной безработицы, центр занятости населения предоставляет выпускникам государственные услуги в области содействия занятости населения, способствующие их дальнейшему трудоустройству. Спектр предоставляемых государственных услуг широк – это услуги по профессиональной ориентации, психологической поддержке, социальной адаптации граждан на рынке труда. Необходимость оказания молодым людям услуг, имеющих ярко выраженный социальный характер, объясняется тем, что с потерей работы в жизни человека образуется пустота – уменьшается число контактов с другими людьми, а если работы нет долго, теряется квалификация и профессионализм. Не найдя применения своим физическим, интеллектуальным, духовным возможностям, утратив надежду на обретение достойного места работы, молодые люди погружаются в состояние, называемое специалистами «невроз безработицы». Чтобы не «застрять» в этом негативном эмоциональном состоянии, в центре занятости населения молодым специалистам предлагают принять участие в групповых занятиях по программе социальной адаптации безработных граждан на рынке труда. В ходе занятий специалисты центра занятости населения консультируют молодых людей по вопросам занятости, информируют о требованиях современных работодателей, помогают определить цели и направления активного поиска работы. Обсуждаемые на занятиях темы и информационные материалы охватывают весь процесс поиска работы, от старта до финиша, и способствуют повышению конкурентоспособности на рынке труда.

Молодых специалистов знакомят с ситуацией на региональном рынке труда, предлагают актуальный банк вакансий, презентуют работодателю, оказывают помощь в подготовке к собеседованию с работодателем и составлении резюме. В 2016 году услугу по социальной адаптации безработных граждан на рынке труда получили 32 выпускника или 26,4% от числа признанных безработными граждан этой категории.

Молодым людям, у которых ухудшается эмоциональное состояние в связи с невозможностью самостоятельно трудоустроиться, в центре занятости населения оказывается психологическая поддержка. Психологическое консультирование проходит в специально оборудованном кабинете, отвечающем стандартам комфортности и эстетики. Кабинет оснащен системой кондиционирования, аудиотехникой, методическими материалами. В кабинете – современная мягкая мебель, жалюзи, большие комнатные растения. Интерьер кабинета выдержан в светло-фисташковых тонах, что способствует снятию психоэмоционального напряжения. Молодые люди могут получить индивидуальную психологическую консультацию или поучаствовать в профильном психологическом тренинге «ИнтерАктив». Тренинг специально разработан для выпускников образовательных учреждений и нацелен на выработку у его участников навыков постановки и реализации профессиональных планов, формирование активной жизненной позиции. В ходе оказания психологической поддержки проводятся тематические беседы, психодиагностическое тестирование, групповые занятия. В 2016 году психологическую помощь получили 39 выпускников или 32,2% от числа признанных безработными граждан этой категории.

Служба занятости населения помогает молодым людям реализовать свои потенциальные возможности через систему профессионального обучения; содействие временному трудоустройству молодежи; обучение основам предпринимательства. Трудоустройству выпускников профессиональных учебных заведений способствуют установившиеся партнерские связи центра занятости населения с работодателями. По заявкам работодателей осуществляется подбор персонала из числа молодых специалистов, проводятся гарантированные собеседования с работодателями, а в рамках ярмарок вакансий – презентации молодых специалистов, где молодые специалисты определяются с местом работы, а некоторые получают по несколько предложений от разных работодателей и имеют возможность выбора. Проводимый комплекс мероприятий позволяет трудоустроить более 50% безработных выпускников.

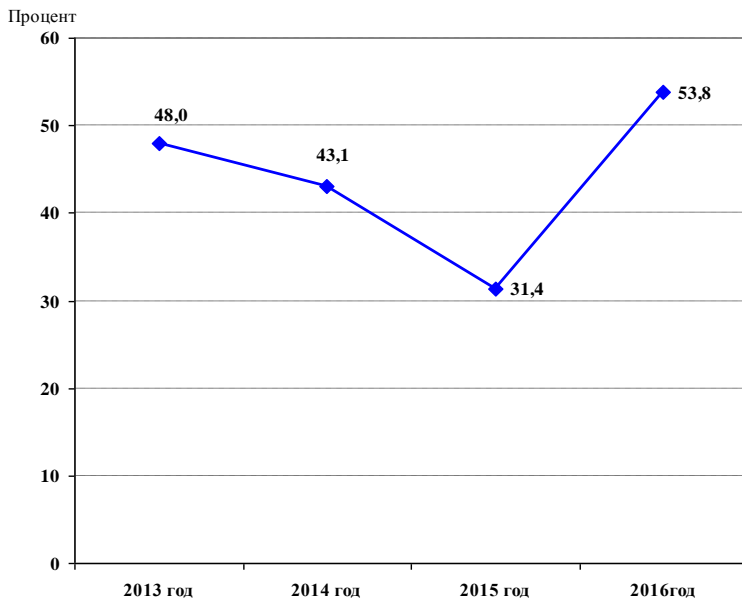


Рис.2. «Процент трудоустройства выпускников учреждений высшего профессионального образования жителей г. Белгорода и Белгородского района в 2013-2016 годах»

Белгородский центр занятости населения тесно взаимодействует с созданными в ВУЗах центрами содействия трудоустройству выпускников. Благодаря совместным действиям осуществляется политика в области содействия занятости выпускников через проведение встреч, конференций, «Круглых столов», ярмарок вакансий рабочих и учебных мест с участием работодателей. Налажена работа по обмену опытом, совместной разработке проектов, обеспечения методическими материалами.

Способность к эффективному поведению на рынке труда и адекватное реагирование на его изменение – те важнейшие профессиональные компетенции, которыми должен обладать сегодня молодой специалист, чтобы быть успешным и востребованным.

Литература:

1. Конституция РФ
2. «Трудовой кодекс Российской Федерации» (ТК РФ) от 30.12.2001г. №197-ФЗ
3. Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации» от 19.04.1991г. № 1032-1 (в ред. от 09.03.2016г.).

4. Айдарова И.А. Проблемы трудоустройства молодежи на рынке труда // Гуманитарные научные исследования. 2014.

5. Государственная Программа Белгородской области «Содействие занятости населения Белгородской области на 2014-2020 годы», утвержденная постановлением Правительства Белгородской области от 16.12.2013 г. № 527-пп.

6. Мониторинг занятости выпускников учреждений профессионального образования г. Белгорода за январь-сентябрь 2013-2016 гг.

Глаголев С.Н., Михайличенко С.А., Буряк Ю.Ю.

Белгородский государственный технологический университет

им. В.Г. Шухова, г. Белгород, Россия

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО ВУЗА И РАБОТОДАТЕЛЯ: ИНДИКАТОР УСПЕХА

До недавнего времени работа вузовских структур, оказывающих помощь в трудоустройстве, являлась дополнительной социально-психологической услугой и особенно не регламентировалась и не оценивалась. Однако с введением показателя «Трудоустройство» в мониторинг эффективности деятельности вузов, работа центров развития карьеры приобрела важное значение. Конечным и ключевым показателем качества образовательных услуг, предоставляемых вузом, является то, насколько выпускники 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 искать вакансии для студентов, а развивать комплексную систему трудоустройства, которая поможет сформировать конкурентоспособного специалиста за время обучения в вузе.

В Белгородском государственном технологическом университете им. В.Г. Шухова разработана собственная система, которая объединяет работу центра трудоустройства, выпускающих кафедр, центра дополнительного профессионального образования, студенческих строительных отрядов и концепцию практико-ориентированного обучения.

Сотрудники центра развития карьеры БГТУ им. В.Г. Шухова начинают профориентационную работу с абитуриентами. Чтобы не

ошибиться в выборе будущей профессии сотни выпускников школ и ссузов Белгородской области ежегодно проходят через систему тестирования «Профорientатор». Тестирование проводят профессиональные психологи и профконсультанты на базе центра или во время выездов в школы и регионы на дни открытых дверей и ярмарки вакансий учебных мест. Персональные рекомендации помогают ребятам определить оптимальную сферу и способы самореализации.

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 – получить опытного молодого специалиста, не тратя при этом времени на его переобучение.

Специалистами БГТУ им. В.Г. Шухова был разработан инновационный проект по созданию «Университета прикладных наук». Его цель – реализация практико-ориентированной технологии подготовки современных специалистов для оптимального удовлетворения текущих и перспективных потребностей Белгородской области и регионов России в квалифицированных кадрах.

Основой для реализации модели практико-ориентированного образования является мощная практическая база. В первую очередь это территориально развитая сеть предприятий-партнеров, «якорные» работодатели, договоры и соглашения с хозяйствующими субъектами. К примеру, БГТУ им. В.Г. Шухова открыл более чем на сорока производственных предприятиях базовые кафедры. В настоящее время за каждой выпускающей кафедрой университета «закреплено» несколько предприятий. В новом учебном году часть лабораторных практикумов будет проходить непосредственно на производстве. Студенты смогут освоить новые технологии и овладеть профессиональным мастерством, поработать на самом современном оборудовании. Также в планах проекта – развитие института наставничества, привлечение к преподаванию специалистов-производственников.

Структура университета прикладных наук продумана с учетом реализуемых областных программ развития Белгородской области. Важнейшими направлениями подготовки являются строительство и архитектура, экономика и управление, информационные технологии и энергетика, химические технологии и технологии машиностроения,

позволяющие нашему городу развиваться как «Зеленая столица», «Умный город», а в целом Белгородчине как региону стабильности, добра и благополучия.

Университет прикладных наук работает при БГТУ им. В.Г. Шухова с 2014 года. В рамках университетского технопарка действует Бизнес-инкубатор, Центр инноваций и дизайна, Центр высоких технологий, множество учебно-научно-производственных лабораторий, опытно-промышленные участки. Дальнейшим развитием практической базы станет создание уникального инновационно-технологического парка с центрами машиностроения, энергосберегающих технологий, экологического аудита и лабораториями прикладных профессий. Это позволит на качественно новом современном уровне организовать практическое обучение будущих специалистов.

В рамках практико-ориентированного обучения теоретическая часть преподается в первом семестре каждого учебного года, от азов будущей профессии до полного изучения теории в профессиональном блоке дисциплин. Практическая составляющая индивидуальна, план обучения разрабатывается с учётом специфики и потребностей каждого работодателя. Ознакомительные практики, деловые игры, технологические специализированные практики на базовых кафедрах предприятий-партнёров и вузовского центра инноваций проводятся в течение всего периода обучения во второй половине учебного года. Выпускная квалификационная работа выполняется по заявке работодателя и предусматривает последующее трудоустройство выпускника вуза. Таким образом, ежегодно появляется не менее пяти «якорных» предприятий для каждой выпускающей кафедры вуза. На базовые кафедры направляются до 1000 практикантов.

Несомненно, главной основой успеха трудоустройства выпускников является реальная связь вуза с работодателями. По состоянию на лето 2016 г. в базе работодателей Регионального научно-методического центра профессиональной адаптации и трудоустройства специалистов БГТУ им. В.Г. Шухова насчитывается более 500 компаний-партнёров (в их числе такие гиганты, как АПХ «Мираторг», ОАО «Газпром», ПАО «Сбербанк» и другие). В рамках подписанных документов обозначено несколько основных направлений взаимодействия сторон. Одно из них – повышение профессионального уровня специалистов и целевая подготовка кадров непосредственно для компаний с учётом специфики их работы.

Всестороннюю помощь студентам и выпускникам в поиске работы оказывает Центр трудоустройства. Это информационно-

консультационная, профессиональная и психологическая поддержка, помощь в построении успешной карьеры, разработка и сопровождение индивидуальной образовательной траектории, развитие делового сотрудничества с компаниями-работодателями и т.д.

Центр трудоустройства совместно со штабом студенческих строительных отрядов проводит комплекс работ по организации временной занятости студентов. Ежегодно на предприятиях по направлениям временной занятости работают в среднем 1200 человек. Университетские студенческие строительные отряды хорошо зарекомендовали себя и на крупных стройках (олимпийские объекты в Сочи, Белорусская АЭС, космодром «Восточный», Крымский мост), и в работе на различных предприятиях (ПАО МРСК Центра, ОАО «РЖД», ООО УК «Трансюжстрой» ООО «Трансавто»; ООО «Дженсер-Белгород-Авто»; ООО «Благострой»; ОАО «Стойленский ГОК» и многих других).

Создана и обновляется база данных малых и средних предприятий г. Белгорода, которые регулярно осуществляют запросы на выполнение работ, не требующих специального образования и квалификации. Ежегодно в университете формируется около 60 студенческих отрядов различных профилей, общей численностью более 1 000 человек. Важно, что большая часть из них работают по получаемой в вузе специальности. Дополнительные рабочие профессии ежегодно приобретает более 800 человек по специальностям каменщик, штукатур, электросварщик, бетонщик-арматурщик и др.

Постоянно осуществляется активное сотрудничество с работодателями по различным направлениям деятельности: информационный обмен, деловые игры, тренинги по формированию профессиональных, личностных и рыночных компетенций для студентов старших курсов. Большой популярностью у студентов пользуются консультации по навыкам делового общения, методам собеседования с работодателями, эффективной самопрезентации. В рамках проекта «Успешный шуховец» студенты имеют возможность напрямую пообщаться с выпускниками, которые добились карьерных успехов.

Сотрудничество вуза и предприятия – это эффективный и взаимовыгодный путь. Сегодня университет готов взаимодействовать с производственными структурами не только Белгорода, но и всей России. Благодаря автоматизированной системе трудоустройства «Scillbook», созданной на базе интернет-портала БГТУ им. В.Г. Шухова, это не составляет особого труда.

Автоматизированная система трудоустройства позволяет студентам нашего вуза представить свои достижения, знания, навыки и профессиональный опыт, а потенциальным работодателям – отобрать для прохождения практики и стажировки успешных выпускников и молодых специалистов. Ныне в системе насчитывается около 13 000 резюме студентов и выпускников, а также более 300 актуальных вакансий.

Суть проекта в том, что система формирует базу данных резюме студентов и выпускников и определяет их карьерную траекторию: в базе накапливаются все компетенции ребят, полученные в процессе обучения. Это работа в студенческих строительных отрядах, темы курсовых работ и научных публикаций, грамоты, награды, благодарности, культурная и спортивная деятельность, участие в различных конкурсах, олимпиадах, выставках, форумах и др. По этим критериям работодатель может выбрать студента и пригласить его на практику, стажировку или работу. Кроме того, система позволяет делать анализ и мониторинг, строить карьерограммы. Каждый студент университета, вне зависимости от формы обучения и направления образования, получает прекрасную возможность заявить о себе на рынке труда города, области, страны наиболее простым и эффективным способом (размещением на виртуальной площадке своего индивидуального профиля. Профиль дает возможность создавать, развивать и совершенствовать свой индивидуальный образ в современном профессиональном информационном пространстве.

«Skillbook» позволяет студентам сравнивать свои результаты и компетенции, конкурировать между собой. Это одна из самых ценных изюминок новой системы. Она мотивирует студентов на более серьезное отношение и к учебе, и к труду, и к самореализации. Ребята заинтересованы собрать в своем резюме, размещенном в банке данных, как можно больше достижений, чтобы обратить на себя внимание работодателей. Студенты стараются использовать все ресурсы и возможности вуза и выходят из его стен высококвалифицированными специалистами современного уровня, обладающими дополнительной рабочей профессией, компетенциями в бизнесе, менеджменте и имеющими управленческие навыки и практический опыт.

С целью создания профессиональных связей между выпускниками БГТУ им. В.Г. Шухова, укреплению их контактов с alma mater создана Ассоциация выпускников, объединяющая 14 000 человек. Под эгидой Ассоциации выпускников организуются встречи выпускников, карьерные мероприятия для студенческой молодежи,

круглые столы, мастер-классы по технологиям трудоустройства, конференции международного уровня. Ныне выпускники БГТУ им. В.Г. Шухова возглавляют ряд крупных компаний: «ОАО «Завод ЖБК-1», ОАО «Белгороднефтепродукт», Агропромышленный холдинг «БЭЗРК – Белгранкорм», ОАО «Белгородцемент», ГК «Агро-Белогорье» и многие другие. В 2016 г. по данным сайта Минобрнауки РФ <http://graduate.edu.ru> средний уровень заработной платы выпускников БГТУ им. В.Г. Шухова в течение первого года после выпуска составляет 28 592 рубля (это самый высокий показатель среди вузов Белгородской, Воронежской, Курской, Орловской и большинства других регионов ЦФО), что на 15% выше по сравнению с аналогичным показателем 2015 г.

Общероссийским признанием проделанной коллективом вуза работы является победа в федеральном конкурсе «Я учусь, чтобы работать!» под эгидой ООО «Профаккредагентство» в 2015 г.

На базе университета регулярно проводятся различные карьерные мероприятия для студенческой молодежи. В течение учебного года проходит более 10 ярмарок вакансий рабочих мест, 10-15 презентаций компаний, мастер-классы по технологиям успешного трудоустройства, которые проводятся специалистами центров занятости населения. Также центр трудоустройства организывает ежегодно экскурсии студентов на производственные площадки компаний-партнеров вуза. В целом за 2015 – 2016 учебный год в университете проведены более 100 карьерных мероприятий, что позволило БГТУ им. В.Г. Шухова подняться в течение вышеуказанного периода с 8-го на 3-е место в рейтинге активности образовательных учреждений России по данным Координационно-аналитического центра содействия трудоустройству выпускников учреждений профессионального образования МГТУ им. Н.Э. Баумана.

В целом, по данным вышеуказанного сайта Минобрнауки РФ в 2016 г. уровень трудоустройства выпускников БГТУ им. В.Г. Шухова составляет 80%, при этом средний показатель по ЦФО ныне составляет 75%.

Однако отметим, что имеется достаточное количество нерешенных задач в сфере содействия трудоустройству выпускников и организации временной занятости студентов, выполнить которые призван созданный в 2016 году Координационный совет работодателей. В него входят представители «якорных» работодателей вуза, руководства университета и администрации Белгородской области. Стратегической задачей совета является анализ и удовлетворение потребностей экономики региона в кадрах. Только в

тесном контакте и совместными усилиями вуза и производства мы сможем обеспечить квалифицированными специалистами регион и страну в целом.

Литература:

1. Афанасьева А.Н., Михайличенко С.А., Шевцова С.Н. Инновационный путь партнерства вуза и предприятий в рамках дуальной системы обучения // Сборник статей по материалам международной заочной научно-практической конференции «Современные образовательные технологии: Опыт, реализация, перспективы». Белгород. Изд-во БГТУ, 2013. С. 16 – 21.

2. Михайличенко С.А. Проблемы электронной педагогики в современной информационно-образовательной среде / С.А. Михайличенко, Е.И. Назаренко, С.Н. Шевцова // Новые информационные технологии в образовании: материалы VI Международной научно-практической конференции. Екатеринбург, 2013. С. 296–300.

3. Михайличенко С.А., Уральский В.И., Назаренко Е.И., Шевцова С.Н. Практика внедрения программ ДПО при подготовке конкурентоспособного выпускника вуза / С.А. Михайличенко, В.И. Уральский, Е.И. Назаренко, С.Н. Шевцова // Инфокоммуникационные образовательные технологии: модели, методы, средства, ресурсы: материалы III Байкальской межрегиональной науч.-практ. конф. с междунар. участием Улан-Удэ: Изд-во Бурятского госуниверситета, 2013. С. 21-24.

4. Полевой И.Н., Михайличенко С.А., Наумов А.Е., Шевцова С.Н. Применение инновационных автоматизированных систем в решении задач трудоустройства граждан. // Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России: сб. докладов по материалам Десятой Всероссийской научно-практической Интернет-конференции. Петрозаводск: Изд-во ПетрГУ, 2013. Кн. I. 325 с.

Гладкова И.А.

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

ПРОФИОРИЕНТАЦИОННАЯ РАБОТА С УЧАЩЕЙСЯ МОЛОДЕЖЬЮ

Организация эффективной профессиональной ориентации учащейся молодежи представляет собой одну из актуальных проблем. Профориентация не только способствует знакомству выпускника образовательного учреждения с миром профессий и выбору им своего профессионального пути, но и влияет на формирование трудовых ресурсов страны в целом. Именно поэтому в экономически развитых странах профориентационной работе с молодежью уделяется особое внимание.

Так, в Великобритании накоплен многолетний опыт в организации профориентационной работы с учащейся молодежью. Еще в 1973 году вышел специальный закон о службах профориентации для учащихся, в котором указывалось на необходимость их профориентационного сопровождения на всех этапах обучения и обязательную организацию профориентационной работы не только в каждой школе, но и в колледжах и вузах. По инициативе Министерства образования при биржах труда были созданы службы профориентации для оказания содействия молодежи в ее профессиональном выборе.

Основную работу по профориентации учащейся молодежи в образовательных учреждениях выполняли профсоветники, которые проводили психодиагностические исследования с целью выявления профессиональных интересов и индивидуально-типологических особенностей личности. Кроме того, в учебную программу были включены курсы по развитию личностных качеств учащихся, расширению их кругозора о мире труда, развитию трудовых умений по конкретным профессиям. Общее развитие выпускника школы в профориентационной сфере, по мнению специалистов, позволяет ему самостоятельно и осознанно сделать «переходные шаги» к дальнейшему продвижению в сфере образования и труда.

Усилия профсоветников направлены на организацию занятий по профессиональному просвещению учащихся, проведение ознакомительных экскурсий на предприятия, выявление преобладающих интересов и склонностей учащихся, развитие коммуникативных умений в процессе тренингов, оказание содействия в трудоустройстве молодежи, проведение индивидуальных занятий по

уточнению профессиональных планов учащихся, выявление позиции родителей относительно дальнейшего профессионального пути их ребенка, а также на оказание помощи в принятии учащимися самостоятельных решений о будущей профессии. Отличительная особенность британской системы профориентации заключается в совмещении профориентации с помощью по трудоустройству.

В учебный процесс вводится имитационное моделирование различных трудовых операций с помощью ролевых игр, разработанных с учетом специфики британского рынка труда и воспроизводящих различные социальные и трудовые ситуации.

Особое внимание следует обратить на практику создания в английских школах мини-предприятий. Учащиеся определяют вид производимой продукции или оказываемых услуг, проводят маркетинг, осуществляют продажи. Такая деятельность помогает определить и развить свои интересы и склонности, приобрести предпринимательские навыки в малом бизнесе, научиться полагаться на себя, проявлять инициативность и ответственность в разнообразных жизненных и трудовых ситуациях.

Школьная профориентация является составной частью профориентационной системы Великобритании, которая носит комплексный научно обоснованный характер, представляя собой единый и непрерывный процесс, и динамично развивается в соответствии с социально-экономическими запросами страны. Профориентация начинается на ранних этапах школьного обучения и продолжается в течение всего периода пребывания ребенка в школе, а также в «переходный период» от окончания школы до поступления в вуз или на работу и далее сопровождает трудовой путь взрослого человека.

Основным содержанием профориентации во Франции является непрерывное сопровождение учащейся молодежи в ее личностном становлении, в определении своего будущего, в том числе и профессионального. При этом сопровождение не завершается выходом из школы, а продолжается до момента трудоустройства выпускника и его интеграции в мир труда. Для данной профориентационной модели характерно применение технологий педагогического и психологического сопровождения с учетом личностных особенностей и возможностей учащихся, направленных на развитие у них способностей к адаптации, мобильности, креативности.

Министерство образования Франции внедряет концепцию «воспитания ориентации», основной целью которой является формирование у молодежи культуры профессионального

самоопределения через ознакомление учащихся с экономическим и профессиональным окружением, расширение их представлений о профессиональном мире и потребностях рынка труда, формирование способности к анализу возникающих препятствий и нахождения способов их преодоления при активном участии педагогов воспитателей, придание смысла обучению через профессиональный проект. «Воспитание ориентации» включает две области педагогической деятельности: знакомство с профессиями и путями их получения и познание учащимися себя, своих потребностей, склонностей, интересов, возможностей.

Главным в данной концепции является определение учащегося как «автора» своей учебной и профессиональной ориентации, его субъектная позиция и самостоятельность в выборе жизненного пути. На первый план в профориентационной работе выходит воспитательная деятельность педагогического коллектива школы, осуществляющего ее совместно с внешкольными специализированными службами и с учетом склонностей, способностей, потребностей и возможностей учащихся, а также с учетом нужд общества в кадрах соответствующего профиля.

Основными методами профориентационной работы являются:

– методы информирования (знакомство с профессиями через систему профориентационных уроков, посещение выставок, ярмарок, просмотров видеофильмов и слайдов о профессиях и т. д., экскурсии на предприятия в виде информационного визита или сеанса наблюдения (не менее недели) в профессиональной среде, обмен опытом в форме встреч с выпускниками колледжей и лицеев или специалистами из различных профессиональных областей, составление документации в форме письменного или аудиовизуального отчета о визите в профессиональную среду, пресс-досье о специальности и т. д., анализ информации о профессиях, востребованных на рынке труда, через банки данных на сайтах в Интернете);

– диагностические методы (чередование профессиональных проб – производственных стажировок продолжительностью от трех до 16 недель на предприятии, в профессиональном лицее или центре профессионального обучения, тестирование, включающее три группы тестов на определение общих умственных способностей, выявление достижений учащегося и его профессиональных интересов, анкетирование, игровой метод);

– методы консультирования (информирование, диагностирование, беседа в форме группового обсуждения после просмотра фильма о профессии, биографический метод в форме обсуждения в группе рассказа учащегося от имени человека определенной профессии, оказавшегося в тех или иных жизненных обстоятельствах, рекомендация как диалог консультанта и консультируемого).

В качестве оригинальных средств профориентационной работы широко используется известный на всю Францию Артископ (большой хромированный грузовик, борта которого пестрят рекламой ремесленничества, а в кузове находятся стенды с информацией о различных профессиях и учебных заведениях, где их можно освоить в сопровождении соответствующих специалистов), знаменитый автобус «Планета-Металл», появившийся благодаря усилиям Объединения металлургической и горной промышленности, в котором проводятся выставки о профессиях для учащихся французских колледжей и лицеев, мультимедийные средства (серия учебных фильмов «Метьерама» знакомит учащихся колледжей с особенностями той или иной профессии, организацией рабочего места; программа «Телеинформация» предоставляет информацию о направлениях профессионального образования, условиях поступления в профессиональное учебное заведение, перспективах карьеры и т. д.).

Система профориентации и трудоустройства молодежи в США характеризуется множественностью организационных схем и высокой степенью децентрализации.

Новые концептуальные подходы к проведению профессионального ориентирования и консультирования нашли свое отражение в различных образовательных программах, организационных формах, компьютерных информационных системах. Например, программа «От школы к работе» принята в США на федеральном уровне специальным актом. Ее цель – улучшение подготовки американской молодежи к самостоятельной трудовой жизни. Обучаясь по такой программе, учащиеся получают более полное представление о различных сферах труда на практике, что позволяет им осознанно сделать выбор своей профессиональной карьеры, основываясь на собственном практическом опыте. Программа включает два направления: для учащихся, которые планируют после школы поступать в колледжи или вузы, и для тех, кто собирается работать. В первом случае учащимся предоставляется возможность поработать на какой-нибудь фирме под руководством ее специалиста. Они также могут работать в тех сферах, где традиционно

трудятся подростки (например, в сферах обслуживания, здравоохранения, образования). Во втором случае всем желающим предоставляются рабочие места на производстве. Под руководством опытных наставников они осваивают рабочие профессии, знакомятся с производством и рабочим коллективом. Как показал опыт, эта работа очень плодотворна.

Учащиеся начинают более ответственно относиться к учебе и работе, лучше успевают в школе, уверенно чувствуют себя относительно будущего трудоустройства. Предприниматели, которые активно участвуют в реализации данной программы, охотно предоставляют рабочие места для учащихся. Это объясняется тем, что они не только участвуют в подготовке кадров для общества, что считается почетным делом, но и готовят кадры для собственного бизнеса.

Совершенствование системы профориентации неизбежно предполагает расширение информационной базы данных, наличие исчерпывающей информации о состоянии и перспективах развития рынка труда, возможностях и путях получения базовой подготовки и образования, требованиях профессии к человеку. В США работает информационная сетевая база данных о профессиях (O*NET). В ней наиболее полно представлены сведения как о рабочих профессиях, так и о профессиях, требующих среднего и высшего образования. Информация о каждой профессии содержит следующие пункты: содержание деятельности, условия работы, квалификационные требования, средства деятельности, требования к профессиональным качествам, профессиональное образование, медицинские противопоказания, родственные профессии, а также перечень учебных заведений, в которых готовят тех или иных специалистов.

Таким образом, быстрые темпы развития экономики, применение новых информационных технологий, более сложная организация труда, необходимость быстро переориентироваться в случае изменения ситуации на рынке труда и потери работы требуют эффективной организации профориентационной работы с молодежью. В этих условиях службы профориентации и консультирования должны не просто помогать молодежи выбрать профессию, а научить самостоятельно «выстраивать» профессиональную карьеру, принимая ответственные решения в течение всей трудовой жизни. Анализ подходов к организации профориентационной работы в зарубежных странах может быть весьма полезен с целью адаптации предлагаемых технологий профориентации к российским условиям.

Литература:

1. Фомин В.Н. Профессиональное становление и профессиональное определение личности: актуализационно-потенциальный подход. Белгород: Изд-во БГТУ, 2009. 163 с.
2. Фомин В.Н., Гладкова И.А. Структура и роль социокультурной среды вуза при формировании общекультурных компетенций бакалавров / Научно-технологические инновации: сб. матер. Юбилейной Междунар. науч.-практ. конф., посвященной 60-летию БГТУ им. В.Г. Шухова. Белгород: Изд-во БГТУ, 2014. Ч. 8. С. 283–292.

Головки Е.И.

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

**МИРОВОЗЗРЕНИЕ И ЦЕННОСТНЫЕ ОРИЕНТАЦИИ
СОВРЕМЕННОЙ МОЛОДЕЖИ**

Одной из самых существенных групп общества, в жизни и деятельности которой, как в зеркале отражается вся социальная жизнь, и без существования которой любой народ обречен, является молодежь.

Что же такое молодежь? Существует много трактовок данного понятия, я решила остановиться на том, что молодежь – это большая общественная группа в возрасте 14-30 лет, имеющая специфические социальные и психологические черты, наличие которых определяется как возрастными особенностями молодых людей. Верхняя и нижняя возрастная граница молодежной группы различна в разных странах и разных отраслях деятельности человека (статистика, демография, социология, образование, криминалистика и т.д.).

В современном обществе остро стоит проблема ценностных ориентаций молодежи, их структуры и динамики. Эта проблема приобретает особую значимость в условиях социально — экономической и духовно — культурной трансформации суперэтнических обществ России, сопровождающихся кардинальной переоценкой политических и экономических ценностей.

О мировом экономическом кризисе не умолкают средства массовой информации. Однако уже общеизвестно, что экономический кризис общества чаще всего сопровождается кризисом ценностных ориентаций. Устойчивое экономическое, политическое, финансовое

развитие страны зависит, прежде всего, от социального фактора, а именно от человеческого потенциала, активной части населения. Так каковы же предпочтения и приоритеты нынешнего человеческого потенциала и, прежде всего, молодого поколения?

Анализ ценностей молодежи имеет принципиальное значение для изучения эволюции духовного мира данной социально-демографической группы и социальных отношений, в которые она интегрируется в процессе социализации. Ценностные ориентации молодежи выражают не только личностные интересы и потребности молодежи, но и отношение к обществу, его проблемам. Изучение ценностных ориентаций дает возможность корректировать ценности в нужном направлении.

Особенно ярко проявляется снижение в системе ценностных ориентаций молодежи в ее *отношении к образованию* как базовой социальной ценности. Современная система образования в основном ориентирует на самостоятельное обучение и самообучение, развитие творческих способностей обучающихся и, как результат, повышение качества образования. Эта тенденция должна сформировать у обучающихся умение обобщать, анализировать, проводить критический анализ, вырабатывать знания на основе предшествующего опыта. По мнению кандидата педагогических наук Приставка Т. А. «Именно уровнем и качеством образования определяется степень социальных притязаний современного человека. Сегодня как никогда ощущается потребность в активной, творческой личности, являющейся носителем и пропагандистом общей и профессиональной культуры. Поэтому необходимо воспитание личности свободной, способной к самоопределению в мире культуры, обладающей высоким уровнем самосознания, самодисциплины, независимостью суждений, сочетаемой с уважением к мнению других людей; человека, умеющего принимать решения и нести за них ответственность».

Однако, как показывает практика, современная молодежь не готова к таким индивидуальным самостоятельным шагам. Большинство из них не умеет самостоятельно формулировать суждения, устанавливать причинно-следственные связи, выявлять закономерности, логически правильно мыслить, стройно и убедительно формулировать свои идеи, грамотно аргументировать личную точку зрения и делать выводы.

Молодежь – часть гражданского общества от рождения. И если она просто активизирует свое участие в его деятельности, это будет уже мощным стимулом развития всего сообщества и демократизации

государства. Свободная деятельность молодежи – путь к гражданскому обществу, одновременно это и путь к подлинно демократическому государству, которое может и хочет получить разнообразие молодежных организаций в рамках правового поля. Изучение ценностных ориентаций молодежи дает возможность выявить и направленность дальнейшего развития, и степень адаптации молодежи к новым социальным условиям и его инновационный потенциал.

И в завершение, несколько цитат. Они принадлежат разным авторам: философу, поэту, политику и священнику.

Философ: «Наша молодежь любит роскошь, она плохо воспитана, насмехается над начальством, не уважает стариков, перечит родителям. Наши дети стали просто тиранами».

Поэт: «Я утратил всякие надежды относительно будущего нашей страны, если сегодняшняя молодежь возьмет завтра в свои руки бразды правления. Эта молодежь невыносима, невыдержанна, просто ужасна».

Политик: «Наша молодежь растлена до глубины души, она никогда не будет похожа на молодежь былых времен. Молодое поколение сегодняшнего дня не сможет сохранить нашу культуру»

Священник: «Наш мир достиг критической стадии. Дети больше не слушают своих родителей. Видимо, конец мира уже не далек». Парадокс в том, что первое высказывание принадлежит философу Сократу, жившему 400 до н.э. Второе – древнегреческому поэту Гесиоду, 720 лет до н.э. Третье найдено в глиняном горшке, 3000 лет хранившемся в развалинах Вавилона. Последнее – египетскому жрецу. Свитку папируса с этой надписью около 4000 лет. Любопытно и то, что все эти великие цивилизации погибли.

Таким образом, ценностные ориентации юношей и девушек служат своеобразным индикатором развития общества. Поэтому важно, чтобы на данном этапе социализации у молодежи были сформированы «нормальные» ценности, не противоречащие интересам общества, которые в дальнейшем останутся достаточно стабильными.

Литература:

1. Приставка Т.А. Формирование профессиональной мотивации учебной деятельности. Автореферат диссертации, 2004. 22с.
2. Кравченко А.И Введение в социологию. Учебное пособие. - М., «На Воробьевых», 1994.
3. Семенов В.Е. Ценностные ориентиры современной молодежи.// СОЦИС 2007. №4.

4. Петров А.В. Ценностные предпочтения молодежи: диагностика и тенденции изменений. // СОЦИС 2008. №2.

5. Бабочкин П. И. Становление жизнеспособной молодежи в динамично изменяющемся обществе. М. : Социум, 2007. 176 с.

6. Молодежь в современном российском обществе: Науч. сессия Института молодежи. М., 2005. 174 с.

Гордилова О.А.

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

Гордилов В.А.

*Белгородский государственный аграрный университет
им. В.Я. Горина, г. Белгород, Россия*

МЕСТО И РОЛЬ ДУАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ СТАНОВЛЕНИИ СТУДЕНТА- БУДУЩЕГО СПЕЦИАЛИСТА

Проблема оптимизации профессиональной подготовки и профессионального становления студентов в современных условиях российского общества вызвана необходимостью подготовки кадров для работы в высокотехнологичных наукоемких отраслях отечественного производства. Недостаточность квалифицированных кадров инженерного и среднего технического звена является причиной, которая осложняет международные инвестиции. Начатая в 2003 году, после подписания Болонского соглашения, модернизация российского образования все еще не решает проблемы трудоустройства молодых квалифицированных кадров на производственные предприятия. Данные обстоятельства делают актуальным поиск новых моделей профессиональной подготовки, одной из которых является дуальное обучение.

Процесс профессионального становления представляет собой развитие личности студента на различных этапах: первоначально – в процессе выбора профессии, затем – в период профессионального образования и подготовки, и на этапе продуктивного выполнения профессиональной деятельности. Результатом профессионального становления студентов является овладение компетенциями, приобретение опыта в решении реальных профессиональных задач,

формирование таких качеств, как успешность, конкурентоспособность, готовность к результативной профессиональной деятельности.

Инновационным типом организации целевой профессиональной подготовки как раз является дуальное (или практико-ориентированное) обучение. Следует отметить, что дуальное обучение является эффективной формой подготовки более чем в 60 странах. Например, в Германии существует такая форма дуального обучения, при которой предприятие (фирма) из 300 резюме выбирает всего два или три места для реализации дуального обучения, при этом выдвигаются серьезные требования к кандидату: высокие оценки по выпускным экзаменам, свободное владение несколькими языками. В свою очередь, предприятие предоставляет выпускникам должность и возможность реального выполнения профессиональных обязанностей, оплачивает ему обучение, платит стипендию во время учебы. Таким образом, дуальная система обеспечивает им успешную профессиональную адаптацию и достойное существование.

Система «дуального образования» считается европейской моделью профессиональной подготовки специалистов, хотя в России имелся аналогичный опыт в 20-е годы прошлого века, когда при крупных предприятиях создавались школы фабрично-заводского ученичества для подготовки квалифицированных кадров. В СССР также существовала централизованная система распределения молодых специалистов, которые должны были отработать на предприятии не менее трех лет; действовал институт наставничества. В современных условиях дуальное обучение ставит задачу установить соответствие между содержанием профессионального образования и требованиями, которые предъявляются к специалистам на предприятии.

Дуальное обучение рассматривается как инновационная форма взаимодействия образовательных организаций с работодателями, как форма социального партнерства государства, образования и бизнеса. Механизм данного взаимодействия реализуется посредством разработки нормативно-правовых документов, заключения договоров, разработки и реализации программ дуального обучения, организации учебных занятий и практик на предприятии, закрепления наставников, участия ведущих специалистов предприятий в оценке качества подготовки специалиста при защите дипломных проектов. В соответствии с программой, теоретические занятия проводятся в учебной аудитории образовательной организации, а практические занятия и все виды практик – непосредственно на предприятии.

В Белгородской области система дуального обучения регламентируется постановлением Правительства Белгородской области от 30 декабря 2013 года №530-пп «Об утверждении государственной программы Белгородской области «Развитие кадровой политики Белгородской области на 2014-2020 годы» в целях повышения уровня профессионального образования и профессиональных навыков выпускников профессиональных образовательных организаций, в целях реализации образовательных программ среднего профессионального образования, а также на основании положения «О порядке организации и проведении дуального обучения обучающихся образовательных учреждений среднего профессионального образования Белгородской области», утвержденным постановлением Правительства Белгородской области от 18 марта 2013 г. №85-пп. (с изм. №190-пп от 19.05.2014 г.) Основываясь на нормативных документах, образовательные организации СПО и ВО разрабатывают и реализуют Положение о дуальном обучении, а также заключают договора с социальными партнерами – предприятиями по профессиям подготовки квалифицированных рабочих.

Отношения социального партнерства основаны на взаимовыгодном сотрудничестве. Предприятия как субъект дуального обучения, готовят кадры для себя, экономя при этом на поиске и переобучении работников. Интересы студентов проявляются в возможности накопления практического опыта, стажа, быстрой адаптации к коллективу, проявления самостоятельности, самореализации в профессии, получении гарантии работы, впоследствии – высокой зарплаты. Интересы государства проявляются в том, что работодатель, будучи заинтересованным лицом, сам финансирует подготовку специалистов для своего предприятия, в результате чего снижается нагрузка на бюджет.

Реализация дуального обучения может осуществляться в различных формах сочетания теоретического и практического обучения, например, теоретическое обучение проводится в вечерней форме с помощью интернет-технологий, а днем – практическое обучение на предприятии: закрепление теоретических знаний и получение практических навыков и умений⁷. Либо в форме чередования теоретических и практических занятий, три дня – на

⁷ Газалиев А.М., В.В. Егоров, И.В. Брейдо. Дуальное обучение на базе корпоративного университета // Высшее образование в России: 2015. № 4. С. 44-49 .

предприятию, два дня и в субботу – в колледже (или университете), которое происходит на протяжении всего периода обучения студента.

Преимущества дуального обучения, по сравнению с традиционным, состоит в следующем. Прежде всего, оно обеспечивает высокий процент трудоустройства выпускников образовательных организаций профессионального образования, поскольку уровень их подготовки отвечает требованиям работодателя: молодые специалисты способны показывать результаты и приносить реальную прибыль, способствуя, тем самым, повышению конкурентоспособности фирмы. Таким образом, специфика дуального обучения позволяет преодолеть разрыв между теоретическим обучением и практической подготовкой.

Дуальное обучение студентов повышает мотивацию, поскольку работа на предприятии ставит их перед необходимостью принимать решения, отвечать за последствия своих действий. Знания востребованы именно в силу необходимости их практического применения. Как отмечает В.А. Тешев, «работает принцип «от практики к теории», студент больше работает не с текстами и знаковыми системами, а с производственными ситуациями»⁸. Совместные мероприятия образовательных организаций и предприятий – проведение олимпиад, конкурсов профессионального мастерства – позволяют обмениваться опытом, изучать новые методы и инновационные технологии своей профессии, создают возможности для самореализации студентов, ориентации на свободный выбор и творчество в решении нестандартных ситуаций, формируют их инициативность, предприимчивость, умение работать в команде.

Внедрение модели дуального обучения в систему российского профессионального образования берет отчет с 2014 года, но накопленный уже опыт экспериментальной работы позволяет специалистам выделить ряд проблем, требующих своего исследования и решения. 1. Противоречие между ростом потребности в специалистах и отсутствием объективного прогнозирования по отраслям экономики. 2. Неготовность отечественных предпринимателей вкладывать средства в подготовку кадров. 3. Незаработанность законодательной базы в сфере образования,

⁸ Тешев В.А. Дуальное образование как фактор модернизации системы социального партнерства вузов и предприятий // Вестник Адыгейского государственного университета. Серия 1: Регионоведение: философия, история, социология, юриспруденция, политология, культурология 2014. № 1 (135). С.139-144.

регламентирующей организацию дуального обучения. 4. Нерациональное использование специалистов со средним профессиональным образованием и низкая заработная плата. 5. Отсутствие условий на предприятиях для проведения учебных занятий: лекционных аудиторий, учебных полигонов и лабораторий. 6. Несформированность системы обучения персонала предприятия основам педагогического мастерства. 7. Неготовность преподавателей к организации и методике преподавания дуального обучения. 8. Отсутствие эмпирических исследований, направленных на оценку состояния дуального обучения в образовательных организациях.

Преподаватели и мастера производственного обучения должны обладать фундаментальными профессиональными знаниями и информационно-коммуникативными технологиями, педагогическими технологиями и методикой обучения, умением применять профессиональный опыт в процессе обучения, оптимальным сочетанием мастерства и компетентности, организации взаимодействия в процессе обучения, умением анализировать и оценивать учебные ситуации, умением видеть перспективу. Современный педагог как субъект дуального обучения должен быть готов к рискам и изменениям, адекватно на них реагировать⁹.

Вместе с тем, реализация системы дуального обучения поднимает новые вопросы, связанные с изменениями российского образования: образование – ради образования, духовного и нравственного развития общества, индивидуального развития личности или образование – для обслуживания потребностей экономики, потребностей бизнеса? В условиях, когда Заказчиком высшего образования в большей степени выступает бизнес, общественность должна проводить экспертизу определения цели образования, его содержания, форм и методов, способов контроля и оценивания его качества с точки зрения не только экономической эффективности, но и национально-культурных ценностей, гуманистических критериев.

Профессиональное образование помимо экономической полезности, должно взять на себя решение сложнейшей и наиважнейшей социальной задачи по подготовке человека не только к производству, но и к жизни, к расширенному воспроизводству самого

⁹ Гордилов В.А., Гордилова О.А. Проблема формирования компетентности педагога как субъекта развития профессионального образования / Современные образовательные ценности и обновление содержания образования: материалы международной научно-практической конференции. Белгород: изд-во ООО «Гик», 2016. Ч. 1. С.72-76.

себя. Оно должно включать в себя комплекс гуманитарных дисциплин, практикумов, социальных практик, направленных на развитие у специалистов таких социальных качеств, как чувство долга и ответственности перед появившимся на свет новым человеком, способности и умений по его воспитанию и развитию, по передаче собственным детям социокультурной программы развития человека в совместной деятельности и общении.

Груздева Н.А.

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

РОЛЬ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА В ВОСПИТАНИИ ГАРМОНИЧЕСКИ РАЗВИТОГО ЧЕЛОВЕКА

В настоящее время наше общество вступает в новую фазу развития, важную роль предназначено сыграть физической культуре и спорту. Большая значимость отводится молодому поколению, которому и предназначено стать проводником и носителем «здорового образа жизни», объединяющим все сферы жизнедеятельности личности, коллективов. Физическая культура, являясь одной из граней общей культуры человека, его здорового образа жизни, во многом определяет поведение человека в среде и способствует решению социально-экономических воспитательных, оздоровительных задач на учебе и производстве. Важнейшая составляющая социальной политики государства является забота о развитии физической культуры и спорта.[1] Это некая специфическая модель любого содружества, в котором каждая заметная личность хочет добиться успеха, завоевать авторитет у окружающих и их уважение, приобрести известность. Словом удовлетворить свои явные и скрытые лидерские амбиции. Более того, само спортивное состязание увлекает не только тех, кто в нем непосредственно участвует, но и миллионы других людей, как наблюдающих за ним с трибун стадионов, так и находящихся за тысячи километров от спортивных состязаний: у экранов своих телевизоров или мониторами компьютеров.

В связи с этим физическую культуру следует рассматривать как совокупность органически взаимосвязанных частей, каждая из которых имеет свою цель и задачу. Развитие спорта является показателем жизненного, образовательного технико-экономического и

научного уровня государства. Представительство национальных сборных команд на международной арене – это прежде всего общественно-политическая функция. Успешно выступая на международных соревнованиях, молодые спортсмены способствуют росту авторитета своего вуза, региона, страны на мировой арене [2]. Целенаправленное, осознанное и планомерное осуществление развития личности посредством спорта. Организованное использование возможностей спортивной нагрузки являются педагогической основой, которая исследуется спортивной педагогией. Деятельность по достижению спортивных успехов специфически сложный и многогранный процесс, который необходимо проводить в интересах всестороннего развития личности. Эти особенности отражены и теоретически сформированы в спортивной педагогике [4].

Таким образом, спорт приобретает все возрастающее значение как ответ на решение всевозможных проблем, которые считались ранее не имеющими отношения к спортивной практике. В процессе занятий спортсмен часто оказывается в ситуации, требующей определенной линии поведения: продолжительность выполнения упражнения в состоянии сильного утомления, стремление занять призовое место на соревнованиях самому или поддержать своего товарища, имеющего больше возможности для победы, в интересах своей команды. Занятие спортом, подготовка и участие в соревнованиях связаны с преодолением больших физических и психологических нагрузок, умение принимать решение в быстро изменяющихся ситуациях, анализировать свое поведение и действие соперника. В процессе подготовки и участия в соревнованиях поведение спортсменов определяется его нравственными установками, уровнем развития его личностных качеств. Это предъявляет ряд требований к организации и проведению занятий, выполнение которых позволит избежать узкофункционального подхода к использованию физических упражнений в целях достижения высоких спортивных результатов: направленность внимания на то, что процесс овладения своим телом, спортивное совершенствование имеет не только личное, а прежде всего общественное значение. [3]

Процесс нравственного воспитания рассматривается как формирование сознания и поведения в их единстве под влиянием целенаправленного воспитания, условий жизни и окружающей среды. Наиболее интенсивно он протекает в юные годы, когда закладываются основы личности. Занимаясь спортом человек в первую очередь совершенствуется и укрепляет свой организм, свое тело, свою

способность управлять движениями и двигательными действиями. Еще в 1927 году, в первой отечественной монографии, посвященный психологии физической культуры, профессор А.П. Нечаев писал: «Пора, наконец, признать, что нельзя говорить о полном воспитании там, где отсутствует воспитание движений. Ловкость, выносливость и настойчивость, в известном смысле, могут быть названы мускульными добродетелями, а утомление, апатия, капризное настроение, скука, беспокойство, рассеянность и неуравновешенность – мускульными пороками».

Спорт, вне всякого сомнения – одно из средств воспитания движений, совершенствования их тонкой и точной координации, развития необходимых человеку физических качеств. Так же в процессе занятий спортом закаляется его воля, характер, совершенствуется умение управлять собой, быстро и правильно ориентироваться в разнообразных сложных ситуациях, своевременно принимать решения, разумно рисковать или воздерживаться от риска. Спортсмен, тренируясь рядом с товарищами, соревнуясь с соперниками, обязательно обогащается опытом человеческого общения, учится понимать других. Благодаря чему приходит к людям смелость, сила, быстрота умение не сдаваться и радоваться победе других - все это лучшие волевые и физические качества.

Роль спорта в воспитании «нового человека», гармонически сочетающего в себе духовное богатство, моральную чистоту и физическое совершенство велика и многозначительна.

Нелишне привести здесь высказывания тех, кто целиком посвятил себя этой деятельности, добился высоких результатов, личных и общественных. «Для меня спорт-это радость, игра, сила, совершенство человеческих достоинств, реакция, смекалка, фантазия, неожиданность и открытия», заявляет признанный в прошлом фигурист и широко известный ныне миру тренер Станислав Жук.

Спорт наряду с живописью, ваянием, музыкой и балетом постепенно убеждает людей, что человеческое совершенство – одна из прекраснейших ценностей жизни. Так говорят философы, и их слова созвучны с суждениями спортивной общественности.

Многие говорят, что высший смысл спорта в раскрытии способностей человека. И не только физических. Спорт делает человека естественнее, ближе к тому идеалу, когда сглаживается жестокое противоречие с мудростью природы, наделившей все живое радостью жизни. Эта мысль близка к философскому обобщению человеческого бытия. Годы проведенные в большом спорте формируют характер тяготы и лишения, радость побед и горечь

поражений, это самое прекрасное, что есть на свете, - людская дружба. Самое интересное в спорте – душевные, товарищеские отношения между людьми, это прямое проявление высших нравственных достоинств человека. Все большие спортсмены, кроме борьбы, столь характерной для спорта, видят в нем искренность отношений, дружбу и доброжелательность между людьми. Это не случайно, так как спортивная, особенно соревновательная деятельность – лично значима, трудна. Она требует больших физических сил. В жестком соперничестве, безусловно, полнее и ярче, чем в обыденности, проявляется и всякая человеческая личность, и каждая черта характера. Тут напряжённее выступают чувства, полнее проявляется воля. Именно, когда тебе трудно, ты весь раскрываешься в порыве. Следовательно, спорт для человека – могучее средство самопознания, самовыражения, самоутверждения.

Таким образом, физическая культура и спорт – это неотъемлемый элемент человеческого естества, в котором заложено стремление к самовыражению через состязание и борьбу.

Литература:

1. Ковалева М.В. К вопросу об апробации Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» / М.В. Ковалева, Е.Н. Копейкина. Наука. Искусство. Культура. 2016, №2 (10). С. 139-146.
2. Оплетин А.А. «Потенциальные возможности физической культуры как один из ведущих стимулов саморазвития личности» / А.А. Оплетин // Теория и практика физической культуры. 2009. №5. С. 26-31.
3. Родиченко В.С. Твой олимпийский учебник. 19-е изд., перераб. и доп. / В. С. Родиченко и др. М.: Физкультура и спорт, 2008.
4. Сидоров, А.А. Педагогика спорта: / А.А. Сидоров, Б.В. Иванюженков, А.А. Карелин, В.В. Нелюбин. - М.: Дрофа, 2000.

Дегтев И.А., Черныш Н.Д.
*Белгородский государственный технологический университет
им. В.Г. Шухова, г. Белгород, Россия*

ЗНАЧЕНИЕ ДОВУЗОВСКОЙ ПОДГОТОВКИ В ИНЖЕНЕРНО-АРХИТЕКТУРНОМ ОБРАЗОВАНИИ

Изменения в системе Российского образования устанавливают новые требования к его содержанию, которые основаны на концепции развития человеческого потенциала и саморазвития личности. Одновременно повышены требования к таким качествам личности, как конструктивное мышление, визуальная культура, творческая инициатива, способность к неординарному мышлению.

В любом обществе передача накопленных знаний и опыта обеспечивает система профессионального образования, в структуре которого существенную составляющую представляет архитектурное и инженерное образование.

Отечественное архитектурное образование исторически сложилось как непрерывное: еще в Древней Руси дети постигали основы зодчества в совместном труде со взрослыми мастерами. При этом архитектурная деятельность постепенно приобретала необходимость и возможность заранее представить конечный результат, т.е. определить путь от замысла к его воплощению через проектирование. Проектирование помогает фиксировать процесс поиска, оттачивать мастерство, способствует распространению и сохранению творческих идей. Воплощенные в чертежах, моделях, эскизах идеи архитектора не исчезают (даже если не реализованы), служат началом для последующего развития. «Проектирование не следует путать ни с искусством, ни с естественными науками, ни с математикой. Это сложный вид деятельности, в котором успех зависит от правильного сочетания всех этих трех средств познания». [1]

При наличии выраженной потребности общества в объектах начинается инженерное проектирование. В современном понимании инженер — это специалист с высшим техническим образованием, применяющий научные знания для решения технических задач, управления процессом создания технических систем, проектирования, организации производства, внедрения в него научно-технических нововведений. Появление инженерных профессий повлекло тенденцию специализации. Инженерное образование сегодня — один из приоритетов государственной политики в образовательной сфере, отражающий необходимость технологического перевооружения производств, создания соответствующего кадрового обеспечения.

В России традиция инженерного образования была заложена более трех веков назад. В начале XX века в России была сформирована уникальная модель и концепция технического образования. Инженер (от латинского «способность, изобретательность») должен иметь способность (и возможность) к творческому развитию своей сферы деятельности: основанное на науке творчество должно идти не позади, а впереди опыта архитекторов.

В мировой практике в профессии архитектора и инженера единство технического и художественного образования составляет основу профессиональной компетенции.

К сожалению, в результате реформирования образования в России квалификация «инженер» заменена на «бакалавр» и «магистр». Но все чаще используют понятие «проектировщик». Необходимо обратить внимание на то, что более двадцати лет в России осуществляли подготовку по специальности «Проектирование зданий», обеспечивавшую квалификацию «инженер-архитектор», а с 2014 года (в соответствии с ФГОС нового поколения) действует программа профиля «Проектирование зданий» по направлению подготовки бакалавриата «Строительство», которая также предусматривает приобретение выпускником комплекса творческих и технических компетенций.

Проектирование необходимо для того, чтобы можно было оформить любую строительную задачу с помощью схем и чертежей. Над строительным проектом, как правило, работают несколько проектировщиков с разной специализацией. Можно утверждать, что эксплуатационные качества зданий и сооружений во многом зависят от качества работы проектировщика.

Из сущности профессиональной деятельности архитектора и инженера направления «Строительство», которую следует представлять как творческий процесс по созданию предметно-пространственной среды для жизни людей, исходит необходимость развития непрерывного единого процесса подготовки будущего специалистов в системе «школа-вуз». Довузовская подготовка по системе «школа-вуз» — вид обучения, который путем преемственности образования гарантирует самоопределение учащихся в инженерно-архитектурной отрасли.

При этом, под довузовской подготовкой следует «понимать период развития профессионального самосознания школьника, приобретения опыта постижения реальных возможностей». [2] Необходимость профессионального самоопределения школьника связана с дальнейшей адаптацией в вузе и осваиванием навыков

будущей профессиональной деятельности. В процессе предварительной подготовки ученики получают возможность соотнести свои знания и умения с качествами, требуемыми при формировании инженерно-архитектурной среды.

Внедрение системы инженерно-архитектурного образования в БГТУ им. В.Г. Шухова способствовало изучению существующих и действующих отечественных систем и инженерно-архитектурного образования за рубежом [2—5].

Система довузовской архитектурной подготовки всегда развивалась по нескольким направлениям: во-первых, архитектурно-художественное воспитание через развитие сети архитектурно-художественных кружков и студий по изобразительному искусству: циклы лекций, экскурсии, практические занятия, олимпиады, конкурсы, собеседования и консультации; во-вторых, внедрение архитектурно художественных знаний в школьные программы по истории, географии, литературе и т.д.; в-третьих, архитектурное образование, т.е. создание архитектурно-художественных базовых классов, профильных школ, лицеев, гимназий, работающих на основе творческих договоров с вузами. Функцию предварительной подготовки выполняют также художественные школы, частные студии и курсы.

Инженерно-архитектурное образование будет полезным и эффективным, если уделять должное внимание отбору и подготовке талантливой молодежи задолго до поступления в вуз.

Наука утверждает, что рождение одаренных детей не редкость: например, установлено, что число одаренных детей в Германии составляет 3—4%, а в США — 5—7% от общего числа. При этом художественно-одаренных детей значительное количество, но только 25% одаренных детей удается выявить из общей массы.

Анкетирование, проведение Дней открытых дверей, встреч со школьниками призваны оказать помощь в предварительной ориентации на дальнейшее профессиональное самоопределение. Подготовительные курсы служат основополагающими в преемственности в обучении среднего и высшего образования, всегда были направлены на сглаживание разрыва между школой и вузом, обладают специфическими условиями для реализации аспектов преемственности в обучении, помогают без отрыва от основного места учебы совершенствовать, корректировать и углублять знания.

Художественные школы обучают учащихся хорошо рисовать, но это еще не значит, что выпускники готовы к началу процесса обучения проектировщика. Обучение проектированию предполагает

дополнительную специальную подготовку, которая позволит после зачисления в вуз грамотно общаться на профессиональном языке с преподавателями. Рисунок, чертежи, композиция, макет — это только часть терминов, с которыми постоянно сталкивается будущий проектировщик.

Создание специализированных классов на базе отдельных современных школ позволяет обеспечить достижение необходимого уровня академического рисунка, владения черчением и графикой, макетирования и т.п. Примером создания таких классов служат некоторые школы г Белгорода. В школе № 47 более 10 лет функционировал класс архитектора, на базе гимназии № 38 — класс инженера-архитектора. Кроме этого, в некоторых районных школах Белгородской области были организованы классы (с 9-го по 11-й) с архитектурным уклоном в обучении. Отбор школьников происходит после 8-го класса простым тестированием.

Учебные программы архитектурных классов согласованы с учебными планами инженерно-архитектурных специальностей ВУЗа. Занятия по рисунку, черчению и объемно-пространственной композиции проводят ведущие преподаватели выпускающих кафедр. В школах оборудованы специализированные классы, оснащенные наглядными пособиями, макетами, а также компьютерами. На занятиях помимо техники академического рисунка, ученики получают первые понятия пространственного мышления и умения составлять из нескольких простых геометрических фигур одну сложную. Уже на начальной стадии обучения можно увидеть оригинальность приемов компоновки, соблюдение пропорций, умение изображать идею. Более сложная проблема с черчением: школьники не владеют техникой черчения и им трудно даже представить проекционную задачу. При этом ученики получают первые навыки компьютерной графики и знакомство с графическими программами AutoCAD и ArchiCAD.

Отработанная годами методика преподавания очным обучением позволяет получить необходимые знания и навыки от преподавателей университета и быть подготовленными к поступлению в вуз.

Проблема возникает с иногородними учащимися, многие из которых пытаются вести подготовку самостоятельно. Однако «обучение по книгам» не всегда может дать необходимые практические навыки. Современные средства коммуникаций позволяют организовать дистанционное обучение, при котором ученики получают базовую профессиональную подготовку. Для этого разработаны пособия с курсом лекций и заданий. Ведущие преподаватели кафедры регулярно проводят мастер-классы. На

кафедре архитектурных конструкций и архитектуры разработаны электронные учебные пособия, которые востребованы будущими абитуриентами. Данные пособия предназначены оказать помощь ученикам в самостоятельной работе, владение которой пригодится в дальнейшем при обучении в вузе. Дистанционным обучением можно привлечь школьников и из других регионов, а также ближнего и дальнего зарубежья.

Таким образом, довузовская инженерно-архитектурная подготовка весьма перспективна, дает возможность талантливой молодежи поступить в вуз вполне подготовленными профессионально и способствует в дальнейшем повышению качества образования в целом. В связи с переходом на двухуровневое образование система довузовской подготовки актуальна.

Литература:

1. Jones J. Christopher Design Methods. Джонс Дж. К.. Методы проектирования. М.: Мир, 1986. 326 с.

2. Жилкина Э.В. Довузовское архитектурное образование в России: Историко-методический очерк. М.: Изд-во «Ладья», 1998. 96 с.

3. Пантелеева О.О. Проектирование целей обучения слушателей довузовского образования (на примере инженерно-архитектурного вуза) // Педагогический журнал. 2016. № 3. С. 137 - 146.

4. Топчий И.В. Перспективы развития довузовского образования глазами архитектора / Довузовское образование — проблемы и перспективы развития: материалы IV всероссийской науч.-практ. конф. М.: Уникум-Центр. 2000. С. 137 - 139.

5. Кошеутова О.Л. Преемственность архитектурно-художественного образования в процессе довузовской и вузовской подготовки: дис... канд. педагог. наук. Омск. 2016. С. 61—77.

6. Дегтев И.А., Черныш Н.Д. Подготовка бакалавров по профилю «Проектирование зданий» к профессиональной проектной деятельности // Образование. Архитектура. Строительство: материалы Всероссийской науч.-практ. конф. Казань: Изд-во Казанск.гос.арх.-стр. ун-та, 2016. С. 15 - 20.

7. Черныш Н.Д., Тарасенко В.Н. Микроклимат селитебной территории как многокомпонентная среда архитектурно-строительного проектирования / Вестник БГТУ им. В.Г. Шухова. 2015. №6. С. 57 - 61.

8. Черныш Н.Д., Коренькова Г.В., Митякина Н.А. Проблемы, методические основы и тенденции развития профессиональной культуры создания архитектурной среды / Вестник БГТУ им. В.Г. Шухова. 2015. №6. С. 93 - 96.

9. Дегтев И.А., Шаповалов Н.А., Кафтаева М.В. Внедрение в российском образовании магистратуры технических направлений // Научно-методические основы двухуровневой системы образования (состояние, перспективы развития): сб. тр. Всероссийской науч.-практ. конф. М.: МИКХиС, 2008. С. 38 - 40.

Демченко И. И., Тимофеева Л.В.

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

СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ РОССИЙСКОГО РЫНКА ТРУДА И ТРУДОУСТРОЙСТВО МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

У всех людей в определённом возрасте возникает необходимость выбирать профессию. Выбирают её исходя из многих критериев: заработная плата, интерес к делу, сложность или лёгкость освоения специальности и, самое, пожалуй, главное – востребованность на современном рынке труда.

Итак, давайте разберёмся в состоянии нашего, российского труда. Начнём со статистических данных. По состоянию на февраль 2016 г. Росстат приводит такие данные [1]:

- 1) Количество работающих составило 75,9 млн. человек или 52% от всего населения страны
- 2) Уровень безработицы составил 5,8%
- 3) Количество безработных в России выросло на 3,4% по сравнению с 2015 годом

К сожалению, в нашей стране наблюдается снижение уровня дохода населения. Сейчас он на 6,1% ниже, чем в 2015 году и составил он 32122 руб. К тому же, 70% занятых получают заработную плату меньше, чем средний доход, ведь он высчитывается не только среди людей со средним достатком, но и между такими специалистами, как например, директор завода и уборщицей, у них, разумеется, заработная плата сильно отличается.

Кроме того, зарплату, даже невысокую, многие компании не выплачивают вовремя в силу различных причин, будь то низкая прибыль или банальная недобросовестность хозяина данной компании. На 1 февраля 2016 сумма задолженности составила 4 332 млн рублей и по сравнению с 1 января 2016 г. увеличилась на 760 млн рублей (21,3 %).

Но, всё же, эти показатели отражают ситуацию на рынке труда России в целом. По регионам же показатели совершенно различны. Например, согласно последним исследованиям, уровень безработицы в Белгороде составил 1,2 % [2]. Этот показатель ненамного выше прошлогоднего, что говорит о более-менее стабильной ситуации в данном регионе. Одной из самых острых проблем этого города является низкий уровень заработных плат. Так, средняя з/п в Белгороде составила 30 тысяч рублей. Предприятия обрабатывающей отрасли могут похвастаться разве что 55,3% задолженностью. В связи с стабильной невыплатой з/п в промышленном секторе региона отмечается достаточно высокая текучесть кадров. Что же касается других регионов, то там ситуация иная. Так, Москвы и Московской области изменения почти не коснулись. По Дальнему Востоку, Сибири, Уралу и Северному Кавказу средние показатели отражают ситуацию совершенно необъективно, потому что там многие работают либо неофициально, либо работают сами на себя.

Итак, с показателями по безработице и заработной плате в России мы разобрались. Но кроме этого, нам следует выяснить, какие специальности являются наиболее востребованными.

Наиболее востребованными специалистами на данный момент являются высококвалифицированные рабочие: электрики, слесари, монтажники, станочники, и т.д. Несомненно, на них держится производство, ведь сколько бы не было на предприятии лучших менеджеров, бухгалтеров и экономистов, ни грамма продукции не будет произведено без рабочих. Без электриков любой дом, офис, школа, дороги в тёмное время суток останутся без освещения. Далее следуют инженерные специальности, ведь все инновации в нашем мире изобретаются инженерами, они же отвечают за технологию выпуска продукции, проектирование домов, машин, компьютеров и т.д. Востребованы и программисты, которые могут написать хорошее программное обеспечение для компьютера. Нельзя и обойти и медицинский персонал, который будет востребован всегда и, думаю, что все знают, почему. Без этих специалистов любой вирус наносил бы непоправимый вред человечеству, многие травмы, которые может вылечить медицина, могли бы сделать человека инвалидом.

Произведённая продукция должна быть реализована, иначе она бесполезна. Необходимы специалисты по продаже, которые смогу прорекламировать и продать товар. Чтобы считать прибыль и убытки компании, необходимы бухгалтеры. Так же на рынке труда необходимы водители, логисты, операторы call-центров, секретари.

Россия стремительно развивает программу по импортозамещению. Если до этого на рынке были наиболее востребованы специалисты по импорту, то теперь – специалисты по производству этой же продукции внутри страны. Реализация программы импортозамещения наиболее активно идёт в промышленности и сельском хозяйстве.

Если попытаться заглянуть на несколько лет вперед, но можно сделать прогноз, что, помимо актуальных сейчас на рынке труда в России 2014 — 2015 годах профессий, спросом будут пользоваться: специалисты в области экологии; профессионалы сферы услуг; специалисты в сфере нанотехнологий.

Выпускник вуза по определению должен начать работать. Но это происходит не всегда. И на это есть множество причин (уход мужской половины молодых специалистов в армию на срочную службу за причину не считаем). Во-первых, конечно, это отсутствие опыта работы. Многие компании не рискуют брать новоиспечённых работников, которые только получили диплом, и не умеют работать с производственным оборудованием. Во-вторых, выбор многих студентов был неосознанным, и они шли на свою специальность не по воле души, а по наставлению родителей, либо за компанию с друзьями с мыслью: «А вдруг понравится! Вдобавок, зарплата неплохая будет». Как правило, такие студенты со временем осознают свою ошибку, понимают, что полученная специальность им не нравится, и они не идут работать по профессии. В-третьих, выбранная специальность может оказаться попросту невостребованной, например, юристы и экономисты, которых сейчас очень много. Молодёжь идёт на эти специальности, думая, что найдёт работу с высокой зарплатой даже без опыта работы. Как бы это ни было ни прискорбно, но, зачастую, выпускники юридических и экономических вузов чаще всего устраиваются «по блату» - родители устраивают своего ребёнка к себе на работу или же к своим знакомым.

Давайте обратимся к истории. В СССР проблем трудоустройства не было как таковых. Было так называемое распределение. Работа по распределению — практика трудоустройства выпускника высшего учебного заведения, обязательного на определённый срок как для самого выпускника, так и для работодателя. Имела место в некоторых учебных заведениях Российской империи (например, в Училище правоведения) и позже в СССР, где и появляется сам термин «распределение» [3]. В настоящее время обязательное распределение практикуется, в частности, в Республике Беларусь, где оно закреплено в Кодексе об образовании. Распределение проводилось в последние

месяцы обучения в вузе — специальная комиссия распределяла выпускников по рабочим местам на предприятиях и в организациях, нуждающихся, согласно разнарядке соответствующих ведомств, в специалистах данного профиля. В СССР выпускник был обязан отработать «по распределению» три года (в РБ срок работы по распределению, как правило, составляет два года), и только после этого мог поменять место работы по собственному желанию. Работающий по распределению имел особый юридический статус «молодого специалиста» — такого работника нельзя было уволить без специального разрешения министерства. В некоторых случаях (когда предприятие или организация были заинтересованы в удержании этого работника) он мог получать льготы в обеспечении жильём, устройстве детей, если таковые были, в детские дошкольные учреждения и так далее. Распределяемые на работу вне своего местожительства обеспечивались безвозвратными пособиями по переезду («подъёмными»), дешёвым жильём в общежитиях (с сохранением прописки по основному месту жительства) и другими социальными гарантиями.

Но что же делать современным молодым специалистам? Как им устроиться на работу? На самом деле, выход есть. И не один. Во-первых, опыт работы по специальности можно заработать и во время учёбы. На старших курсах многие студенты находят работу на полставки по специальности, но в более младшей должности, чем дипломированный специалист. Например, некоторые студенты-электроэнергетики работают электромонтёрами, знакомятся с передачей электроэнергии, так сказать, изнутри. И это очень полезно, ведь кроме формального накопления стажа они получают знания и умения, необходимые для работы. И это касается не только студентов-энергетиков, но и любых будущих специалистов.

Во-вторых, во многих университетах есть специальные центры трудоустройства выпускников. Он есть и в БГТУ им. В. Г. Шухова. Работодатели предоставляют вакансии в центр, а студенты составляют резюме. Как правило, такие вакансии не требуют большой опыт работы, но и не предлагают очень высокие зарплаты. Кроме того, вузы могут сотрудничать с предприятиями города, в котором они расположены или с предприятиями других субъектов Российской Федерации. Тем студентам, которые заинтересовали представителей данных компаний, могут предоставить место для практики, стажировки, а так же для трудоустройства после получения диплома.

В-третьих, некоторые абитуриенты поступают в вузы по целевому направлению от предприятия. Что же это такое? Абитуриент

заклучает с компанией договор, согласно которому компания обязуется платить за его обучение в университете и, может быть, даже выплачивать повышенную по сравнению со студентами-бюджетниками стипендию. Взамен абитуриент обязуется по окончании вуза отработать несколько лет именно на этом предприятии. При всех преимуществах целевого обучения есть и недостатки, ведь выпускнику может попасться более хорошее место работы, а он не сможет туда устроиться, потому что обязан отработать в своей компании или же заплатить за весь срок обучения, что составит немалую сумму.

Но представим следующую ситуацию. Вы – выпускник вуза, не целевик, во время учёбы не работал, центром помощи выпускникам вы не воспользовались по каким-то причинам или его попросту нет. Как быть? Куда идти? Выход есть. Нужно устроиться на должность, не требующую высшего образования, но по специальности. Например, вы технолог машиностроительного производства, но на завод, куда вы пришли, технологи должны иметь опыт работы. И так на всех близлежащих заводах. Что же делать? А нужно устроится на специальность помладше, например, станочника. Поработав на этой должности, вы приобретёте опыт работы, познакомитесь с производством поближе и вас с высокой вероятностью повысят до технолога, ведь диплом уже есть.

К слову, о рабочих профессиях. На мой взгляд, специалисту не помешало бы овладеть рабочей профессией родственной специальности. Это не только поможет ознакомиться с профессией изнутри, а не с точки зрения начальника с высшим образованием, но и поможет осуществить первое устройство на работу по специальности. Согласитесь, обученный рабочий и работает лучше, чем необученный, следовательно, его и повысят до желаемой должности быстрее. А это молодому специалисту и требуется.

И, конечно, нужно учиться писать резюме и проходить собеседование в компаниях. Советы, как это правильно делать можно найти в сети Интернет

Исходя из вышенаписанного, можно дать следующие советы будущим специалистам:

- 1) При поступлении в вуз выбирать профессию, которая нравится и которая востребована рынком труда
- 2) По возможности воспользоваться целевым обучением
- 3) Обращаться в центры помощи выпускникам в трудоустройстве вузах
- 4) Не гнаться мелких должностей

5) Получить родственную своей специальности рабочую профессию

Литература:

1. Рынок труда в России в 2015-2016 годах: состояние и перспективы развития: [Электронный ресурс] // Подбор кадров. URL: <http://podborkadrov.com/rynok-truda/voprosy/v-rossii-v-2014-godu> (Дата обращения 11.10.2016)
2. Ситуация рынка труда Белгороде стабилизировалась: [Электронный ресурс] // Сайт Белгорода. URL: <http://www.go31.ru/article/911151> (Дата обращения 11.10.2016)
3. Работа по распределению: [Электронный ресурс] // Википедия. URL: https://ru.wikipedia.org/wiki/Работа_по_распределению (Дата обращения 11.10.2016).
4. Макридина М.Т. Современное состояние российского рынка труда и трудоустройства молодых специалистов // Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях // Сборник материалов VII международной заочной научно-практической конференции, посвященной 70-летию Великой Победы. г. Белгород, Изд-во БГТУ им. В.Г. Шухова, 2015.С. 294-300.

Дергаусова Н.Д.

*ГБУДО «Белгородский областной Дворец детского творчества»,
г. Белгород, Россия*

КОГДА МЫ ГОВОРИМ О ТВОРЧЕСТВЕ: ОДАРЁННОСТЬ И КРЕАТИВНОСТЬ

Когда мы говорим о творчестве, то обычно имеем в виду взрослых людей, достигших больших результатов в какой-то деятельности. Однако, обсуждая ребёнка, у которого всё ещё впереди, уместнее использовать термин «креативность» – возможность проявления творческих способностей в будущем...Что можно ожидать от ребёнка в будущем? Способность ощущать проблему, видеть её там, где для других есть серая очевидность.

Одарённость – некий дар, которым наделяют ребёнка его родители, если мы находимся на позиции генетики, или высшее существо, если мы оцениваем события с религиозной точки зрения. Само понятие впервые было сформировано в середине XIX века сэром Френсисом Гальтоном, двоюродным братом Чарльза Дарвина. Русское

слово «одарённость» – калька английского слова «giftedness», которое также означает «дар». Одним из элементов значения этого слова, как и термина «креативность», является возможность: человеку дан дар, но неизвестно, как он им воспользуется. Кто знает, что в человеке, достигшем высших ступеней мастерства, идёт от рождения, «от Бога», а что – от длительного напряженного труда? [1]

Приведу пример, когда дар неотделим от труда. Это не подневольный труд, а свободный выбор творца. Родители лишь следуют за ребёнком и поддерживают его.



Женнифер Леткеманн: «Мне 16 лет, но у меня уже есть свой путь, цели и опыт...»

Не всегда мы поняты и оценены, но очень важно иметь в жизни цели и получать удовольствие от проделанной работы и от процесса достижения этой цели!

Мне было четыре, когда всё ЭТО началось...

«Скотч – важный строительный инструмент в моих изобретениях!», – так мне казалось в четыре года. Из него я делала цветы, животных, строила дома и разные «нужные» приспособления! Склеивала в доме всё, что «плохо» лежало. Получались очень причудливые конструкции, которые я дарила всем близким и друзьям. Строились лабиринты и запускались механизмы, а затем мне захотелось всё это сохранять, и так в моей жизни появилась камера. Именно она и определила мою детскую мечту: – мне захотелось иметь свою студию и создавать мультфильмы!

С этой мечтой я пришла к маме...

Мне нужен был совет. Мы долго разговаривали, обсуждали...

Мама сказала: – «Мультипликация – это замечательно, но нужно учиться!»

И для начала получить художественное классическое образование, затем идти в ВУЗ и обязательно получить специальность! А лучше построить свой дом, создать свою студию и творить!».

И я загорелась! Да, я хочу свой дом! И хочу его построить сама! Сама придумать, сама спроектировать. А значит – я хочу стать архитектором!



Так появился первый этап в достижении моей цели – художественная школа!

С каждым днём, неделей, месяцем, годом я всё отчётливее понимала: «Да, это мой путь!». И первый этап был завершён с успехом, с отличием!

Каждый год появляются новые интересы: изучение форм, экспериментальный дизайн, создание 3D моделей, изучение программ, ювелирное дело, изучение разных инструментов и возможностей. Думаю, что это всё неразрывно связано с моей целью и пригодится в моей будущей профессии.

А ещё я пробую свои силы в разных тематических и инновационных конкурсах и проектах по изобразительному искусству. В 2015 году стала второй в областном конкурсе «Звёздочки Белогорья», но самым удачным оказался 2016 год! Он был очень интересным, необычным, захватывающим! Весной я, как участник курса экспериментального дизайна центра молодёжного инновационного творчества «Метаморфоза», стала победителем Всероссийского конкурса «Шустрик – 2016»! Это был дизайнерский проект в сфере инноваций, а конкретнее – это был мотоцикл! (да, понимаю...неожиданно...девочка и мотоцикл...но он мне

приснился!). Выиграв этот конкурс, я поехала в Казань представлять Белгородскую область на всероссийском слёте инноваторов.

А самым необычным стало то, что мой мотоцикл заинтересовал настоящего байкера. Не просто байкера, а главного «Ночного волка» Александра Залдастанова. Он очень заинтересовался моим мотоциклом и пригласил в команду создателей Российского народного байка. Это был огромный и бесценный опыт.

И каждый этот шаг всё больше и больше подтверждает правильность выбранного мною пути.



Моя бабушка, в своё время, закончила с красным дипломом «технолог», моя тётя закончила с красным дипломом «технолог», моя мама закончила с красным дипломом «технолог»...

И я хочу быть продолжателем традиций! Хочу быть третьим поколением выпускников! Династией!

Я люблю «технолог» и всегда интересуюсь его жизнью, стараюсь принимать участие в интересных событиях и проектах. Да, я не студентка, но мне интересна жизнь БГТУ им. В.Г. Шухова!

Университет – один из организаторов областного конкурса творческих открытий и инициатив «Мы – Белгородцы! Думай, решай, действуй!».

Об этом конкурсе я знаю давно и считаю этот проект отличной возможностью для реализации своих идей, возможностью попробовать свои силы, показать себя и быть услышанной! А ещё этот проект – это шанс! Настоящий шанс, для таких как я, для обычных школьников, поступить в высшее учебное заведение!

Я ждала несколько лет, подрастала, чтобы иметь возможность попытать свои силы!

Было много идей. Мысли путались. Столько всего хотелось сделать! Хотелось сделать что-то нужное, полезное, доброе, важное! Но в один прекрасный день всё решилось. Я услышала очень трогательную легенду, реальную историю из жизни нашей страны, нашей области, Прохоровского района! Это не могло оставить меня равнодушной! Я загорелась, начала свои поиски и поняла: – «Это моя тема!». Сейчас меня одолевает желание реализовать эту идею максимально! Это проект создания на Белгородчине памятника, погибшим на Прохоровском поле. Но не просто памятник, а настоящий перекресток памяти! Место скорби и возможности вспомнить и почтить память всех бойцов поимённо! В основе системы этой конструкции вода, т.е. слёзы матерей, жён, сестер, детей, которые ждали, которые помнят! И в память о тех, кого нет, они продолжают жить, продолжают давать новую жизнь, чтобы сохранить бесценную память. Истинную память о подвиге героев, павших на Белгородской земле.

Я очень хочу участвовать в этом замечательном конкурсе! И да, конечно, я мечтаю победить! Победить и реализовать свой проект! Не просто разработать картинку и макет, а самой сделать все бронзовые барельефы, самой посадить все цветы, участвовать собственноручно в реализации проекта, чтобы внести свой вклад в это святое дело и показать, что мы – молодое поколение, помним и чтим историю родного края!

Родители занимают различные позиции по отношению к одарённости детей, их обучению и выбору профессии. Кто-то считает, что природа сама расставит всё по своим местам, а кто-то чувствует свою ответственность за результат. На что они могут ориентироваться в постановке именно тех задач, которые и помогут реализовать талант ребёнка в большей мере?

Чтобы ответить на эти вопросы, нужно знать, какие факторы способствуют превращению одарённости в мастерство и какие из них зависят от действий родителей и ребёнка.

Однако действия родителей должны быть осуществлены «вовремя». Именно вопрос о том, когда для конкретного ребёнка

наступит это «вовремя», и представляет собой наибольшую сложность воспитания. Здесь всё зависит от того, кто находится рядом с ребёнком и насколько он способен быть внимательным наблюдателем. Родитель должен быть увлечённым исследователем развития своего ребёнка, не менее любознательным и креативным, чем сам ребёнок, не задумывающимся о том, его ли гены делают ребёнка креативным или это происходит благодаря его действиям? Успешными воспитателями могут стать лишь те родители, которые ощущают свою компетентность. Это означает, что они осознают возможность ошибки. Таланту нужна надёжная опора.

Уже подчёркивалось, что творчество характеризует сложившуюся личность. Возможность проявления творчества в будущем для ребёнка рассматривается на понятии «креативность». Есть некоторое соглашение исследователей относительно характеристик. Итак, креативность:

- представляет собой континуум, то есть непрерывное свойство от минимальной до чрезмерной величины;

- отличается от интеллекта, а, следовательно, соотносится с ним различным образом (например, у высокоинтеллектуального человека может быть низкая креативность и, наоборот, у очень креативного человека – низкий интеллект);

- связана с необычным решением проблем.

Таким образом, креативность в нашем общем смысле – это нетипичный взгляд на мир.

Выделяют три ключевых характеристики креативности:

- дивергентное мышление – способность предлагать разные решения одной и той же проблемы;

- готовность к трансформации – умение принимать необычное решение, не противостоять новому;

- способность к оценке – это важнейшее качество творчества. Оно представляет собой возможность предсказать, насколько решение проблемы будет эффективно. [1]

Исследования показывают, что большинство творческих людей можно назвать одарёнными, но не все одарённые люди креативны. [2]

Почему же у Женнифер всё шло так хорошо, включая характеристики креативности? Она легко адаптируется в окружающей среде, но при этом и школа, и родители принимают её интересы, и с самого начала прислушиваются друг к другу. У неё с самого начала не было расхождения между её способностями и предоставленными ей возможностями для их реализации. Ей повезло, что и дома, и в школе, и в дополнительном образовании она может проявлять себя самым

наилучшим образом и получать от этого удовольствие. Её одарённость просто признаётся окружением. А в таком случае всё идёт гладко.

По сути наша талантливая молодёжь – это будущая элита России. Сегодня её формирование – это воспитание отдельного молодого человека, механизм поиска, система отбора, объединение лучших людей в различные структуры, что в целом и есть среда воспроизводства талантов. [3]

Литература:

1. Е. Николаева. Воспитать одарённого ребёнка. Как? СПб.: Питер, 2013. 176 с.
2. Ф. Монкс, И. Ипенбург. Одарённые дети/Пер. с голландского. М.: Когито-Центр, 2014. – 132 с.
3. <http://molregion.blog.ru/105047635.html>

Дровкина Н.А., Щетинина Е.Д., Кондрашов И.Б.

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

ВОСТРЕБОВАННОСТЬ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ РОССИЙСКОГО И РЕГИОНАЛЬНОГО РЫНКА ТРУДА

Постоянно меняющиеся условия российского рынка труда, технические усовершенствования, растущая конкуренция заставляют людей вновь и вновь доказывать свою профессиональную пригодность, диверсифицировать умения, навыки и компетенции. Именно поэтому все большую популярность приобретает дополнительное профессиональное образование, позволяющее специалистам повысить квалификацию или пройти профессиональную подготовку и получить квалификацию, дающую право работать в новой сфере деятельности.

Дополнительное образование - целенаправленный процесс воспитания и обучения студентов посредством реализации дополнительных образовательных программ, оказания дополнительных образовательных услуг и осуществления образовательно-информационной деятельности за пределами основных образовательных программ в интересах человека, общества и государства. ДПО включает в себя общее дополнительное

образование и профессиональное дополнительное образование. В Российской Федерации на уровне правительства принят ряд видов ДПО, к наиболее распространенным из которых относятся повышение квалификации, стажировка и переподготовка.

Профессиональное дополнительное образование - дополнительное образование, направленное на непрерывное повышение квалификации и профессиональную переподготовку лиц, имеющих профессиональное образование, в соответствии с дополнительными профессиональными образовательными программами, квалификационными требованиями к профессиям и должностям и способствующее развитию деловых и творческих способностей этих лиц, повышению их культурного уровня. Профессиональное дополнительное образование включает в себя повышение квалификации и профессиональную переподготовку;

Дополнительное профессиональное образование направлено на удовлетворение образовательных и профессиональных потребностей, профессиональное развитие человека, обеспечение соответствия его квалификации меняющимся условиям профессиональной деятельности и социальной среды.

Дополнительное профессиональное образование осуществляется посредством реализации дополнительных профессиональных программ (программ повышения квалификации и программ профессиональной переподготовки).

Повышение квалификации - вид ДПО, направленный на обеспечение нового качества выполнения работником профессиональных функций и не завершающийся повышением уровня (степени) образования.

Обучение специалистов для углубленного изучения актуальных проблем науки и техники по профилю профессиональной деятельности, подготовка специалистов к выполнению новых трудовых функций рассчитано на людей, имеющих опыт работы в определенной сфере и испытывающих недостаток практических навыков и знаний.

Содержание дополнительных профессиональных программ должно учитывать профессиональные стандарты, квалификационные требования, указанные в квалификационных справочниках по соответствующим должностям, профессиям и специальностям, или квалификационные требования к профессиональным знаниям и навыкам, необходимым для исполнения должностных обязанностей, которые устанавливаются в соответствии с федеральными законами и

иными нормативными правовыми актами Российской Федерации о государственной службе.

Расширение квалификации специалистов в целях их адаптации к новым экономическим и социальным условиям осуществляется на основании установленных квалификационных требований к конкретным профессиям и должностям, с учетом международных требований и стандартов. В настоящее время многие специалисты хотят повысить свою квалификацию или вообще сменить сферу деятельности, поэтому посещают многочисленные курсы, тренинги и семинары. Для многих это профессиональная необходимость.

Желающим повысить свой профессиональный и образовательный уровень предлагается множество курсов, тренингов и семинаров, которые охватывают достаточно много специализаций в различных областях. Выбирая ту или иную программу повышения квалификации, некоторые пытаются наверстать «упущенные» в студенческие годы возможности, кто-то хочет закрепить с помощью практических тренировок полученные академические знания, другие таким образом пытаются посмотреть на накопленные навыки и компетенции немного под другим углом. В каждой профессии есть свои сертификаты и аттестаты, наличие которых делает специалиста не только более квалифицированным, но и более "дорогим". Кроме того, дипломы различных, но взаимодополняющих курсов (и при этом соотносящихся с основной профессией) характеризуют кандидатов как разносторонних личностей, стремящихся к профессиональному и личностному развитию.

Многие специалисты по тем или иным причинам решают кардинально сменить сферу деятельности. Для освоения новой профессии им нужно получить некоторые теоретические знания и отработать их на практике. Этого можно достичь с помощью различных курсов и семинаров.

Дополнительное образование студентов направлено на формирование и развитие творческих способностей, удовлетворение их индивидуальных потребностей в интеллектуальном, нравственном и физическом совершенствовании, формирование культуры здорового и безопасного образа жизни, укрепление здоровья, а также на организацию их свободного времени. Дополнительное образование студентов обеспечивает их адаптацию к жизни в обществе, профессиональную ориентацию.

Многие студенты проходят ни одну, а несколько программ ДПО, потому что хотят быть конкурентоспособными специалистами в наше

время. После окончания курсов по выбранным программам ДПО слушатели получают документ «Свидетельство».

Содействуя профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях разработан проект курсов ДПО БГТУ им. В.Г. Шухова по распоряжению ректора Глаголева С.Н. Целью этого проекта является продвижение курсов на рынок образовательных услуг Российской Федерации.

Задачами данного проекта являются:

- 1) Сбор и систематизирование информации о курсах ДПО.
- 2) Ребрендинг страницы курсов ДПО на сайте БГТУ им. В.Г. Шухова.
- 3) Продвижение курсов ДПО в социальных сетях.

В настоящее время в университете существует институт дополнительного профессионального образования, а также центр дополнительного профессионального образования и инновационных технологий.

Кафедрой маркетинга БГТУ им. В.Г. Шухова была разработана программа по продвижению курсов ДПО.

Целевой аудиторией курсов ДПО являются студенты, преподаватели, инженерно-технические работники, специалисты в различных отраслях и другие специалисты, нуждающиеся в дополнительном образовании или профессиональной переподготовке.

Сотрудниками кафедры был проведен внутренний анализ курсов ДПО. Параллельно был проведен анализ внешней среды.

Проведя внешний и внутренний анализ, сотрудниками кафедры маркетинга был также проведен экспресс-опрос малых, средних и крупных предпринимателей, а также студентов об информированности респондентов о курсах ДПО БГТУ им. В.Г. Шухова, а также выявление потребительских предпочтений.

После проведенного маркетингового исследования специалистами был предложен план продвижения курсов ДПО БГТУ им. В.Г. Шухова.

Содержание курсов должно постоянно обновляться, в соответствии с требованиями времени, растущими потребностями. Так, в настоящее время в БГТУ им. В.Г. Шухова по распоряжению ректора Глаголева С.Н. проводится курс повышения квалификации специалистов «Творческие основы преподавательской деятельности», способствующие развитию деловых и творческих способностей профессорско-преподавательского состава, повышению их

культурного уровня. Занятия проводит заведующая кафедрой маркетинга, доктор экономических наук, профессор Щетинина Екатерина Даниловна. Творчество – это деятельность, порождающая нечто новое на основе реорганизации имеющегося опыта и формирования новых комбинаций знаний, умений, продуктов. Результатом творчества является введение в педагогический процесс инноваций. Екатерина Даниловна предлагает несколько наиболее эффективных уровней инноваций, развивающих творческие способности преподавателей. По окончании курсов выдаются удостоверения государственного образца по повышению квалификации специалистов.

В заключение можно сказать, что дипломы различных, но взаимодополняющих курсов (и при этом соотносящихся с основной профессией) характеризуют специалистов как разносторонних личностей, стремящихся к профессиональному и личностному развитию.

Литература:

1. Федеральный Закон о дополнительном образовании.
2. Приказ Минобразования России № 3899 от 14.10.2003 г.
3. Каштанова Е.В. Организация обучения и дополнительное профессиональное образование персонала. 2015.
4. Ишков А.Д. Особенности реализации дополнительного профессионального образования. 2011.
5. Семенов А.Л. Дополнительное профессионально-педагогическое образование: практика, инновации. 2013.
6. Лазаренко В.Е. Развитие внутреннего рынка труда и участие России в международных рынках рабочей силы: оптимизация стратегии // Вестник Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова. 2016. № 10. С. 244-249.
7. Щетинина Е.Д. Бизнес и вузы - новые формы партнерства и управления ими //Белгородский экономический вестник. 2016. №3 (83) С. 21-26.

Духовный Г.С, Селицкая Н.В.

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

РАБОЧИЕ КАДРЫ ДЛЯ ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОЙ ОТРАСЛИ

Современное состояние промышленного производства в значительной степени требует постоянного обновления технологий, ускоренного освоения инноваций, быстрой адаптации к запросам и требованиям динамично меняющегося мира. При этом кадровый потенциал становится одним из ключевых элементов в обеспечении конкурентоспособности предприятия, поскольку успешность деятельности достижима лишь при наличии высококвалифицированных специалистов [1].

Повышение качества подготовки рабочих кадров для развития железнодорожной отрасли является актуальной задачей современного образования.

Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова осуществляет подготовку кадров в области железнодорожного транспорта по программам дополнительного профессионального образования, а также обучение будущих специалистов по направлению подготовки высшего образования в рамках основных образовательных программ.

В настоящее время подготовка специалистов для железнодорожного транспорта отличается от общей картины профессионального образования России, так как данная отрасль представляет собой единый производственно-технологический комплекс [2], состоящий из линейных предприятий (локомотивных и вагонных депо, дистанций пути, электроснабжения и т.д.), образовательных учреждений начального, среднего и высшего профессионального образования по подготовке специалистов для предприятий железнодорожного транспорта. Стабильно высокие показатели деятельности ОАО «РЖД» в области объема и количества перевозок грузов и пассажиров, низкая текучесть кадров и стабильный спрос на предоставляемые услуги являются фактическими свидетельствами действенности избранной отраслевой системы подготовки профессиональных кадров и качества оказываемых образовательных услуг. Тесное взаимодействие с железнодорожной отраслью по подготовке кадров дает учреждениям профессионального образования доступ к новым системам и технологиям, гарантированное распределение выпускников.

Для организации учебного процесса университет имеет 5 учебных корпусов и располагает материально-технической базой, обеспечивающей проведение всех видов лабораторных работ, практических занятий и учебной практики, предусмотренных учебными планами.

Значительное внимание при подготовке будущих железнодорожников уделяется получению практических навыков [3]. Для изучения конструкции подвижного состава, железнодорожного пути, электроснабжения, автоматики и телемеханики, применяемых в отрасли, на территории института действует учебный полигон. Часть практики студенты проходят в учебных лабораториях вуза. Коллективом университета прикладываются значительные усилия по развитию материально-технической базы, что объясняется современными темпами развития и обновления техники и технологий железнодорожного транспорта.

На сегодняшний день совершенно очевидно, что подготовка современного высококвалифицированного специалиста должна производиться с учетом требований работодателей, в противном случае образовательное учреждение будет развиваться как замкнутая система, не способная осуществлять подготовку конкурентоспособных специалистов. В связи с этим образовательный процесс в БГТУ им. В.Г. Шухова строится во взаимодействии с потенциальными работодателями, основными из которых являются предприятия ОАО «Российские железные дороги» и ОАО «Трансжестрой».

Профессиональная пригодность в современных условиях невозможна без постоянного повышения квалификации. Следовательно, одной из форм сотрудничества является оказание дополнительных образовательных услуг в рамках договоров о целевой подготовке специалистов для предприятий компании ОАО «РЖД». При этом студенты приобретают дополнительные знания, а также получают знание рабочих специальностей с присвоением квалификационных разрядов, что позволяет работодателям сократить временные и материальные затраты на адаптацию новых сотрудников.

Кроме того, центром дополнительного профессионального образования вуза осуществляется повышение квалификации сотрудников предприятий ОАО «РЖД» [4]. Это обеспечивает непрерывность системы подготовки квалифицированных кадров для нужд железнодорожного транспорта и возможность освоения ими новых компетенций и квалификаций в течение всего периода трудовой деятельности.

Одним из важнейших аспектов взаимодействия образовательных организаций с потенциальными работодателями является проведение производственной практики, для чего вуз заключил договоры с 6 предприятиями и организациями. Среди них не только ОАО «РЖД», но и крупные промышленные объекты области, имеющие железнодорожную инфраструктуру: ОАО «Трансжострой», ОАО «Стойленский ГОК» и другие. Все договоры предусматривают предоставление рабочих мест студентам-практикантам.

Очень серьезное внимание в БГТУ уделяется работе по содействию занятости молодых специалистов системы ВПО. Число выпускников, оформившихся на работу после получения диплома, возрастает ежегодно. После завершения 2015-2016 учебного года из 27 выпускников структурного подразделения высшего профобразования вуза трудоустроены 25 человек, или 94 процента. Столь высокая востребованность, несомненно, свидетельствует о качестве подготовки выпускников.

Одним из значимых требований работодателей к современным выпускникам образовательных учреждений является овладение не только профессиональными, но социально-личностными компетенциями, проявляющимися в таких качествах, как лидерство, ответственность за результат и взятые обязательства, организаторские способности, стремление к самосовершенствованию, способность к самостоятельным действиям и решениям.

Формирование этих качеств у молодых людей в значительной степени связано с организацией воспитательной работы. В БГТУ сложилась целостная система организации и управления воспитательной деятельностью. Ключевыми направлениями являются гражданско-патриотическое и правовое, художественно-эстетическое, спортивно-оздоровительное и экологическое, профессионально-трудовое и нравственно-этическое воспитание. Реализация осуществляется через механизм внедрения комплексных целевых программ: адаптацию первокурсников, гражданско-патриотическое воспитание студентов, профилактику различного рода зависимостей, предупреждение правонарушений среди студентов.

Значительную роль в организации воспитательной работы играют студенческий совет самоуправления и студенческий профсоюзный комитет. Профсоюзная студенческая организация является одним из главных инициаторов проведения всех крупных мероприятий института.

Воспитательная работа в общежитиях ориентирована на решение разнообразных проблем: от адаптации студентов в вузе и умения вести

хозяйство до формирования навыков взаимоотношений и культуры поведения.

Ежегодно БГТУ принимает участие в смотрах-конкурсах по воспитательной и спортивно-массовой работе различного уровня. При активном взаимодействии с работодателями развивается движение студенческих строительных отрядов. Например, в летнее время из состава студентов БГТУ формируется отряд проводников. В 2015-2016 учебном году студенты вуза в составе стройотрядов университета трудились на строительстве объектов в Тамани и Москве.

Таким образом, организация воспитательной работы в вузе является залогом личностно-профессионального становления будущих специалистов железнодорожного транспорта.

Перспективным направлением развития системы подготовки кадров является создание образовательно-производственного кластера для железнодорожного транспорта Белгородской области. В подготовительной работе по его формированию принимает участие и Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова. В перспективе, создание такого образовательно-производственного объединения позволит скоординировать деятельность образовательных организаций, предприятий компании ОАО «РЖД» и других отраслей производства в решении вопросов обеспечения качества подготовки современных, квалифицированных специалистов для нужд железнодорожной отрасли.

Литература:

1. Стратегия развития железнодорожного транспорта в Российской Федерации до 2030 года (Распоряжение Правительства РФ от 17 июня 2008 г. N 877-р) .М.: 2008. 152 с.
2. Смирнов А.В. Образовательные кластеры и инновационное обучение в вузе: Казань: РИЦ «Школа», 2010. – 102 с.
3. Данилин П., Крышталь Н. «Инновационный путь России». М.: Издательство «Европа», 2008. 80 с.
4. Новая система управления ОАО «РЖД». Задачи. Принципы. Структура. М.: 2011. 32 с.

Жданова С.И.

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

ПЕРСПЕКТИВЫ ПРИМЕНЕНИЯ ТЕХНОЛОГИИ БЛОКЧЕЙН В ОБРАЗОВАНИИ

Блокчейн - это технология, которая имеет шанс перевернуть все сферы государственного регулирования.

Г. Греф.

В нашем быстро меняющемся мире вопрос обучения и подготовки востребованных специалистов на рынке труда становится очень острой проблемой. Благодаря стремительному скачку в развитии телекоммуникационных технологий у большой аудитории обучающихся появились новые возможности для повышения уровня своего профессионализма. Ведущие мировые аналитические компании предсказывают электронному обучению большое будущее и утверждают, что мировой рынок систем дистанционного обучения является источником больших возможностей [1].

Современная система образования направлена прежде всего на то, чтобы создать человеку свободную и комфортную среду для своего развития. Эту задачу государство решает через систему школьного, вузовского образования, систему повышения квалификации, включающие как очные, так и заочные формы обучения. Но все перечисленные формы обучения требуют личного присутствия обучающегося на занятии, в то время как электронное обучение предоставляет своим пользователям академическую мобильность. Теперь сам обучающийся может определять время и темп обучения, форму получения знаний.

Становится не важным месторасположение обучающей организации, главное - это наличие доступа к интернет - ресурсам. Для такой огромной страны как Россия это является неоспоримым плюсом. С помощью систем дистанционного образования решаются социальные задачи, такие как обучение на дому детей с ограниченными способностями и подготовка детей в удаленных и малокомплектных школах.

Немаловажным плюсом в электронном обучении является меньшая стоимость обучения по сравнению с очным и вечерним.

Однако, при явных плюсах электронного обучения нельзя не отметить один существенный недостаток – образовательному учреждению необходимо иметь подтверждение того, что участник

дистанционного образовательного курса и лицо, претендующее на получение документа об образовании, являются одним и тем же человеком.

Помимо этого при переезде в другое государство или поисках работы за рубежом диплом об образовании должен быть признан, как диплом, вообще, а также сравним со стандартами обучения принимающей стороны. Для легализации иностранных дипломов существует ряд организаций-посредников, которые осуществляют оценку. Компания посредник занимается вопросом подлинности документа об образовании и выдает сертификат с указанием эквивалента. В нашей стране вопросом подлинности диплома занимается Федеральная служба по надзору в сфере образования и науки. На официальном сайте организации работодатель может получить достоверную информацию, зная серию и номер бланка документа.

Однако ни одна из перечисленных организация так и не даст ответа на вопрос о том, действительно ли данный человек получил соответствующий документ.

Еще одной тенденцией современности является Long Life Learning – обучение в течение всей жизни. Становится престижным и полезным для карьерного роста иметь несколько документов об образовании различного уровня и направленности. Работники собирают свои портфолио, накапливая сертификаты о прохождении профессиональных тестов, курсов, школ и других видов подготовки. Всё это приводит к тому, что у активного человека имеется множество документов об образовании и профессиональной подготовке. И эти документы, увы, могут быть фальсифицированы. Известны и применяются на практике различные технологии регистрации, учета и контроля подлинности документов об образовании. Такие системы могут быть общегосударственного или корпоративного уровня. Разработчики и операторы таких систем вынуждены решать две противоречивые задачи: с одной стороны, обеспечить открытость и доступность информации о подлинности документов, а с другой стороны – сохранить конфиденциальность и устойчивость системы к несанкционированному доступу, противостоять угрозам фальсификации. Традиционные решения не позволяют решить обе эти задачи одновременно и в полном объеме.

На наш взгляд, решить данную проблему может помочь внедрение в системы образования технологии блокчейн.

Блокчейн или цепочка блоков транзакций представляет собой специальную структуру для записи группы транзакций в системах,

аналогичных популярной системе Биткоин. Достоверные транзакции после обработки и проверки записываются в блоки. Каждый блок, кроме первичного, имеет ссылку на информацию о предыдущем блоке. Записи в теле блока также защищены путем связывания в цепочку. Каждая запись содержит ссылку на предыдущую запись-источник, а также блокирующее условие и разблокирующее правило. Для описания правил и условий используется язык программирования, который позволяет задавать сложную логику и правила взаимодействия участников. Источников и результатов в каждой записи может быть несколько, то есть запись может преобразовать несколько записей-источников в несколько записей-результатов. Таким образом, блокчейн приводит нас к «умным» контрактам, позволяющим формализовать отношения не только между людьми, но и между человеком и программами [2].

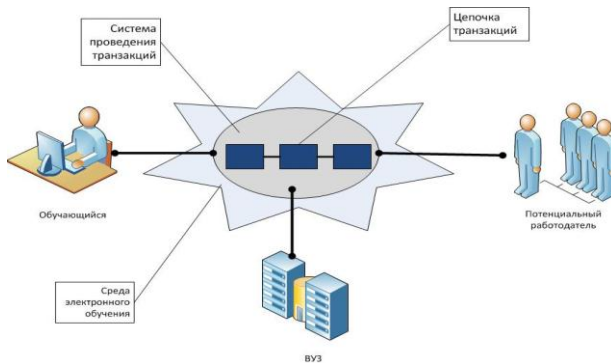


Рисунок 1. Структурная схема применения технологии блокчейн в системе электронного обучения

Не маловажным плюсом технологии блокчейн является ее открытость. С помощью специальных онлайн-сервисов и программ любой пользователь сети Интернет может просмотреть интересующую его информацию. Открытость блокчейна позволяет не только просматривать, но и вносить изменения в записи. В действительности, для изменения одного блока необходимо переписать хеш функции всех предыдущих. Для осуществления такой операции потребует мощность равная той, которая была затрачена на создание всей цепочки блоков. По подсчетам на 1 декабря 2013 года суммарная мощность сети превышала 6000 THash/s [3]. Достичь таких показателей практически не возможно, поэтому изменения блоков крайне маловероятна.

Сейчас происходит активное внедрение данной технологии в жизнь человека. Разработано и внедрено несколько самостоятельных проектов, построенных на технологии блокчейн. Приведем примеры интересных стартапов с использованием блокчейн:

- tØ - платформа для торговли ЦБ;
- BoardRoom - система для корпоративного управления;
- UjoMusic - управление правами на произведения искусства;
- Provenance - система контроля происхождения товаров;
- BitProof - технология заверения документов;
- EverLedger – система учета бриллиантов. [4]

Совсем недавно на конференции EdCrunch, проходившей в Москве с 12 по 14 сентября 2016 г., поднимался вопрос о применении технологии блокчейн в образовании. Благодаря двум своим ключевым характеристикам — прозрачности и неизменности данных — блокчейн может быть внедрен в систему образования для подтверждения компетенций студента или выпускника, рассказали эксперты на коллективной презентации «Блокчейн в образовании» [5].

Потенциальный работодатель, получив доступ к данным, которые открыты для публичного просмотра, получает подтверждение, что выпускник действительно учился в указанном учебном заведении. Поэтому, если вузы и образовательные курсы начнут регистрировать выданные дипломы и сертификаты в блокчейне, легко будет доказать, что документы об образовании подлинные. Этими данными могут пользоваться инвесторы, которые ищут перспективные дипломные проекты, и вузы, принимающие решение о перезачете дисциплин, когда студент меняет место обучения. [6]

Таким образом, блокчейн приводит нас к «умным» контрактам, позволяющим формализовать отношения не только между людьми, но и между человеком и программами.

На сегодняшний день только два Вуза мира реализовали применение блокчейн -дипломов - это Инженерная школа им. Леонардо да Винчи во Франции и сан-францисская Инженерная школа Холбертон. Первые данные были внесены в реестр сведений в апреле этого года. Помимо практической реализации с сентября 2016 года планируется начать обучение по новой специальности финтех. Это направление включает в себя изучение вопросов по онлайн-безопасности, веб-криптографии, платежные системы, блокочная цепь и история валюты с древнейших времен и до биткоина.

Блокчейн открывает бизнесу дорогу к очень низким издержкам в различных областях, а также способствует появлению новых продуктов для индивидуального применения.

Литература:

1. Светлана Шляхтина. Перспективы развития дистанционного обучения в мире и в России <http://compress.ru/article.aspx?id=14659>
2. Николай Носов. Перспективы блокчейн в России. <https://www.pcweek.ru/idea/article/detail.php?ID=182389>
3. https://ru.wikipedia.org/wiki/Цепочка_блоков_транзакций
4. <http://fb.ru/article/248921/tehnologiya-blockchain-cto-eto-i-komu-pujno>
5. Людмила Брус. Нет купленным дипломам: как блокчейн может реформировать образование. <http://www.coinfox.ru/novosti/6415-net-kuplennym-diplomam-kak-blokchejn-mozhet-reformirovat-obrazovanie>
6. Алексей Терещенко Ведущий парижский инженерный вуз будет регистрировать дипломы в блоковой цепи <http://www.coinfox.ru/novosti/4353-top-engineering-school-in-paris-will-certify-its-diplomas-on-blockchain-3>.

Жукова И.Н.

*Семилукский политехнический колледж,
г. Семилуки, Россия*

**ЭФФЕКТИВНОСТЬ МЕХАНИЗМА СОЦИАЛЬНОГО
ПАРТНЕРСТВА ПРИ ТРУДОУСТРОЙСТВЕ ВЫПУСКНИКОВ
КОЛЛЕДЖА**

Социальное партнерство в широком смысле – это совместно распределенная деятельность социальных элементов – представителей различных социальных групп, результатом которой являются позитивные эффекты, принимаемые всеми участниками этой деятельности. Указанная деятельность может осуществляться через специально планируемые в рамках социального партнерства акции.

Социальное партнерство по отношению к образованию следует понимать как:

- партнерство внутри системы образования между социальными группами данной профессиональной общности;
- партнерство, в которое вступают работники системы образования, контактируя с представителями иных сфер общественного воспроизводства;
- партнерство, которое система образования рассматривает как особую сферу социальной жизни, делающую вклад в становление гражданского общества.

Новый экономический уклад, появление рынков труда, капитала, интеллектуальных и образовательных ресурсов в корне меняют всю систему подготовки кадров. В этих условиях все более актуальным становится вопрос формирования новой системы отношений между образовательным учреждением и предприятиями, союзами работодателей, службами занятости, управлением образованием, студентами и их родителями, т. е. с теми, кто, получив знания в образовательном учреждении должен стать в будущем источником финансового благополучия.

Сегодня одной из главных задач системы образования, в связи с ростом требований к квалификации и качеству подготовки специалистов, является полный учет требований работодателей. Быстро реагировать на изменения конъюнктуры рынка труда возможно только при создании системы социального партнерства, которая сможет объединить всех вышеперечисленных субъектов с учетом интереса к взаимодействию с образовательными учреждениями на основе партнерских отношений [1].

Для того чтобы заинтересовать своих партнеров, колледж готовит выпускников, обладающих наряду с профессиональными характеристиками (занимающими первое место в ряду требований работодателей) развитыми личностными качествами, такими как коммуникативность, креативность, ответственность.

Профессиональная готовность студентов рассматривается как личное качество и существенная предпосылка эффективной деятельности специалиста по окончании колледжа, успешного выполнения своих обязанностей, правильного использования знаний, опыта, помогает сохранять самоконтроль, быстро адаптироваться к условиям труда и дальнейшему профессиональному совершенствованию. Современному производству нужны специалисты инициативные, способные внести новые идеи, управлять. Только кропотливая работа по созданию позитивного имиджа колледжа в глазах социальных партнеров, расширение степени открытости и прозрачности процесса подготовки специалистов в ОУ для работодателя, и, конечно же, опыт положительного сотрудничества в части трудоустройства к ним выпускников колледжа позволили сформировать определенный уровень взаимного доверия и наладить устойчивые взаимосвязи. Эффективное взаимодействие с работодателем возможно в том случае, когда наряду с требованиями к уровню подготовки специалистов работодатель предоставляет финансовую поддержку. Причем речь идет не о разовой акции. Проходя практику, студенты колледжа имеют возможность заработать

деньги за свою работу. Социальное партнерство предполагает разработку пакета нормативно-правовых документов, отвечающих потребностям заказчика и современным технологиям обучения, которые направлены на стимулирование этого партнерства[2].

В настоящее время в колледже действует механизм эффективного социального партнерства с предприятием ЗАО «Воронежский комбинат строительных материалов». С 2007 г. началась совместная работа с отбора студентов по заявленным специальностям, которые необходимы производству. Осознание ответственности за качество профессиональной подготовки, с одной стороны, и социальную защищенность, успешную адаптацию выпускников на предприятии, с другой, привело к разработке программы совместной деятельности предприятия и колледжа.

Цель программы состоит в обеспечении предприятия квалифицированными кадрами специалистов как решающего фактора в его развитии. Программа предусматривает взаимодействие в организации учебно-производственного процесса, в профориентационной работе, укреплении материально-технической базы заявленных специальностей.

В договор о сотрудничестве с ЗАО «Воронежский комбинат строительных материалов» включены вопросы по защите социальных прав студентов, предоставления рабочих мест при прохождении производственной практики, трудоустройства выпускников и их закрепления на производстве. Для обучающихся проходящих практику устанавливается стипендия- практиканта в размере прожиточного минимума. По востребованности производства студенты определяются на рабочие места с оплатой по рабочей сетки. За студентами закрепляются наставники от предприятия. Во время практики они пользуются теми же социальными льготами, которые предусмотрены для всего рабочего коллектива. Это бесплатное питание, предоставление услуг медсанчасти, обеспечение спецодеждой, доставка на работу и с работы служебным автобусом.

Главными специалистами предприятия оказывается консультативно-методическая помощь преподавателям специальных дисциплин и кураторам практического обучения. Программой ускорения адаптационного процесса предусмотрены встречи представителей администрации со студентами всех курсов по специальностям. Встречи направлены на презентацию производства путём организации ознакомительных экскурсий в структурные подразделения основного и вспомогательного производства. Не остаются без внимания студентов и социально-бытовые объекты

предприятия, а также социальные программы для персонала. Работодатель оказывает содействие в организации ознакомительных стажировок преподавателей по программам ФГОС СПО в структурных подразделениях предприятия. Данный подход позволяет направлять вектор развития модуля подготовки специалистов в эффективную сферу, приемлемую для конкретного работодателя.

Администрация и профком комбината присутствуют на выпускных мероприятиях, вручают премии студентам за успешное прохождение практики, отличную учёбу и за время обучения в колледже. После вручения дипломов и направлений на работу выпускники приходят на предприятие. Подписав договор о дополнительных социальных гарантиях, молодые специалисты получают определённые суммы подъёмных, это обязывает отработать на комбинате один год. Ежегодно отдел кадров комбината совместно с профсоюзным комитетом организует мероприятие «День молодого специалиста», приглашаются представители колледжа. В неформальной обстановке проходит знакомство администрации в лице генерального директора комбината, главных специалистов и различных руководителей структурных подразделений предприятия с выпускниками колледжа. Эффективность такой работы доказана результатами трудоустройства выпускников колледжа и закрепления их на предприятии.

Другим аспектом социального партнерства для колледжа является взаимодействие с центром занятости населения. Выстроена система через договор сотрудничества. Совместно с центром постоянно отслеживается изменение спроса на специалистов среднего звена, выявляются потребности рынка труда в той или иной специальности (профессии). Центр занятости проводит анкетирование, где выявляется заинтересованность выпускника к своей профессии и желание трудоустройства по своей специальности.

Активная заинтересованность работодателя в сотрудничестве с учебным заведением – залог гарантированного притока на предприятие молодых специалистов.

Эффективным механизмом партнёрства также является внедрение модульного дуального обучения в колледже, сочетающая теоретическую подготовку на базе образовательной организации и практические занятия на рабочем месте, полностью ориентирована на производство, развивает институт наставничества и опирается на новые форматы государственно-частного партнерства, предполагающие совместное финансирование программ подготовки кадров под конкретное рабочее место.

Задачами сетевого обучения являются:

- подготовка кадров с уникальными компетенциями, востребованными на рынке труда приоритетных секторов отраслевой и региональной экономики и рынка труда;
- повышение качества образования за счет интеграции ресурсов организаций-партнеров по приоритетным направлениям отраслевого, межотраслевого и регионального развития в соответствии с международными стандартами;
- внедрение лучших образцов отечественных и зарубежных практик в образовательный процесс.

Основная стратегия решения этой задачи предполагает включение работодателей в систему управления качеством на начальном и заключительном этапах реализации профессиональных образовательных программ. Работодатель как основной заказчик качества профобразования и «потребитель» его результатов через разработку профессиональных стандартов, квалификационных характеристик должен участвовать в формировании требований к уровню профессиональной компетентности выпускника и оценке качества профессионального образования как меры достижения поставленных целей [3].

Итогом эффективного механизма взаимодействия колледжа с социальными партнерами является согласованное определение потребности регионального рынка труда; создание работодателями-партнерами системы оценки качества профессионального образования; организация учебной и производственной практики студентов; привлечение практикующих специалистов к педагогической работе в колледже в качестве преподавателей специальных дисциплин, руководителей практики и членов государственных аттестационных комиссий; организация стажировок на производстве преподавателей и мастеров производственного обучения колледжа и, наконец, успешное трудоустройство большинства выпускников колледжа.

Выстроенная система социального партнёрства постоянно совершенствуется, жизнь заставляет нас искать новые пути совместной работы. Но уже сегодня можно говорить о налаженном механизме социального партнерства. Эта работа продолжается, мы рассматриваем ее как долгосрочную, от которой выигрывают все: и колледж, и предприятия и выпускники.

Литература:

1. Социальное партнерство в образовательной сфере России: теория и практика. Отв. ред. В.А. Михеев. М., 1999.

2. Кардакова В.М. Социальное партнёрство как форма повышения качества профессионального образования.// <http://www.informio.ru/publications/id525>

3. Методические рекомендации по обеспечению в субъектах РФ подготовки кадров по 50 наиболее востребованным и перспективным специальностям и рабочим профессиям в соответствии с международными стандартами и передовыми технологиями. Н.М. Золотарёва, М., 2015.

Завгородняя Л.В.

Белгородский государственный технологический университет им.

В.Г. Шухова, г. Белгород

СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ РОССИЙСКОГО РЫНКА ТРУДА И ТРУДОУСТРОЙСТВО МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Молодежный рынок труда – это наиболее проблемная сфера государства. В настоящее время наличие высшего образования уже не считается залогом получения престижной, высокооплачиваемой работы. В некоторых случаях на рынке вообще отсутствуют вакансии для молодых специалистов конкретной профессии. Если они и есть, то работодатели выбирают кандидатов с многолетним опытом работы, чтобы избежать траты времени и сил на молодежь. Поэтому все молодые люди, попадают в зависимость от предложения и спроса на рынке молодых специалистов. Эту проблему можно решить лишь общими силами, привлекая для этого не только государственные органы страны, но и работодателей, выставляющих очень строгие критерии отбора молодых специалистов. Работодатели не должны оставаться в стороне, и обязаны всячески помогать в решении этой проблемы.

Если неопытные специалисты останутся совсем без внимания, то вскоре на рынке труда не останется высококвалифицированных работников. Проблемы трудоустройства выпускников ВУЗов в России актуальна из-за трудностей молодого специалиста получить должность по различным причинам: отсутствия опыта работы по специальности, недостаточной активности самого выпускника, ошибочный выбор профессии, и приобретение не востребованной или слишком востребованной специальности, которые в свою очередь характеризуются низким или высоким уровнем спроса на рынке труда.

Существующие системы «ВУЗ – Выпускник - Работодатель-Государство» базовые взаимодействующие стороны, должны быть

заинтересованы в реализации выпускниками полученных профессиональных знаний и навыков. На особом счету пребывает в этом отношении молодое поколение, выступая особенной группой населения. Эта группа выделяется специфической способностью относительно быстро адаптироваться к переменам во внешних условиях. Это умение дает возможность молодежи не только заимствовать опыт старших поколений, но и лично активно воздействовать на модернизацию общества. На основании актуальности данного вопроса возникает необходимость в исследовании основных факторов оказывающих влияние при выборе профессии, тенденций рынка труда молодежи и на их основании выявлять существующие проблемы.

Анализировать именно карьерные стратегии молодежи и рынок труда России целесообразно потому, что он располагает огромным потенциалом для расширения рыночных взаимоотношений, соответственно, открывает большие перспективы для исследования и изучения разнообразных секторов занятости молодого поколения. Завершив обучение молодые люди, сталкиваются с многообразием профессиональных ориентиров. Незанятость оказывает негативное воздействие на социально-психологическое состояние и становление молодежи и зачастую является основанием к трансформации суждения о труде как возможность собственной самореализации, а сам процесс обычной социализации фактически нарушен. Большая часть молодых специалистов не наблюдают собственных перспектив воздействия на социальные процессы, воздерживаются от участия в разрешении социальных трудностей. Однако общее направление социальной интеграции молодежи обуславливается степенью ее включенности в социальные структуры и критерием внутренней самоидентификации через освоения ценностей и норм сообщества.

Способствование формированию молодежных инициатив, использование результативных способов работы приводит к интересным последствиям. В определенной деятельности, учитывая добровольное участие молодежи, получается, разрешать колоссальные задачи: осмысление целостности мира человека и природы; развитие установки воспринимать самого себя через восприятие другими; уважительное взаимоотношения к другой культуре; формирование разумных нужд, реализация себя, как личности. Квалификационный и образовательный уровни как стартообразующие факторы, способствуют обретению высоких статусных позиций и социальной мобильности. Это связано, как отмечают социологи, с понижением престижности и «доходности» ряда специальностей. Данное

обстоятельство, не обозначает понижения престижности и «доходности» квалифицированного труда в целом, а подтверждает только о замене приоритетов касательно профессий. Тем не менее, присутствует проблема, сопряженная с риском, его характером и источниками. Начальный риск присутствует еще при выборе профессии. На первый взгляд, такого типа риск обладает индивидуальным характером, но в действительности связан с динамикой всей финансовой системы. Подобный тип риска обоснован незанятостью населения, а не понижением активности субъекта рынка труда из-за неверного избрания профессии, не отвечающей в дальнейшем его индивидуальным психологическим особенностям.

Вид риска, сформированный безработицей, считается самой специфической характерной чертой всей действующей хозяйственной инфраструктуры и имеющейся системы профессионального образования, которые образуют зону молодежного рынка труда. Проблема заключается в том, что уменьшается активность субъектов системы профессионального образования в связи с утратой государственного заказа на их выпускников. Поскольку проблема эта как самого выпускника, так и Вуза, который обучает не конкурентоспособным профессиям, предприятия. Необходимо отметить, что в критериях глубокой отраслевой модификации и изменений в экономике достаточно сильно увеличивается необходимость в профессиональной переориентации и переквалификации, вследствие которой нетрудоустроенными смогут стать и сотрудники с высоким уровнем квалификации. В рыночной экономике всегда присутствует особая группа нетрудоустроенных, которые потеряли квалификацию из-за долговременного отсутствия работы, или так называемой «девальвацией профессии», предопределенной НТР.

Для этой категории трудоустроиться без заблаговременной переквалификации практически нереально даже при наличии свободных мест. Тем не менее, основную долю контингента нетрудоустроенных составляют те, кто сохранил собственный профессионализм и квалификацию по причине недолговременного периода безработицы в условиях минимальной конкуренции. В состав данной группы входит немалое количество специалистов с высшим образованием, а также квалифицированных рабочих. В обстановках увеличения объема производства они снова вовлекаются в область занятости. Они являются резервом рабочей силы. Качественно решить обозначенную проблему можно только при условии развития промышленного комплекса страны. Каждый год в зависимости от

состояния экономики, рынку труда требуются специалисты в тех или иных областях. ВУЗы же зачастую предлагают специальности и профессии, которые не соответствуют запросам рынка труда, как результат очевидной является тенденция несоответствия рынка образовательных услуг и рынка труда. На современном рынке труда состояние молодежи обуславливается и работой образовательных учреждений городов. Какие посредством процесса воспитания и подготовки дают профессионально-квалификационный уровень собственных выпускников, развивают ценностные ориентации на модель поведения на рынке труда, труд и в области трудовых взаимоотношений.

Анализ расположения молодежи на рынке труда могут быть применен на практике, а особенно при исследованье и осуществлении органами власти федеральных программ в области профессионального образования, всевозможных стратегий и стандартов в области образования и молодежной политики. Результаты исследования и выработанные на их основе заключения и определенные рекомендации по профилактике и нивелированию карьерных стратегий смогут быть применены в воспитательной и образовательной работе учреждения высшего или среднего профессионального образования. И нужно помнить, что доля молодежи на рынке труда довольно-таки большая. Чем лучше будет обучение высших учебных заведениях и в школах, тем более реальную картину сумеет получить молодое поколение и четко понимать, к чему дальше стремиться в жизни.

Существует большое количество способов разрешения этих вопросов, но самое главное, это желание и вера в собственные силы. Каким станет наше будущее, находится в зависимости только от нас самих, и от поддержки нашего государства. Анализируя разносторонние источники можно сделать следующие выводы: – при выборе той или иной профессии молодежь на рынке труда встречает значительная конкуренция, которая будет оказывать непосредственное влияние при трудоустройстве; – что бы соответствовать требованию рынка трудоустройства молодой специалист должен быть конкурентоспособным, а его знания по полученной специальности должны быть на уровне современных тенденций.

Исходя из выше перечисленного, следует отметить, что данная тема является не только актуальной и насущно острой на данный момент, поскольку формирование карьерной стратегии в самом начале карьеры — представляется не только одним из существенных факторов, последующей трудовой деятельности, но и основой всей последующей жизни.

Литература:

1. Безработных среди молодежи в России в 5 раз больше, чем среди 30–40-летних Ведомости № 3948 от 28.10.2015 Источник данные РОССТАТА. <http://www.gks.ru>
2. Волков А. Е. Модернизация российского образования: вызовы нового десятилетия / А.Е Волков, Д.С Зуева, В. В. Галкин. М.: Издательский дом Дело РАНХиГС, 2015. 104 с.
3. Турарова О. С. Проблема трудоустройства молодых специалистов // Молодой ученый. 2016. №6. С. 567 - 570.
4. Макридина М.Т. Современное состояние российского рынка труда и трудоустройства молодых специалистов // Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях // Сборник материалов VII международной заочной научно-практической конференции, посвященной 70-летию Великой Победы. г. Белгород, Изд-во БГТУ им. В.Г. Шухова, 2015.С. 294-300.

Зайцева О.А.

Филиал «Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова», г. Новороссийск, Россия

**АКТУАЛИЗАЦИЯ ЛИЧНОСТИ В ПРОЦЕССЕ ЕЕ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ**

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.

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 направленности¹⁰. 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 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

¹⁰ Истомин С. В., Турченко В. Н. К вопросу о кадровом обеспечении охраны труда в организациях // Научно-технический вестник Поволжья. – 2012. – № 1. – с. 179.

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.

Началом процесса актуализации личности является формирование профессиональных намерений, которое завершается осознанным, желанным, а иногда и вынужденным выбором профессии. Этот период становления личности получил название оптации. Особенность социальной ситуации развития заключается в том, что юноши и девушки находятся на завершающем этапе детства – перед началом самостоятельной жизни. Ведущей деятельностью становится учебно-профессиональная. В ее рамках складываются познавательные и профессиональные интересы, формируются жизненные планы. Профессиональная активность личности направлена на поиск своего места в мире профессий и отчетливо проявляется в решении вопроса о выборе профессии.

Следующая стадия становления начинается с поступления в профессиональное учебное заведение (ПТУ, техникум, вуз). Социальная ситуация характеризуется новой социальной ролью личности (учащийся, студент), новыми взаимоотношениями в коллективе, большей социальной независимостью, политическим и гражданским совершеннолетием. Ведущая деятельность – профессионально-познавательная, ориентированная на получение конкретной профессии. Длительность стадии профессиональной подготовки зависит от типа учебного заведения, а в случае поступления на работу сразу после окончания школы ее продолжительность может быть значительно сокращена (до одного-двух месяцев).

После окончания учебного заведения наступает стадия профессиональной адаптации. Социальная ситуация коренным образом меняется: новая система отношений в разновозрастном производственном коллективе, иная социальная роль, новые социально-экономические условия и профессиональные отношения.

Ведущей деятельностью становится профессиональная. Однако уровень ее выполнения, как правило, носит нормативно-репродуктивный характер.

Профессиональная активность личности на этой стадии резко возрастает. Она направлена на социально-профессиональную адаптацию – освоение системы взаимоотношений в коллективе, новой социальной роли, приобретение профессионального опыта и самостоятельное выполнение профессионального труда.

По мере освоения профессии личность все больше «погружается» в профессиональную среду. Реализация деятельности осуществляется относительно устойчивыми и оптимальными для работников способами. Стабилизация профессиональной деятельности приводит к формированию новой системы отношений личности к окружающей действительности и к самой себе. Эти изменения ведут к образованию новой социальной ситуации, а сама профессиональная деятельность характеризуется индивидуальными личностноособразными технологиями выполнения. Наступает стадия первичной профессионализации.

Дальнейшее повышение квалификации, индивидуализация технологий выполнения деятельности, выработка собственной профессиональной позиции, высокое качество и производительность труда приводят к переходу личности на второй уровень профессионализации.

На этой стадии профессиональная активность постепенно стабилизируется, уровень ее проявления индивидуализируется и зависит от индивидуально-психологических особенностей личности. Но в целом каждому работнику присущ свой устойчивый и оптимальный уровень профессиональной активности.

И лишь часть работников, обладающих творческими потенциями, развитой потребностью в самоосуществлении и самореализации, переходит на следующую стадию – профессионального мастерства. Для нее характерны высокая творческая и социальная активность личности, продуктивный уровень выполнения профессиональной деятельности. Переход на стадию мастерства изменяет социальную ситуацию, кардинально меняет характер выполнения профессиональной деятельности, резко повышает уровень профессиональной активности личности. Профессиональная активность проявляется в поиске новых, более эффективных способов выполнения деятельности, изменении устоявшихся взаимоотношений с коллективом, попытках преодолеть, сломать традиционно

сложившиеся методы управления, в неудовлетворенности собой, стремлении выйти за пределы себя.

Таким образом, в целостном процессе профессионального становления личности выделяются следующие стадии:

-оптация (формирование профессиональных намерений, профессиональное самоопределение, осознанный выбор профессии на основе учета индивидуально-психологических особенностей);

-профессиональная подготовка (формирование профессиональной направленности и системы социально и профессионально ориентированных знаний, умений, навыков, приобретение опыта решения типовых профессиональных задач);

-профессиональная адаптация (вхождение в профессию, освоение новой социальной роли, усвоение новых технологий профессии, приобретение опыта самостоятельного выполнения профессиональной деятельности);

-первичная и вторичная профессионализация (формирование профессионального менталитета, интеграция социально и профессионально важных качеств и умений в относительно устойчивые профессионально значимые конstellации, высококвалифицированное выполнение профессиональной деятельности);

профессиональное мастерство (полная реализация, самоосуществление личности в творческой профессиональной деятельности на основе относительно подвижных интегративных психологических новообразований, творческое проектирование своей карьеры, достижение вершин («акме») профессионального развития).

Переход от одной стадии профессионального становления к другой означает смену социальной ситуации развития, изменение содержания ведущей деятельности, освоения либо присвоения новой социальной роли, профессионального поведения и, конечно, перестройку личности. Все эти изменения не могут не вызывать психической напряженности личности. Переход от одной стадии к другой порождает субъективные и объективные трудности, межличностные и внутрличностные конфликты. Можно утверждать, что смена стадий инициирует нормативные кризисы профессионального становления личности.

И.А. Зимняя¹¹ приводит следующее определение: «Обучение в наиболее употребительном смысле этого термина означает

¹¹ Зимняя И.А. Ключевые компетентности как результативно – целевая основа компетентностного подхода в образовании –М.,2004.,С.15.

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.

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. Коломиец Е.А. Методологические проблемы самореализации личности в пространстве образования // Вестник Томского государственного университета. 2010. № 331. С. 181 – 184.

Зайцева С.А., Старчик Ю.Ю.

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

ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ ИНЖЕНЕРОВ В НОВОРОССИЙСКОМ ФИЛИАЛЕ БГТУ ИМ. В.Г. ШУХОВА

Новороссийский филиал БГТУ им. В.Г. Шухова является единственным строительным вузом на побережье Черного моря, который осуществляет обучение и аттестацию специалистов строительных компаний для вступления и получения допуска саморегулируемой организации.

В Законе РФ N 315-ФЗ «О саморегулируемых организациях» дается следующее определение:

Саморегулируемая организация (СРО) — это некоммерческая организация, созданная в целях саморегулирования, основанная на членстве и объединяющая субъектов предпринимательской деятельности исходя из единства отрасли производства товаров (работ, услуг) либо объединяющая субъектов профессиональной деятельности определенного вида».

Во всех саморегулируемых организациях разработаны требования к выдаче допусков на каждый вид работ, по которым они аккредитованы. В этих требованиях содержится информация о необходимом количестве квалифицированных специалистов и оборудовании, обеспечивающем возможность выполнения соответствующих работ. Требования по количеству специалистов в разных СРО могут отличаться, но они не могут быть меньше тех, что заявлено в Градостроительном кодексе.

Согласно Градостроительному кодексу, в компании, вступающей в СРО, не менее чем у трёх работников должно быть высшее профессиональное образование (не менее чем у пяти работников — среднее профессиональное образование), стаж работы должен составлять не менее трёх лет для работников с высшим профессиональным образованием (не менее пяти лет для работников со средним профессиональным образованием). Кроме того, все специалисты должны проходить раз в 5 лет повышение квалификации.

В Филиале БГТУ им. В.Г. Шухова разработаны и утверждены в СРО «РОСК» по Краснодарскому краю 30 программ повышения квалификации по 6 направлениям деятельности.

Все преподаватели курсов повышения квалификации являются ведущими специалистами в области проектирования, строительства, реконструкции и капитального ремонта зданий и сооружений, а также

в сфере эксплуатации объектов ЖКХ. Привлекаемые к работе преподаватели новороссийского филиала, имеющие ученые степени, являются специалистами-практиками по той дисциплине, которую они преподают.

Чтобы иметь возможность пройти аттестацию, специалистам строительных организаций необходимо в обязательном порядке пройти сначала обучение на курсах повышения квалификации в филиале БГТУ им. В.Г. Шухова.

Затем, после успешного обучения, специалист проходит тестирование на базе программного комплекса филиала, позволяющего проводить автоматизированное тестирование по любой из 16 обучающих программ и получает удостоверение о повышении квалификации. Тестирование включает в себя вопросы о должностных обязанностях специалиста, вопросы на знание технических регламентов, законодательных и нормативных актов в области охраны труда.

В целях сокращения затрат времени, средств работодателя и обучаемого, а также для предоставления возможности обучающимся для освоения образовательных программ непосредственно по месту жительства, филиал БГТУ им. В.Г. Шухова в г. Новороссийске активно внедряет дистанционные образовательные технологии (ДОТ).

Использование ДОТ не исключает возможности проведения учебных и практических занятий, текущего контроля, промежуточной и итоговой аттестаций путем непосредственного взаимодействия педагога с обучающимся с использованием технологий скайп.

Обучение можно пройти по любым видам деятельности и для любых СРО. Низкие цены, возможность дистанционного обучения позволяет каждой компании из любого города Краснодарского края получить необходимые подтверждающие документы на специалистов для вступления в СРО.

В соответствии с ФЗ-261 от 23 ноября 2009 года "ОБ ЭНЕРГОСБЕРЕЖЕНИИ И О ПОВЫШЕНИИ ЭНЕРГЕТИЧЕСКОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ" в филиале БГТУ им. В.Г. Шухова создана лаборатория энергоаудита. Деятельность по проведению энергетического обследования вправе осуществлять только лица, прошедшие специальное обучение по энергоаудиту и тепловизионным исследованиям.

Лаборатория энергоаудита при филиале БГТУ им. В.Г. Шухова имеет право на проведение энергетических обследований (энергоаудита) и предоставляет взаимосвязанный комплекс технических, организационных, экономических мероприятий,

направленный на выявление возможности экономически эффективной оптимизации потребления энергетических ресурсов. По результатам энергоаудита предоставляется энергетический паспорт предприятия.

Эксперты в ходе энергетического обследования проводят: экспресс-аудит, полные инструментальные обследования, комплексные обследования, обследования технологических процессов.

Одним из перспективных направлений повышения квалификации инженерно-технических работников является прохождение курсов повышения квалификации каждые пять лет. Новороссийский филиал совместно с выпускающими кафедрами БГТУ им. В.Г. Шухова разрабатывает программы авторских курсов преподавателей, направленные на устранение пробелов знаний инженеров-производственников. Авторские курсы повышения квалификации разрабатываются в сотрудничестве с руководством предприятий, конкретно под необходимую задачу для повышения квалификации работников, и могут охватывать несколько специальных дисциплин. По окончании выдается свидетельство БГТУ им. В.Г. Шухова.

За последние четыре года в филиале прошло обучение около 1000 инженеров по большинству программ повышения квалификации, выполнено более 100 отчетов и энергетических паспортов по результатам энергетического обследования лабораторией энергоаудита. Перед руководством филиала ректоратом университета поставлена задача – сделать филиал научно-техническим центром Юга России. Для этого было принято решение о создании большого консалтингового центра, цель, которого проведение семинаров о новых технологиях, выполнение проектно-сметной документации, энергоаудит и тепловизионные исследования.

Зайцева Т.А., Власова Е.А.

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

АДАПТАЦИЯ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В КОММЕРЧЕСКОЙ КОРПОРАЦИИ

Одной из главных задач служб по управлению персоналом на сегодня является формирование процесса адаптации молодых

специалистов в компании. Рассмотрим состояние профессиональной адаптации молодых работников в ООО ОЭЗ «Белэнергомаш».

В ООО ОЭЗ «Белэнергомаш» наблюдается незначительная текучесть кадров, которая во многом, на наш взгляд обусловлена неудовлетворительно поставленной системой адаптации сотрудников.

Правильно поставленная система адаптации персонала снизит текучесть кадров, что, безусловно, приведет к положительным изменениям в системе экономических показателей деятельности фирмы.

Анализ внутренних нормативно-правовых актов организации, регулирующих работу с персоналом (Устав организации, Коллективный договор, Правила внутреннего трудового распорядка) и другой информации, касающейся управления персоналом, показал, что процесс адаптации на уровне локальных нормативных актов не регламентирован.

Элементы адаптационной деятельности проявляются согласно должностных инструкций в работе руководителя кадровой службы ООО ОЭЗ «Белэнергомаш», который обобщенно знакомит молодых сотрудников с организацией, а также в работе директора по безопасности труда, который проводит с новичками инструктаж по технике безопасности.

При этом в 2015 году в организацию были приняты 28 новых сотрудников, а 10 работников были перемещены внутри организации с одной должности на другую.

В целях выявления необходимости адаптации в ООО ОЭЗ «Белэнергомаш» было проведено социологическое исследование, в качестве метода выбрано анкетирование.

Для проведения анализа процесса адаптации использовался вопросник, предложенный А.Я. Кибановым. Его основные вопросы:

1. Сколько Вы работаете в данной организации?
2. Ваше место учебы и предыдущее место работы?
3. К кому вы прислушивались при выборе своей профессии?
4. Вам требуется помощь руководителя? Если да, то в какие периоды?
5. Вы нуждаетесь в помощи коллег? Как часто?
6. В какой период Вы почувствовали, что вошли в коллектив?
7. Представьте себе, что по каким-либо причинам Вы уволились из организации. Возможен ли для Вас вариант возврата на это место?
8. Случаются ли у Вас конфликтные ситуации с руководящим составом, с коллегами?

9. Кто оказал Вам наиболее ощутимую помощь в процессе адаптации: сотрудник отдела кадров, линейный руководитель, коллега по работе или кто-то еще?

На основе вопросника составлена анкета и проведено исследование среди работников организации, занимающих различные должности. Анализ анкетных данных дал следующие результаты.

Продолжительность работы на предприятии. Из 100% опрошенных сотрудников 48% работников организации проработали здесь более года, 38% – 3-6 месяцев, 29% – 6 мес.-1 год.

Отсюда можно сделать вывод, что определяющий процент работников предприятия имеют стаж работы, что говорит о наличии компетенций в различных вопросах данной сферы деятельности.

Опыт работы сотрудников. Опыт работы персонала был выявлен согласно вопросу о занимаемой должности до прихода работника на предприятие ООО ОЭЗ «Белэнергомаш»: 50% занимают ту же должность, что и занимали ранее; 25% – занимают другую должность и 25% еще учатся или закончили обучение, и не имели опыта работы до поступления в организацию.

Наибольший процент работников (64%) ООО ОЭЗ «Белэнергомаш» имеют опыт работы в занимаемой должности, но в то же время остальные сотрудники не имели опыта до поступления на предприятие, следовательно, возникает необходимость их обучения и введение в профессию для накопления опыта.

Обстоятельства, когда необходима помощь руководителя. Больше половины опрошенных ответили, что необходимость помощи руководителя возникает при решении вопросов, касающихся выполнения должностных обязанностей, остальные сотрудники организации (36%) просят помощи руководства для решения своих личных вопросов, таких как предоставление отпуска, а также по вопросам, касающимся оплаты труда.

Необходимость помощи коллег. Наибольший процент опрошенных (68%) заявили, что помощь коллег им нужна крайне редко; 18% работников предприятия констатировали, что помощь коллег требуется гораздо чаще; 14% утверждают, что помощь коллег им вовсе не нужна.

Срок освоения профессиональных навыков. Более половины из опрошенных профессиональные навыки освоили в течение 3 месяцев работы в организации. Это говорит о том, что работники ООО ОЭЗ «Белэнергомаш» имеют опыт работы в аналогичных подразделениях или опыт работы в данной должности.

Некоторая часть (29%) опрошенных сотрудников ответили, что навыки они приобретают в течение полугода работы в данной организации. Остальные респонденты полностью овладели спецификой деятельности в течении года.

Период вхождения в коллектив. Период вхождения в коллектив у наибольшего числа опрошенных респондентов (64%) составил менее 3 месяцев работы, остальным 36% опрошенным для вхождения в коллектив понадобилось до 6 месяцев работы .

Быстрое вхождение в коллектив – это безусловно положительная сторона работы предприятия и всего коллектива.

На вопрос о возвращении на предприятия после ухода половина опрошенных (50%) утвердительно сказали – да, вернулись бы на предприятие. 21% – не вернулись, и 29% – ответили, что возможно.

Из этого можно сделать вывод, что на предприятия вернулись бы те работники, которых устраивало данное место работы, у которых не возникало конфликтов с руководителями, а также которые по каким-либо причинам не нашли бы более лучшего места работы.

Возникают ли конфликты с руководящим составом. Большая часть опрошенных ответили, что конфликты с руководящим составом не возникают. Это обусловлено тем, что руководящий состав заинтересован в организации нормальных взаимоотношений с сотрудниками.

Оказание помощи в адаптации. Наиболее значимую помощь в адаптации работников организации оказывают коллеги по работе (71%), 36% отметили помощь линейного руководителя.

В результате анализа системы профессиональной адаптации можно сделать вывод, что в организации имеются сотрудники, которые переходят в организацию с аналогичных должностей, это специалисты и руководители - для них адаптация не вызывает особых трудностей. Но среди новичков имеются и те, которые не знакомы со спецификой данного предприятия, или вовсе в первый раз приступили к трудовой деятельности. Сложности адаптационного периода для них объективная реальность, их приспособление зависит от доброй воли коллег по работе.

Все сказанное выше позволяет сделать следующие выводы.

Для принятия эффективных управленческих решений в сфере адаптации персонала в организации необходимы знания об основных составляющих процесса адаптации, факторов и причин возникновения проблемных вопросов, а также умелое использование технологий диагностики и аналитической деятельности, позволяющих оценить

реальное состояние адаптационного процесса в ООО ОЭЗ «Белэнергомаш».

В целом система управления персоналом в ООО ОЭЗ «Белэнергомаш» грамотно и четко налажена, при этом в нормативно-правовой документации позиций регулирования процесса адаптации не выявлено. Анализ системы профессиональной адаптации в ООО ОЭЗ «Белэнергомаш» показал, что на данный момент она полна недочетов. Профессиональная адаптация проявляется лишь в виде отдельных несистемных действий.

Наиболее подходящей мерой оптимизации профессиональной адаптации в ООО ОЭЗ «Белэнергомаш» может стать разработка и внедрение в практику функционирования организации системы мероприятий, позволяющих наладить и упорядочить процесс профессиональной адаптации молодых специалистов, среди которых:

– разработка Положения об адаптации молодых специалистов и Программы по введению в должность;

– разработка Программы профессиональной адаптации молодых специалистов;

– введение наставничества;

– внедрение ключевых показателей эффективности профессиональной адаптации молодых специалистов.

Литература:

1. Устав ООО ОЭЗ «Белэнергомаш».
2. Коллективный договор ООО ОЭЗ «Белэнергомаш».
3. Правила внутреннего трудового распорядка ООО ОЭЗ «Белэнергомаш».
4. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации. Отбор и оценка при найме, аттестации / А. Я. Кибанов, И. Б. Дуракова. М.: ИНФРА-М, 2011. 234 с.
5. Кузнецов, П.С. Адаптация молодых специалистов в условиях производства / П. С. Кузнецов // Экономика и научная организация труда. 2013. №12 С. 15-17.
6. Лысенко, Ю.Ю. Адаптация персонала как часть стратегии компании // Отдел кадров коммерческой организации / Ю. Ю. Лысенко. 2012. № 5. С. 14-16.
7. Шамаева О.П. Проблема конкурентоспособности будущих специалистов на современном рынке труда // Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях: сборник материалов V Международной заочной научно-практической конференции, Белгород: Изд-во БГТУ, 2013. С. 316 - 321.

Зорина В.К

Белгородский государственный технологический университет им.

В.Г. Шухова, г. Белгород, Россия

СКАЙЛАЙН МАНЕРА В СТИЛЕ «ХАЙ-ТЕК» РЕНЦО ПИАНО

Аннотация:

Профессиональное становление личности и дальнейшее трудоустройство обуславливается тем что, молодой специалист должен знать тонкости строительства, тенденции и манеры великих архитекторов прошлого и настоящего. Дабы, быть востребованным в современном обществе среди большого числа конкурентов на строительном рынке. Видеть целостную картину города, диктует скайлайн - манера. Впервые упоминающаяся в стиле «хай-тек» Ренцо Пиано.

Ключевые слова: скайлайн, хай-тек.

Встраивание нового фасада в городской силуэт - сложная задача. Многие архитекторы не задумываются, и не считают, что она является основной в проектировании небоскребов, индивидуальных жилых домов, музеев, офисных зданий, так как любая постройка выражает свой статус в городской среде. Такие задачи в архитектуре Ренцо Пиано получили название манеры скайлайн, именно благодаря ей были созданы некоторые его шедевры.

Манера скайлайн. Силуэт города, как профиль человеческого лица, позволяет сразу узнать этот город и его индивидуальный характер. Урбанистическая панорама или вид города со стороны изменяется во времени. Термин сложился в США во второй половине XX века, происходит от английского skyline - «линия горизонта, небосклон» [1,3].

Хай-тек. Стиль «высоких технологий» вошёл в «архитектурную моду» в 1977 году после постройки Центра современного искусства имени Ж. Помпиду в Париже по проекту Р. Пиано и Р. Роджерса и до сих пор вдохновляет архитекторов на создание неординарных и часто, экстравагантных, но всегда гармоничных архитектурных композиций. В том же 77-м в Английском Норвиче сдан в эксплуатацию Сейсбери-центр визуальных искусств работы Нормана Фостера, закрепившей приоритет школы хай - тека - одного из самых зрелищных и эффективных направлений архитектуры XX века [2]. Уже первая большая работа Ренцо получила сразу скандальную привлекательность туристов и искусствоведов, сравнимую со скандалом времени строительства Эйфелевой башни, затем мировое признание и через 40 лет считается ярким и выразительным произведением архитектуры XX

века [3,207]. Новаторский подход в проектировании «Центра Помпиду» заключался в нескольких отличительных моментах, ставшие позже *стандартными признаками стиля* хай-тек.

Во-первых, здание практически полностью имеет фасад из стекла и стали. *Во-вторых*, все его инженерные коммуникации, которые раньше прятались внутрь стен, были вынесены наружу и являются частью его архитектурного облика, предметом искусства, в довершении они были покрашены в разные цвета. Характерные черты, составившие новый стиль: прагматизм, сложная простота, скульптурная форма, технологичность, антиисторичность, монументальность, структура и конструкция и инженерное оборудование как орнамент. В интерьере имеются большие пространства, функциональные и комфортабельные. Акцентированная техно форма и послужила названию стиля как «High technology»-высокие технологии, сокращенно Hi- tech (хай -тек).

Для Парижа появление такого скандального, по тогдашним меркам, строения с вывернутыми наружу коммуникациями вылилось в неослабевающий интерес со стороны любителей архитектуры и

искусства [4]. В настоящее время центр Жоржа Помпиду является третьим по посещаемости музейным комплексом города, выступая лишь Лувром и Эйфелевой башни (рис.1).

Рис. 1. Фасад Центра современного искусства. Париж, 1977.

Рис.2. Центр Пауля Клее, Берн, 2005.

Работа с высококлассными инженерами и интерес к возможностям инновационных конструкций постоянно приводили Пиано к разнообразному сотрудничеству, что позволяло строить совершенно разнообразные объекты в разных местах. Пиано привлекает и завораживает не только чисто технологическими инновациями, но и биоинженерными *экологическими технологиями*.

Рис.3. Научно-музейный комплекс Калифорнийской академии наук. Сан-Франциско, США. 2008.



На основе таких концепций архитекторы уже в новом столетии создал в Америке комплекс Калифорнийской академии наук (рис.3.), который представляет собой научный центр, музей и ботанический сад в одном здании. Синусоидальная форма кровли, ранее успешно использовалась Пиано в качестве главного формообразующего элемента музея в Берне (рис.2), но в Калифорнийском проекте кровля почти полностью растворена в природе. Таким образом, скайлайн манера продиктована уже существующей окружающей средой. Здание гармонично вписывается в ландшафт города, создавая индивидуальный облик местности. Натуральное зеленое растительное покрытие визуальнo нивелируют ее изначальную ясность. Это играет положительную роль в понимании общего замысла, поскольку у посетителя возникнет полная иллюзия погружения в природную среду знаменитого Голден Гейт - парка, где человек забывает, что все представшее перед ним создано искусственными средствами-приемами архитектуры. Проект музейного комплекса был отмечен Американским институтом архитекторов как один из самых ярких и эффективных примеров «зеленой архитектуры», когда – либо реализованных в мире [1, 69].

Сегодня объединяющим началом архитектуры хай-тек можно считать общую направленность творческих поисков. Главным ориентиром их является профессиональное освоение передовых научно-технических достижений, часто заимствуемых из более продвинутых областей техники и способствующих формированию качественно более высокого уровня среды - в содержательном и формальном плане, пространственном и знаковом аспектах. Архитектура хай-тек ориентирована на разработку новых технологических методов возведения сооружений из специально разработанных и изготовленных индустриальным путем элементов и блоков на основе сухой сборки на месте. Для зданий хай-тек типично применение легких металлов, новых композитных материалов, пластика, семантическое использование цвета, а также металлической полировки, ассоциирующихся с образцами новейшей, в том числе космической техники.

Литература:

1. Рензо Пиано (род. 1937). Комсомольская правда, Директ-Медиа. М., 2016. 72 с.
2. Горожанкин В.К. Жанры и коды архитектурного формообразования. / Вестник БГТУ им. В.Г. Шухова. 2016. №8 С. 91-95.
3. Рябушин А.В. Архитекторы рубежа тысячелетий. Искусство XXI век. М., 2005. 288 с.
4. Фремpton К. Современная архитектура. Критический взгляд на историю развития. Стройиздат. М.,1990. 535 с.
5. Научная библиотека диссертаций и авторефератов disserCat <http://www.dissercat.com/content/arkhitektura-khai-tek-genezis-sovremennoe-sostoyanie#ixzz4QILFWoHB>

Калиева К.А.

*Каменск-Уральский техникум торговли и сервиса
г. Каменск-Уральский, Россия*

**ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМООПРЕДЕЛЕНИЯ ЛИЧНОСТИ**

Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение Свердловской области «Каменск-Уральский техникум торговли и сервиса» является образовательной средой для подготовки квалифицированных специалистов для города Каменска-Уральского и

Каменского района. Одним из приоритетных направлений деятельности образовательной организации является развитие и внедрение системы профессиональной ориентации и профессионального выбора.

Закон «Об образовании в Российской Федерации» определяет свободу выбора получения образования согласно склонностям и потребностям человека, создание условий для самореализации каждого человека, свободное развитие его способностей.

Необходимость разработки модели педагогического сопровождения профессионального самоопределения молодежи в ГАПОУ СО «Каменск-Уральский техникум торговли и сервиса» обусловлена современными требованиями к качеству профессионального образования, реализацией федеральных государственных образовательных стандартов среднего профессионального образования и введением профессиональных стандартов по профессиям и специальностям.

Задача профессиональной ориентации в современных условиях становится намного сложнее. Современный выпускник школы заинтересован в практикоориентированных знаниях, которые потребуются ему в условиях рыночной экономики. Сегодня профессиональная ориентация-это целенаправленная деятельность по подготовке молодежи к обоснованному выбору профессии с учетом личных склонностей, интересов, способностей и потребностей общества в кадрах различных профессий и разного уровня квалификации.

В техникуме действует система профориентационной работы, которая включает в себя традиционные формы: профессиональные консультации, информационную, агитационную, разъяснительную работу среди будущих абитуриентов. В ГАПОУ СО «Каменск-Уральский техникум торговли и сервиса» в профориентационную работу включены педагоги, специалисты и обучающиеся техникума таким образом, что за каждым участником процесса закреплена определенная «зона ответственности». Так, например, в «зону ответственности» студенческого актива входят следующие направления деятельности:

- организация профориентационных промоакций в образовательных учреждениях города, района, области;
- участие в создании привлекательного имиджа техникума и информирование населения в социальных сетях;
- подготовка экскурсоводов для проведения дней открытых дверей;

- создание банка данных волонтеров-профориентаторов для реализации профессиональных проб на базе мастерских техникума.

Социальный заказ предполагает организацию эффективной профориентационной деятельности, направленной на развитие профессионального самоопределения обучающихся, повышение уровня профессиональной компетентности студентов и специалистов.

Правильный выбор профессии и нацеленная на это профориентация важны не только с позиции определения жизненных планов человека, но и с точки зрения развития общества в целом.

Профессиональное самоопределение - сложный и длительный процесс поиска личностью своего места в мире профессий, формирования отношения к себе как к субъекту определенной деятельности, соотнесения своих физических и интеллектуальных сил, способностей, интересов, склонностей, ценностных ориентаций, установок с требованиями профессиональной деятельности. Процесс профессионального самоопределения характеризуется противоречием между потребностью личности в приобретении определенного социального статуса и недостаточным представлением о профессии, отсутствием необходимых профессиональных знаний, умений и навыков, несформированными профессионально значимыми качествами. Одна из форм проявления этого противоречия – несоответствие представления личности о себе профессиональному идеалу.

Постоянно меняющиеся социально-экономические условия развития общества и появление новых достижений в науке (а в связи с этим и новых отраслей и специальностей) заставляют совершенствовать имеющиеся и формировать новые подходы к профессиональному развитию личности. Если еще десять лет назад выпускник мог только начинать задумываться о профессиональном выборе после окончания девятого или одиннадцатого класса, то в современных условиях развития науки и технологий это может оказаться запоздавшим выбором. Если подросток демонстрирует устойчивый интерес к той или иной области знаний, то уже к концу восьмого класса он должен понимать, какой образовательный маршрут дальше он будет строить.

В определении видов деятельности, призванных способствовать профессиональному самоопределению личности, необходимо учитывать их возрастные особенности на разных ступенях обучения. Профессиональное самоопределение - не одномерный акт, а процесс, состоящий из ряда этапов, продолжительность которых зависит от

внешних условий и индивидуальных особенностей субъекта выбора профессии (рис.3).



Рис. 3 Этапы профессионального становления

Динамика профессионального самоопределения состоит в изменении отношения к себе и изменении критериев этого отношения. Профессиональное самоопределение возникает как психологическое новообразование в юношеском возрасте. Выбор профессии есть сочетание трех параметров - «хочу», «могу» и «надо». И когда это происходит, то мы имеем то, что чаще всего называется призванием, созвучным потребностям окружающих, общества, государства. Удачно выбранная профессия повышает самоуважение и позитивное представление человека о себе.

Содержание и организация профессионального самоопределения молодежи включает в себя различные направления деятельности. Одним из важных средств организационно-педагогического сопровождения профессионального самоопределения обучающихся является Олимпиада профессионального мастерства.

Каждый год обучающимся техникума предоставляется возможность принимать участие в конкурсах, олимпиадах, чемпионатах профессионального мастерства.

Но перед мастером стоит непростая задача: выбрать одного-самого подготовленного и достойного участника. Приходится

признавать, что мгновенных результатов не бывает, а побеждать – это тяжелая работа. Быть успешным - это ежедневный труд с вложением сил, эмоций и времени.

Исходя из опыта подготовки обучающихся к различным конкурсам, они должны соответствовать ряду требований:

- быть готовыми подвергаться различным испытаниям;
- с желанием включаться в соревнования, стараясь выиграть;
- должна быть важна оценка их деятельности другими людьми;
- если постигает неудача, то не опускать руки, а наоборот прилагать усилия для того, чтобы добиться успеха;
- быть мотивированным на успех и чувствовать себя уверенным;
- обладать адекватной самооценкой и высоким уровнем притязаний.

Основная идея при подготовке к конкурсам – это мотивация студента. Она зависит от свободы выбора: если он понимает, что профессию он выбрал сам, то его мотивация всегда выше, чем когда выбрали за него. Мы пытаемся строить такую систему, чтобы на каждом этапе обучающийся учился выбирать свою траекторию обучения и развития и тем самым работал на свою мотивацию. Но при этом, это процесс двусторонний: если человек не хочет учиться, он будет идти вниз. И наоборот. Мы стараемся пробудить интерес к мероприятию, вовлечь в процесс, передать не просто опыт, но и укрепить веру в свои силы. Способствуем развитию творческих способностей, самостоятельности, личной инициативы, а также воспитываем целеустремленность при решении сложных ситуаций. При подготовке к мероприятиям, вовлекая в процесс, стараемся передать не просто опыт, но и укрепить веру в свои силы, приучаем его верить в успех и делать любое дело как следует.

Подготовка к различным профессиональным конкурсам предполагает активное внедрение инновационных технологий и обязательное взаимодействие с родителями. Только взаимное доверие и уважение в тандеме «мастер-студент» обеспечивает высокое качество участия в олимпиадах и успешность! Мастер воспитывает волю к победе, уверенность в том, что за какое бы дело студент ни принялся, он сумеет с ним справиться. И достигается это путем многократного выполнения различных действий, на первый взгляд, никак не связанных с тем, что выполняется сейчас. Связаны же они тем, что студент учится хорошо и профессионально делать многие вещи.

Одним из актуальных направлений деятельности в системе среднего профессионального образования является организация и проведение региональных, национальных и отраслевых чемпионатов профессионального мастерства, всероссийских олимпиад и конкурсов по перспективным и востребованным профессиям и специальностям, в том числе национального чемпионата WorldSkills Russia, всероссийского конкурса профессионального мастерства "Лучший по профессии.

Следуя современным идеям, начиная с 2013 года, студенты техникума стали участвовать в национальном чемпионате профессионального мастерства по стандартам WorldSkills.

WorldSkills International (WSI)— международная некоммерческая ассоциация, целью которой является повышение статуса и стандартов профессиональной подготовки и квалификации, популяризация рабочих профессий через проведение международных соревнований по всему миру.

Основной деятельностью WSI стала организация соревнований профессионального мастерства WorldSkills для молодых людей, которые проходят раз в два года в различных странах, являющихся членами ассоциации. В настоящее время основной целью движения WorldSkills International называет мотивацию молодых людей на получение профессиональной подготовки. Эти соревнования также называют «Олимпиадой среди тех, кто умеет работать руками»

В настоящее время WorldSkills является крупнейшим в мире соревнованием профессионального мастерства.

С 2013 года педагог техникума Стенина О.Н. работает в качестве эксперта на региональном чемпионате WorldSkills, по компетенции "Поварское дело" в городах Екатеринбург, Ярославль, Казань, Санкт-Петербург.

Задания на чемпионатах разработаны таким образом, что ориентируют студента на свободный выбор, творчество, представляющее безграничные возможности для самореализации, так как требуется новая информация, знания и результат деятельности.

Студентов приходится ставить перед необходимостью самостоятельно искать пути решения сложившейся ситуации, для которой он не имеет готового, заранее подготовленного способа, но в то же время имеет достаточно знаний, которые можно применить в нестандартных ситуациях и прийти к правильному решению. В этом случае им приходится осваивать мыслительные техники по построению нового способа в сложившейся ситуации.

Мечтая победить, необходимо хорошо представлять себе свою задачу. У каждого свои планки побед и достижений, но смысл жизни победителя не в цифрах и оценках, а в реализации настоящего душевного желания и мечты. Только тогда он готов идти к цели вопреки всему и верить в успех, даже если все плохо.

Анализ мониторинга участия студентов техникума в различных конкурсах профессиональной направленности в течение последних трех лет свидетельствует о том, что для профессионализма характерны следующие особенности:

- умение точно, «далеко» и надежно прогнозировать, предвосхищать развитие ситуаций, возникающих в процессе выполнения деятельности;

- высокий уровень саморегуляции, проявляющийся в умении управлять своим состоянием, высокая работоспособность, стрессоустойчивость, постоянная готовность к экстренным действиям, способность мобилизовать свои ресурсы в необходимый момент;

- умение принимать решения, в том числе – смелость в принятии решений, надежность решений, их своевременность и точность, нестандартность и эффективность;

- креативность, которая проявляется не только в высоком творческом потенциале, но и специальных умениях творчески решать и ставить задачи, связанные с выполняемой профессиональной деятельностью;

- высокая и адекватная мотивация достижений.

Одним из содержательных направлений профориентационной работы является и организация мастер-классов в процессе профессиональных проб. Профессиональные пробы в профориентации техникума являются эффективным способом формирования профессионального самоопределения обучающихся. Профессиональная проба как инновационная форма профориентации становится более распространенной в нашем техникуме. Она является средством актуализации профессионального самоопределения и активизации творческого потенциала личности. Такой подход ориентирован на расширение возможностей приобретения опыта профессиональной деятельности как детей дошкольного возраста, так и других разновозрастных групп населения. Профессиональная проба является возможностью самовыражения, и помогает убедиться в преимуществах и недостатках той или иной профессии.

Организация и проведение профессиональных проб на базе техникума направлено на привлечение обучающихся к освоению рабочих профессий, что, в свою очередь, создаст условия для

урегулирования дисбаланса между спросом современного рынка труда и предложением рынка образовательных услуг. Через практическую деятельность в рамках профессиональной пробы у обучающихся формируется способность к принятию осознанного профессионального выбора и успешной реализации себя в будущей профессии.

Профессиональная проба-это современная, эффективная педагогическая технология, используемая также для профессионального самоопределения в раннем возрасте. Целью ранней профориентации является формирование у детей эмоционального отношения к профессиональному миру, предоставление ему возможности использовать свои силы в доступных видах деятельности. Чем разнообразнее представления дошкольника о мире профессий, тем этот мир ярче и привлекательнее для него. Дошкольный возраст наиболее благоприятен для педагогического воздействия. Участие в общественном труде, в решении повседневных дел, желание трудиться, приобретение личного трудового опыта – всё это психологически подготавливает ребёнка к созидательному труду. Ранняя профориентация позволяет повысить интерес у ребёнка к своим психологическим качествам и их развитию. У ребенка формируется эмоциональное отношение к профессиональному миру, ему предоставляется возможность использовать свои силы в доступных видах деятельности.

Таким образом, раннее трудовое воспитание и профориентация является одной из ступенек на пути к успешности во взрослой жизни.

Литература:

1. Концепция долгосрочного развития Российской Федерации до 2020 г.
2. Зеер Э. Ф. Профессионально-личностный потенциал субъектов предпринимательской деятельности. / Э. Ф. Зеер, А. М. Павлова. Екатеринбург: Издательство РГППУ, 2009. 104 с.
3. Распоряжение Правительства РФ от 03.03.2015 N 349-р «Об утверждении комплекса мер, направленных на совершенствование системы среднего профессионального образования на 2015 - 2020 годы»
4. Пряжников Н.С. Профессиональное и личностное самоопределение / Н.С. Пряжников. М.: «Институт практической психологии», Воронеж: НПО «МОДЕК», 2009. 256 с.

5. Климов Е.А. Трудности и перспективы становления профессионала: Сборник научных трудов / Е.А. Климов и др.; под ред. Е.А. Климова. М.: МГУ, 2012. 224 с.

6. Электронный ресурс/ Режим доступа: <http://www.zachetik.ru/ref-133413-professionalno-lichnostnoe-stanovlenie-studentov.html>

Карнилович С.П., Гришин В.Н., Воробьева А.А., Кузнецова Т.В.
Российский университет дружбы народов, г. Москва, Россия
**КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ ВЫПУСКНИКОВ ПРИ
ТРУДОУСТРОЙСТВЕ: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ. ОПЫТ
РУДН**

На сегодняшний день вопрос трудоустройства молодых специалистов стоит наиболее остро не только перед самими выпускниками, но и перед вузами, так как высокий показатель трудоустройства выпускников каждого вуза влияет на место университета в различных мониторингах и рейтингах эффективности¹². Для обеспечения эффективности достижения данного показателя необходимо построение оптимальной системы подготовки специалистов, которая позволит не только обеспечивать необходимые и востребованные на рынке компетенции молодых специалистов, но также установить долгосрочные партнерские отношения между вузом и работодателями.

Предприятия, со своей стороны, испытывают значительный кадровый голод притом, что количество специалистов с высшим образованием с каждым годом возрастает. Также часто отмечается необходимость более тесного сотрудничества предприятий и образовательных организаций, в том числе, в рамках проведения исследований на базе образовательных организаций по темам, предложенным предприятием, в том числе, в смежных сферах¹³. Кроме того, требуется особо отметить необходимость актуализации учебных планов в соответствии с профессиональными стандартами и создание корпоративных базовых кафедр, что соответствует концепции, активно реализуемой в Российском университете дружбы народов (РУДН).

¹² QS World University Rankings Methodology.

¹³ Давыденко Т.М., Пересыпкин А.П., Верзунова Л.В. Роль работодателей в процессе развития профессиональных компетенций студентов при реализации учебных и производственных практик.

При этом предприятиям требуются выпускники, владеющие не только профессиональными навыками, но и Soft Skills – общими навыками и компетенциями, позволяющими эффективнее взаимодействовать внутри трудового коллектива¹⁴.

Таким образом, взаимодействие вуза и работодателя - один из важнейших вопросов, стоящих перед образовательными организациями, и в первую очередь, перед вузами, участвующими в проекте 5-Топ100.

В области развития сотрудничества с работодателями Российский университет дружбы народов рассматривает следующие ключевые задачи:

- организация эффективного взаимодействия с российскими, в том числе, региональными, предприятиями;
- усиление конкурентоспособности и привлекательности российского образования для зарубежных компаний, в том числе для национальных рынков работодателей развивающихся регионов;
- расширение сетевого партнерства с международными и транснациональными компаниями и организациями.

В целях повышения репутации Университета среди работодателей устанавливаются тесные рабочие контакты с различными предприятиями как через заключение договоров на организацию и проведение практик с последующим трудоустройством, так и через совместные мероприятия, выездные и на базе РУДН. В 2015-2016 учебном году Университет провел ряд крупных конференций, круглых столов, мастер-классов, лекций и семинаров для обучающихся и выпускников.

Во время встреч с работодателями обсуждаются актуальные вопросы трудоустройства и построения карьеры молодых специалистов. Решение поставленных вопросов оказывает положительное влияние и на повышение репутации РУДН среди работодателей, и на развитие Университета в целом. По итогам таких мероприятий разрабатываются совместные программы взаимодействия вуза и предприятия для реализации конкретных научных проектов и подготовки высококвалифицированных кадров с активным участием работодателей в разработке учебных программ и программ практик.

Визитной карточкой Университета для работодателей, студентов и абитуриентов является официальный сайт Университета, а также интернет портал «РУДН — Практики и трудоустройство», на котором

¹⁴ Никулина Ю.Н. Профессиональная подготовленность молодых специалистов: взгляд выпускников вуза и работодателей.

размещена основная информация о работе Департамента организации практик и трудоустройства, приведены образцы документов и соглашений, отчеты о проводимых Университетом мероприятиях в сфере установления активных контактов с работодателями, опубликованы списки компаний-партнеров Университета, а также актуальные списки предприятий, с которыми были заключены договоры в сфере организации практик, стажировок и содействия занятости. Здесь же размещаются анонсы предстоящих мероприятий и приглашения к участию в них работодателей. Департамент предоставляет информацию для размещения на сайтах компаний-партнеров и социальных сетях, таких как ВКонтакте и Facebook.

Содействие занятости российских выпускников является одним из приоритетов Университета и достигается за счет тесного сотрудничества с предприятиями в рамках практик, стажировок и трудоустройства. Для обучающихся и выпускников РУДН факультетами и учебными институтами при поддержке Департамента регулярно проводятся совместные мастер-классы, лекции, презентации, кейсы, личные собеседования и другие мероприятия с работодателями, заключаются договоры о сотрудничестве в сфере организации практик, стажировок и содействия занятости.

Трудоустройство российских выпускников РУДН по данным Пенсионного фонда составляет 80%, однако иностранные выпускники Университета, как и многих других вузов чаще всего вынуждены искать место работы самостоятельно, без официальной поддержки вуза. В настоящее время для оказания содействия указанной категории выпускников в Университете функционирует отдел содействия занятости и адаптации к рынку труда иностранных выпускников. Это уникальный опыт, аналогов которому нет ни одном из российских вузов. В настоящее время Отдел активно принимает участие в международных и межвузовских мероприятиях, устанавливает деловые контакты с зарубежными работодателями по вопросам организации стажировок и практик для иностранных обучающихся, а также для последующего трудоустройства выпускников на родине.

Необходимо отметить, что на пути решения вопроса эффективного взаимодействия вуза и работодателя существуют определенные трудности, а именно: отсутствие полного комплекта образовательных стандартов, частая смена ФГОС, проблема оценки сформированности компетенций и высокая вариативность, академическая свобода в построении образовательных программ в различных вузах.

Среди задач, стоящих перед вузами в сфере повышения эффективности взаимодействия вузов и работодателей, необходимо отметить следующие:

1. Привлечение работодателей к формированию ОПОП;
2. Разработка фондов оценочных средств совместно с работодателями;
3. Профессиональная аккредитация ООП;
4. Разработка методики актуализации ООП совместно с предприятиями;
5. Развитие сетевого взаимодействия с предприятиями, особенно в рамках магистерских программ.

Еще одной сложность во взаимодействии с работодателями для образовательных организаций является высокая конкуренция на рынке труда между выпускниками различных вузов. Однако указанная конкуренция может также выступать и стимулом для актуализации образовательных программ в соответствии с требованиями рынка и секторов реальной экономики по таким важным направлениям работы как: включение в фонды оценочных средств практических заданий, соответствующих реальным требованиям производства; включение в портфолио компетенций выпускников; проведение практик на профильных предприятиях; проверка ООП по действующим стандартам. Актуализация образовательных программ активно ведется на всех направлениях подготовки Университета, а ее успешность подтверждается прохождением международных аккредитаций.

В РУДН существует ряд уникальных, в том числе междисциплинарных, научных разработок: технологий, прототипов оборудования, патентов и др. в передовых отраслях промышленности. Таким образом, обеспечение качественного и эффективного взаимодействия с ведущими работодателями в различных секторах реальной экономики достигается не только за счет работы Департамента организации практик и трудоустройства обучающихся, но и работы всего Университета — факультетов, учебных институтов, кафедр и каждого отдельного преподавателя и ученого.

Значимым аспектом работы в области содействия занятости выпускников является деятельность Центров карьеры. В РУДН функции Центра карьеры несет Департамент организации практик и трудоустройства обучающихся.

Работа Департамента организации практик и трудоустройства обучающихся в сфере выявления потребностей работодателей при взаимодействии с вузами позволила установить, что работодателю наиболее интересно сотрудничество в сфере инновационных

разработок для нужд производства с учетом требований реальной экономики. Таким образом, развитие науки (особенно прикладной) в вузе положительно сказывается на его востребованности работодателями как в аспекте непосредственной закупки технологий и патентов, выполнения исследований, так и в аспекте приоритетного найма выпускников этого вуза для обслуживания научных разработок, произведенных вузом для предприятия. Сочетание указанных аспектов дополнительно повышает имидж вуза в сфере деятельности компании, что выступает в качестве самостоятельного фактора и способствует повышению показателя Employer Reputation в существующих российских и международных рейтингах эффективности вузов.

Исходя из опыта работы Университета, целесообразно сосредотачивать работу по взаимодействию с предприятиями на ознакомлении их с научным потенциалом вуза применительно к их производственной деятельности. Это работа включает в себя работу с научными студенческими обществами (НСО) для отбора обучающихся, чей научный потенциал будет наиболее полезен предприятию или рекламной деятельности представителей вуза, направленной на продвижение указанной идеи, в рамках прохождения практики как наиболее выгодного момента для непосредственного и открытого взаимодействия с предприятием, а также непосредственную научную работу кафедр и департаментов.

Департаментом организации практик и трудоустройства обучающихся РУДН проведен анализ работы вузов, участвующих в проекте 5-Топ100 и повысивших показатели своего рейтинга в 2015/16 уч. г. Анализ показывает, что рост рейтинговых показателей отмечается только у вузов, которые заняты перспективными и инновационными научными исследователями. Результаты таких исследований представляют интерес не только для научного и академического сообщества, но и для предприятий, т.к. последние заинтересованы в использовании максимально современных и эффективных технологий, особенно при учете, что наукоемкие предприятия составляют основной контингент голосующих.

Предприятия, занятые в менее наукоемких и более практических сферах, заинтересованы в трудоустройстве наиболее компетентных выпускников, причем компетенции должны соответствовать актуальным требованиям секторов реальной экономики, что подразумевает непрерывную актуализацию образовательных программ Университета в тесном сотрудничестве с работодателями.

В заключение мы бы хотели подчеркнуть, что проблемы эффективного трудоустройства молодых специалистов затрагивают и

деятельность образовательных организаций, и работу предприятий. В современных условиях, для достижения поставленных необходимо тесное взаимодействие всех заинтересованных сторон и активное вовлечение самих обучающихся в процесс профориентации еще со школьной скамьи¹⁵.

Литература:

1. Давыденко Т.М., Пересыпкин А.П., Верзунова Л.В. Роль работодателей в процессе развития профессиональных компетенций студентов при реализации учебных и производственных практик // Современные проблемы науки и образования. 2012. № 2.
2. Никулина Ю.Н. Профессиональная подготовленность молодых специалистов: взгляд выпускников вуза и работодателей // Вестник ОГУ. 2011. №8 (127). С. 88-93.
3. Рубцова О.А. Профориентация в системе высшего образования как инструмент содействия переходу «учеба – работа»: автореф. дисс. канд. экон. наук / Моск. гос. ун-т им. М.В. Ломоносова. Экономический факультет. Москва, 2008. 25 с.
4. QS World University Rankings Methodology. Режим доступа: <http://www.topuniversities.com/qs-world-university-rankings/methodology>.

Климова Е.В.

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

ТРЕБОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ В СФЕРЕ ОХРАНЫ ТРУДА КАК ОСНОВНОЙ КРИТЕРИЙ ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ВЫПУСКНИКОВ НАПРАВЛЕНИЯ 200301-ТЕХНОСФЕРНАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

В законе Российской Федерации «Об образовании», в законе «О высшем и послевузовском профессиональном образовании», в Национальной доктрине образования в РФ подчеркивается необходимость подготовки конкурентоспособного специалиста в различных областях человеческой деятельности. Подтверждение

¹⁵ Рубцова О.А. Профориентация в системе высшего образования как инструмент содействия переходу «учеба – работа».

важности конкурентоспособности будущего специалиста мы находим и в модели «Российское образование – 2020» [1].

В нашей стране с каждым годом возрастает потребность в высококвалифицированных, конкурентоспособных специалистах по охране труда, способных качественно и на высоком профессиональном уровне выполнять свои обязанности. Это связано в первую очередь с высоким уровнем производственного травматизма, большим количеством предприятий, имеющих вредные и опасные условия труда [2, 3]. Кроме того, ужесточаются и требования к профессиональным качествам специалиста по охране труда и уровню образования.

С 1 июля 2016 года введены в действие профессиональные стандарты, в том числе профессиональный стандарт «Специалиста в области охраны труда» (Приказ Минтруда России от 04.08.2014 №524н), действие которого распространяется на все организации не зависимо от формы собственности [4].

Новые профессиональные стандарты включают перечень трудовых функций, определяющих требования к уровню сформированности знаний и умений, которыми должны обладать специалисты нового уровня, при поступлении на работу [5].

После перехода вузов на образовательные стандарты двухуровневого высшего профессионального образования (бакалавр и магистр) появилась ориентация на компетентно-ориентированную подготовку, это позволило приблизить образовательные программы к реальным потребностям работодателя. Но, тем не менее, образовательные стандарты не содержат соответствия между представленными компетенциями, которыми должны обладать выпускники и трудовыми обязанностями, которые они должны выполнять, занимая определенную должность [5].

Следовательно, на этапе обучения студентов в вузе, усилия преподавателей должны быть направлены на формирование тех компетенций выпускника, которые будут соответствовать конкретным трудовым функциям профессионального стандарта [5]. Другими словами, профессиональные стандарты выступают в роли эталона, к которому необходимо стремиться во время обучения будущих специалистов в области охраны труда.

Таким образом, перед системой высшего образования ставится актуальная задача повышения качества подготовки будущих специалистов за счет ориентации содержания подготовки на новые профессиональные стандарты. Так, при обучении студентов в первую очередь следует выявить набор тех компетенций, которые

будут составлять основу определенных трудовых функций, в зависимости от области профессиональной деятельности.

В рамках изучения проблемы повышения качества подготовки специалистов по охране труда и техносферной безопасности, нами был изучен процесс обучения студентов направления «Техносферная безопасность», обучающихся по программам бакалавриата [6] и требования профессионального стандарта «Специалиста в области охраны труда» [7].

В ходе проводимого исследования нами был проведен анализ соответствия профессионального стандарта «Специалиста в сфере охраны труда» содержанию образовательного стандарта по направлению «Техносферная безопасность» - уровень бакалавра. В результате были получены результаты, представленные в табл. 1.

Таблица 1

Сопоставление единиц ФГОС ВО для направления 200301 Техносферная безопасность (уровень бакалавриата) и профессионального стандарта «Специалиста в области охраны труда»

ФГОС ВО	Профессиональный стандарт
<p>Виды деятельности (ВД):</p> <ul style="list-style-type: none"> - проектно-конструкторская; - сервисно-эксплуатационная; - организационно-управленческая; - экспертная, надзорная и инспекционно-аудиторская; - научно-исследовательская. 	<p>Обобщенные трудовые функции (ОТФ) соответствующего уровня квалификации:</p> <p>А. Внедрение и обеспечение функционирования системы управления охраной труда</p> <p>В. Мониторинг функционирования системы управления охраной труда</p> <p>С. Планирование, разработка и совершенствование системы управления охраной труда</p>
<p>Компетенции</p>	<p>Трудовые функции</p>
<p>Способность ориентироваться в основных нормативно-правовых актах в области обеспечения безопасности (ОПК 3).</p>	<p>Нормативное обеспечение системы управления охраной труда</p> <p>Обеспечение расследования и учета</p>

<p>Способность применять действующие нормативные правовые акты для решения задач обеспечения безопасности объектов защиты (ПК 12).</p>	<p>несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний</p> <p>Определение целей и задач (политики), процессов управления охраной труда и оценка эффективности системы управления охраной труда</p> <p>Распределение полномочий, ответственности, обязанностей по вопросам охраны труда и обоснование ресурсного обеспечения</p>
<p>Способностью ориентироваться в основных методах и системах обеспечения техносферной безопасности, обоснованно выбирать известные устройства, системы и методы защиты человека и окружающей среды от опасностей (ПК-5)</p> <p>Готовность использовать знания по организации охраны труда, охраны окружающей среды и безопасности в чрезвычайных ситуациях на объектах экономики (ПК-9)</p> <p>Способность применять действующие нормативные правовые акты для решения задач обеспечения безопасности объектов защиты (ПК-12);</p>	<p>Обеспечение подготовки работников в области охраны труда</p>
<p>Готовность использовать знания по организации охраны труда, охраны окружающей среды и безопасности в чрезвычайных ситуациях на объектах экономики (ПК-9)</p> <p>Способность использовать знание организационных основ</p>	<p>Сбор, обработка и передача информации по вопросам условий и охраны труда</p>

<p>безопасности различных производственных процессов в чрезвычайных ситуациях (ПК-10)</p> <p>способностью организовывать, планировать и реализовывать работу исполнителей по решению практических задач обеспечения безопасности человека и окружающей среды (ПК-11)</p> <p>Способность применять действующие нормативные правовые акты для решения задач обеспечения безопасности объектов защиты (ПК-12)</p>	
<p>Способность оценивать риск и определять меры по обеспечению безопасности разрабатываемой техники (ПК-3)</p>	<p>Обеспечение снижения уровней профессиональных рисков с учетом условий труда</p>
<p>Способностью определять нормативные уровни допустимых негативных воздействий на человека и окружающую среду (ПК-14)</p> <p>Способностью проводить измерения уровней опасностей в среде обитания, обрабатывать полученные результаты, составлять прогнозы возможного развития ситуации (ПК-15)</p> <p>Способность анализировать механизмы воздействия опасностей на человека, определять характер взаимодействия организма человека с опасностями среды обитания с учетом специфики</p>	<p>Обеспечение контроля за соблюдением требований охраны труда</p> <p>Обеспечение контроля за состоянием условий труда на рабочих местах</p>

<p>механизма токсического действия вредных веществ, энергетического воздействия и комбинированного действия вредных факторов (ПК-16);</p> <p>способностью определять опасные, чрезвычайно опасные зоны, зоны приемлемого риска (ПК-17)</p> <p>Готовность осуществлять проверки безопасного состояния объектов различного назначения, участвовать в экспертизах их безопасности, регламентированных действующим законодательством Российской Федерации (ПК-18)</p>	
---	--

Как видно из табл.1, для подготовки компетентных, конкурентоспособных специалистов по охране труда необходимо базироваться на профессиональном стандарте «Специалист в области охраны труда» [7], так как профессиональный стандарт выступает не только эталоном содержания вузовской подготовки специалиста в области охраны труда, но и может быть ориентиром разработки подходов к оценке качества профессиональной подготовки специалистов в вузе [8]. Перед вузом стоит серьезная задача, при разработке основной образовательной программы, руководствоваться образовательным стандартом, но и принимать во внимание профессиональные стандарты по которым он готовит специалистов, так как профессиональный стандарт дает более конкретные требования к уровню знаний и умений специалиста.

Литература:

1. Евплова Е.В. Этапы формирования конкурентоспособности будущего специалиста / Е.В. Евплова // Высшее образование в России. 2011. № 4. С. 156 – 158.
2. Кондакова О.Ю., Климова Е.В. Кадровое обеспечение охраны труда в организациях в современных условиях / В сборнике: Содействие профессиональному становлению личности и

трудоустройству молодых специалистов в современных условиях // Белгород, 2013. С. 295-299.

3. Климова Е.В., Калатоzi В.В., Рыжиков Е.Н. Проблемы эффективного управления профессиональными рисками // Вестник Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова. 2015. № 4. С. 270-272.

4. Профессиональный стандарт специалиста по охране труда 2016 года [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://beltrud.ru/professionalniy-standart-specialist-po-ohrane-truda/> (дата обращения 16.10.2016).

5. Тагиров В.К., Тагирова Л.Ф., Тагирова Е.А. Профессиональные стандарты в сфере информационных технологий как основной критерий повышения качества подготовки it-кадров в вузе // Личность, семья и общество: вопросы педагогики и психологии: сб. ст. по матер. L-LI междунар. науч.-практ. конф. № 3-4(50). – Новосибирск: СибАК, 2015.

6. Федеральный Государственный Образовательный стандарт Высшего образования по направлению подготовки 20.03.01 — «Техносферная безопасность» (уровень бакалавр) [Электронный ресурс]. - Режим доступа. – URL: <http://fgosvo.ru/uploadfiles/fgosvob/200301.pdf> (дата обращения: 16.10.2016).

7. Профессиональный стандарт «Специалист в области охраны труда». [Электронный ресурс]. — Режим доступа. — URL: http://ohranatruda.ru/upload/medialibrary/5ac/ps_spetsialist-v-oblasti-okhrany-truda.pdf (дата обращения: 16.10.2016).

8. 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. Белгород, 2014. С. 281-285.

9. Климова Е.В. Проблемы профессиональной подготовки специалистов по охране труда / 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. С. 212-216.

Климова Е. В., Чугунов А. С.

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

ПЕРСПЕКТИВЫ ДИСТАНЦИОННОГО ОБУЧЕНИЯ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» при реализации образовательных программ определяет использование различных образовательных технологий, в том числе дистанционных образовательных технологий, электронного обучения. *Под дистанционными образовательными технологиями* понимаются образовательные технологии, реализуемые в основном с применением информационно-телекоммуникационных сетей при опосредованном (на расстоянии) взаимодействии обучающихся и педагогических работников. Организации, осуществляющие образовательную деятельность, вправе 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 дистанционных образовательных технологий в организации, осуществляющей образовательную деятельность, 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 места нахождения обучающихся. При реализации образовательных программ с применением дистанционных образовательных технологий местом осуществления образовательной деятельности является место нахождения организации, осуществляющей образовательную деятельность, или ее филиала независимо от места нахождения обучающихся. При реализации образовательных программ с применением дистанционных образовательных технологий организация, осуществляющая образовательную деятельность, обеспечивает защиту сведений, составляющих государственную или иную охраняемую законом тайну [1].

К преимуществам дистанционного обучения можно отнести [2]:

организацию непрерывного обучения вне зависимости от места нахождения слушателя;

обучение без отрыва от производства;

более низкая стоимость обучения, по сравнению с другими формами обучения.

Кроме того к преимуществам дистанционного обучения можно отнести выбор образовательного учреждения, не зависимо от его географического расположения; индивидуальный темп обучения; гибкость учебного плана, возможность самостоятельного планирования времени и продолжительности занятий; своевременная связь с преподавателем.

С развитием информативных ресурсов и внедрением их в повседневную жизнь минусов дистанционного обучения становится все меньше и меньше, например, с помощью общения преподавателя и слушателя посредством специализированных бесплатных программ общения в интернете (Miranda IM, Skype, Viber и др.) появилась возможность увеличить время очного индивидуального общения преподавателя и слушателя.

Таким образом, на сегодняшний день при хорошей индивидуальной мотивации слушателя дистанционная форма обучения по своей эффективности ничем не уступает очной и потребность в ней растет. Об этом свидетельствуют и результаты процентного соотношения обучающихся в Региональном учебно-методическом центре по охране труда при Белгородском государственном технологическом университете им. В.Г. Шухова (РУМЦ по ОТ при БГТУ им. В.Г. Шухова) представленные на рис. 1.

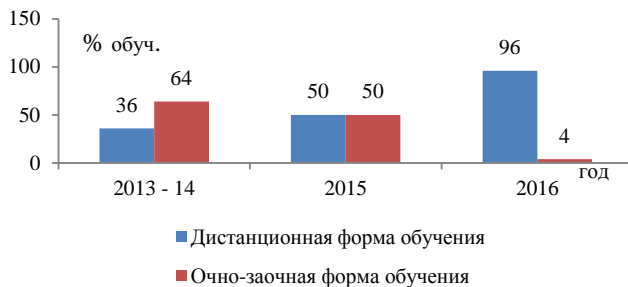


Рис. 1. Процентное соотношение обучающихся РУМЦ по ОТ по дистанционной и очно-заочной форме обучения

Для проведения дистанционного обучения по охране труда сотрудниками РУМЦ по ОТ разработан образовательный портал на

основе популярной в мире системы управлением обучением Moodle [3].

Образовательный портал размещен в Интернете. Соответственно, любой желающий может без труда зайти в него через свой компьютер, имея логин и пароль.

Упрощенная главная страница портала представлена на рис. 2.

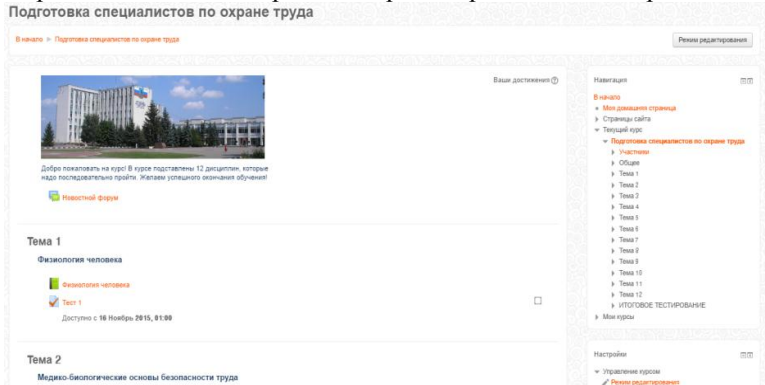


Рис. 2. Главная страница портала

В левой части портала мы видим название обучения, ниже - двенадцать дисциплин, которые необходимо пройти последовательно. После прохождения каждой темы предлагается пройти тестирование. Следующая дисциплина остается недоступной, пока не будет пройден тест по предыдущей теме.

На рис. 3 представлена начальная страница дисциплины по теме №1.

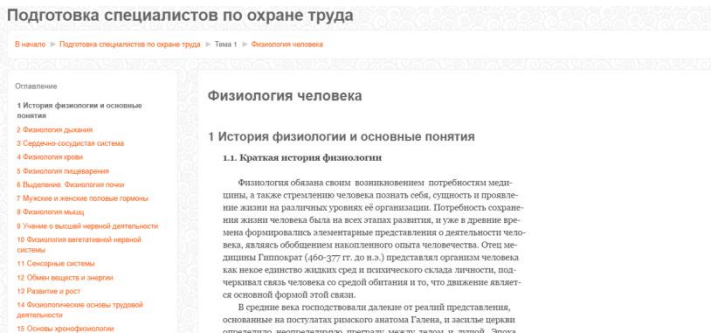


Рис. 3. Дисциплина по теме №1

Вверху представлено название обучения. Ниже - название дисциплины «Физиология человека». Еще ниже - название раздела дисциплины «История физиологии и основные понятия» и сама лекция. Слева - оглавление с названием соответствующих разделов. Вверху для удобства передвижения по portalу сделана навигационная лента. В общем, дисциплина похожа на книгу, которую необходимо прочитать.

На рис. 4 представлен тест, который проводится после изучения темы №1.

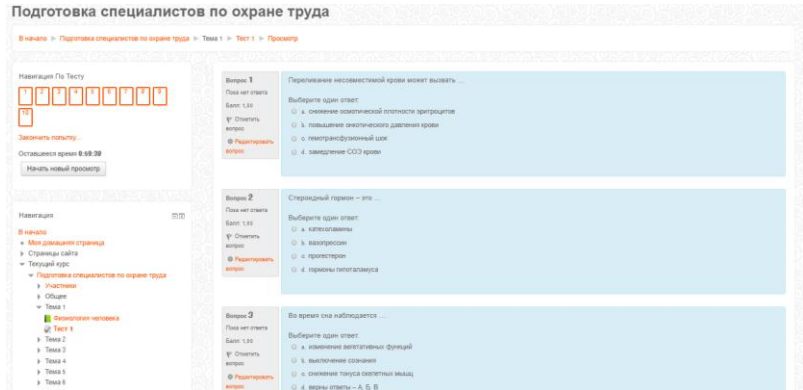


Рис. 4. Тест, который проводится после изучения темы №1

Всего Учебным планом предусмотрено изучение двенадцати основных дисциплин, включающих необходимые для специалиста по охране труда знания.

Кроме самостоятельного изучения и личного общения слушателя и преподавателя проводятся так же онлайн-семинары (вебинары), позволяющие слушателю слышать и видеть лектора, задавать вопросы в чате или через голосовую связь, транслировать на экране электронные материалы: презентации, видеофайлы, рисунки, документы и т.п. [4].

С учетом высокой потребности в специалистах по охране труда [5] и необходимостью специалисту по охране труда иметь профильное образование [6] развитие дистанционного обучения по охране труда имеет большие перспективы и может применяться и при получении высшего, средне специального образования, профессиональной переподготовки и повышении квалификации.

Литература:

1. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ (ред. от 03.07.2016) «Об образовании в Российской Федерации» [Электронный ресурс]. - Режим доступа. – URL:

<http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=201339#0> (дата обращения: 16.10.2016).

2. 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. Белгород, 2014. С. 281-285.

3. Дистанционное обучение по охране труда [Электронный ресурс]. - Режим доступа. – URL: <http://beltrud.ru/distancionnoe-obucheniye-po-ohrane-truda/> (дата обращения: 16.10.2016).

4. Климова Е.В., Калатоци В.В., Рыжиков Е.Н. Проблемы эффективного управления профессиональными рисками //Вестник Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова. 2015. № 4. С. 270-272.

5. Климова Е.В. Проблемы профессиональной подготовки специалистов по охране труда / 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. С. 212-216.

6. Профессиональный стандарт специалиста по охране труда 2016 года [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://beltrud.ru/professionalniy-standart-specialist-po-ohrane-truda/> (дата обращения 16.10.2016)

7. Корнилов А.В., Корнилова Е.А. Применение в обучении дистанционных образовательных технологий / 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. С. 234-238.

Кныжова З.З.

*Филиал Белгородского государственного технологического
университета им. В.Г. Шухова, г. Вольск, Россия*

ПРОЕКТНЫЙ МЕТОД КАК РЕАЛИЗАЦИЯ НЕПРЕРЫВНОСТИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА

На протяжении длительного времени организация проектной работы в средней школе воспринималась как частная методика работы с одаренными детьми. Подобный подход в образовании требует знания методик, понимание структуры научной деятельности, владения технологиями организации проектной работы. С другой стороны, для высшего образования проектный метод является традиционным и системообразующим.

В 2012 г. были приняты основные документы, определяющие юридические и методические векторы реализации образовательного процесса в России – ФЗ «Об образовании»¹⁶ и ФГОС¹⁷ среднего общего и высшего образования. Существенным методологическим подходом новых стандартов средней школы образовательного процесса стало формирование критического мышления обучающимся. Самостоятельный поиск информации является ключевой идеей нововведений. При этом в задачах ФГОС – обучить учащихся данной методике, сформировать индивидуальное видение проведения исследования, выработать умение самостоятельного поиска нужной и актуальной информации, которая поможет сделать выводы и сформировать исследовательскую позицию.

Система высшего образования уже на протяжении длительного времени работает на основе системы проектов, которые традиционно принято связывать с итоговой квалификационной работой и промежуточными курсовыми работами. При повышении требований к образованию средней ступени, автоматически появляется запрос на углубление и расширение методик проектной деятельности в высших учебных заведениях. Также необходимо учитывать специфику административного фактора в процессе внедрения новых технологий в образовании. Требования к организации образовательного процесса на уровне средней школы более унифицированы в сравнении с теми же тенденциями в вузах.

¹⁶ Федеральный закон «Об образовании» №273 от 29.12.2012 г.

¹⁷ Приказ Министерства образования и науки РФ от 6 октября 2009 г. № 413 об утверждении и введении в действие Федерального государственного образовательного стандарта среднего общего образования»

Проектная методика является практическим вариантом реализации личностно-ориентированного подхода. Исследователи образования связывают историю появления метода с XVI веком¹⁸. К началу XX в. метод проектов получает распространение во всем мире, появляется множество экспериментальных школ, в которых обучение строится как по методу проектов, так и на основе других его разновидностей (Дальтон-план, Иена-план и др.). М. Кнолл определяет этот период 1915–1965 гг. Именно в это время интерес к методу проектов возникает и в отечественной педагогике (С.Т. Шацкий, П.П. Блонский, А.С. Макаренко, А.П. Пинкевич, Н.К. Крупская и т.д.). Детализацию методологического и технологического аспектов проводит в своем исследовании Воинова О.И.¹⁹, которая вводит уточняющий термин - «метод проектов», под которым понимает проектную технологию обучения. Она включает в себя технологию проектной деятельности, субъектов этой деятельности и их особенности, цели проектной деятельности, дидактические методы, используемые в процессе проектной деятельности, критерии и уровни оценивания проектной деятельности.

Проектный метод содержит пять смысловых этапов:

I этап - методологический:

- выбор и осмысление предмета исследования;
- формулирование темы проекта;
- формулирование проблемных вопросов;
- осмысление и первичное формулирование целей и задач проекта;
- первичное определение логики изложения и структуры проекта.

II этап - содержательный:

- поиск и подбор материала по выбранной теме
- подготовка чернового варианта результатов исследования
- подготовка карты презентации.

III этап - рефлексивный:

- окончательная формулировка целей и задач проекта;
- корректировка логики изложения и структуры проекта;

¹⁸ Тросяня В.Г. История образования и педагогической мысли: учеб. для студ. высш. учеб. заведений. М., 2003. С.28; Игнатова И.Б., Сушкова Л.Б. Проектные технологии как метод обучения: историко-педагогический анализ// Теория и практика общественного развития, 2011. №1. С.164

¹⁹ Воинова О.И. Проектные технологии обучения общенаучным дисциплинам в системе высшего технического образования. Автореф. канд. педагог. наук. М., 2008.

- формулирование выводов в соответствии с целью и задачами проекта.

IV этап - технический:

- корректировка и форматирование текста;
- создание, подбор, сканирование иллюстраций;
- компоновка страниц;
- работа над презентацией .

V этап - защита проекта

- определение логики изложения на защите
- подготовка текста выступления
- поиск ответов на возможные вопросы оппонентов

Первый этап является наиболее академическим, что вызывает сложности при его применении в условиях средней школы, сопровождаясь уже выше перечисленными требованиями к учителям, которые выступают в роли научных руководителей. Второй этап являет собственно исследование, на уровне высшей школы совпадающее с курсовыми проектами, выполненными в качестве разделов итоговой дипломной работы. Рефлексивный этап раскрывает итоговую часть научной деятельности, когда после проведенного исследования (написание теоретического обоснования проблемы и проведение практической части) исследователю необходимо резюмировать наиболее формальную наукообразную часть - «введение». На четвертом этапе необходимо отметить требования ГОСТ²⁰ к оформлению текстов. Защита проекта в высших учебных заведениях проходит в форме защиты курсовых работ или итоговой дипломной работы. В результате обучающийся получает перевод на следующий курс или диплом о высшем профессиональном образовании. Целеполагание на уровне педагогической риторики школы будет определяться самооценностью проекта, поскольку акцент в средней школе сделан на развитии исследовательского поведения и формировании культуры умственного труда. В силу целей данного уровня образования и познавательных способностей учащихся появление реально применимых изобретений или проектов массово не предполагается. Также данный этап реализуется на конференциях как студентами, так и школьниками.

Отдельно необходимо уделить внимание еще одной проблеме терминологического характера. В образовательных стандартах проектный метод идет в паре с исследовательским форматом.

²⁰ ГОСТ 7.32 – 2001. Система стандартов по информации, библиотечному и издательскому делу. Отчет о научно-исследовательской работе.

Зачастую эти понятия тождественны на уровне общего понимания технологии. Эта же тождественность сохраняется, на наш взгляд, и при внедрении в среднее образование. В вузе же это может стать ключевым различием в характере деятельности. Если исследование отличается наиболее общим, теоретическим характером, и является неотъемлемой частью любой научной работы, то проектный формат подразумевает прикладное направление. Следовательно, метод требует адаптации для теоретических направлений социальных и гуманитарных наук.

Посредниками между двумя уровнями российской образовательной системы – школой и вузом – зачастую очень успешно служат научные школы. Данные школы ориентированы в основном на молодежь от 14 до 20 лет, проводятся в период каникул как при высших учебных заведениях, так и организуются благотворительными фондами и прочими НКО. Основной целью является погрузить школьников и студентов в процесс разработки проектов, который проходит в более интенсивном режиме, нежели чем в обычной образовательной деятельности. Ярким примером подобной школы являются программа «Лифт в будущее»²¹, которую с 2012 г. активно внедряет АФК «Система». Диапазон проектных направлений строится вокруг точных, технических и естественных наук: медицина и биотехнологии, информационные и телекоммуникационные технологии, транспорт, промышленные технологии и новые материалы, среда жизни и общество, энергетика.

Формат подобных научных школ является оптимальным при ориентации на качественный результат внедрения проектного метода. В условиях ограниченного числа участников, конкурсного отбора в контингент попадают довольно мотивированные обучающиеся. Данное замечание раскрывает одну из слабых сторон проектного метода, реализуемого в массовом масштабе в школах и вузах. Педагогические цели создания проектов в восприятии обучающихся трансформируются в более утилитарные (перевод на следующую ступень или документа об образовании).

Еще одной проблемой в первую очередь на уровне средней школы является отсутствие материальной базы, необходимой для проведения полноценного исследования. Устаревшие технологии приводят к обратной реакции – потере мотивации продолжения подобной деятельности. Психологический аспект проблемы также отражается на преподавательском составе, который помимо должной квалификации

²¹ Всероссийские научно-образовательные школы «Лифт в будущее» <http://liftothefuture.ru>. Просм. От 01.12.2015.

должен обладать пониманием необходимости подобных трудозатрат, в сравнении с традиционными методиками деятельности. Не способствует появлению инициативного начала и усиление бюрократизации педагогического процесса.

Специфика субъективного восприятия образовательного процесса на уровне высшей школы непосредственно воспринимается в связи с потенциальной будущей деятельностью студента. Опыт, приобретенный при разработке и защите проекта, проецируется на профессиональный. Эта черта в среде средней школы может остаться навязанной в силу возраста обучающихся. Оптимальным результатом станет сформированное образовательное и профессиональное целеполагание выпускника.

При довольно разнообразных методиках обучения среднего образовательного уровня, которые разработаны как в концептуальном, так и практическом поле, педагогика высшей школы менее формализована. О.И. Воинова отмечает низкую дидактическую составляющую технологий написания курсовых и дипломных работ. Также при активном внедрении отработанных вузовских методик на ранних образовательных уровнях впоследствии потребует от университетов и институтов обновления методологической базы. Последним спорным моментом необходимо вновь обратить внимание на социально-гуманитарные дисциплины, которые при новых требованиях, ориентированных на практический результат, окажутся на более низкой ступени приоритетности.

Тренды в развитии социальной, экономической, политических сфер диктуют требования к трансформации образовательных стандартов. От выпускников учебных заведений вне зависимости от уровня требуют не только фундаментальные знания, но и освоенные универсальные навыки профессиональной деятельности, основные на творческом подходе, объективной амбициозности, владении информационными технологиями, а также умении разрабатывать, планомерно реализовывать, представлять результаты деятельности и нести ответственность. В рамках использования проектного метода выпускники знакомятся с единым форматом, который прорабатывается на последующих уровнях образовательного процесса.

Литература:

1. Воинова О.И. Проектные технологии обучения общенаучным дисциплинам в системе высшего технического образования. Автореф. канд. педагог. наук. М., 2008.

2. ГОСТ 7.32 – 2001. Система стандартов по информации, библиотечному и издательскому делу. Отчет о научно-исследовательской работе.

3. Приказ Министерства образования и науки РФ от 6 октября 2009 г. № 413 об утверждении и введении в действие Федерального государственного образовательного стандарта среднего общего образования».

4. Тросян В.Г. История образования и педагогической мысли: учеб. для студ. высш. учеб. заведений.

5. Игнатова И.Б., Сушкова Л.Б. Проектные технологии как метод обучения: историко-педагогический анализ// Теория и практика общественного развития, 2011. №1. С.164

6. Федеральный закон «Об образовании» №273 от 29.12.2012 г.

Ковалева М.В.

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

**СОДЕЙСТВИЕ ВСЕРОССИЙСКОГО ФИЗКУЛЬТУРНО-
СПОРТИВНОГО КОМПЛЕКСА «ГТО»
ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ ОБРАЗОВАНИЮ И
САМОРАЗВИТИЮ СТУДЕНТОВ ВУЗОВ**

Расширение объема и усложнение содержания учебных программ всех специальностей и направлений высшего образования, ведут к значительному увеличению удельного веса самостоятельной работы. Это, в свою очередь, ведет к почти 50% сокращению двигательной активности [1, 3]. Именно в процессе образовательной деятельности наблюдается резкое снижение двигательной активности, что впоследствии ведёт к ухудшению состояния здоровья [2, 5]. Таким образом, большую тревогу специалистов вызывает молодое поколение, а конкретно студенческая молодёжь, как категория будущих защитников Отечества и специалистов – выпускников вузов.

Для своевременного решения этой проблемы требуется создание эффективной и современной государственной системы физического воспитания населения [6].

Основным элементом данной системы стало возрождение и разработка новой программы Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне». 24 марта 2014 года был издан Указ президента Российской Федерации №172 «О Всероссийском физкультурно-спортивном комплексе «Готов к труду и обороне» (ГТО)», постановляющий о вводе в действие комплекса с 1 сентября 2014 года [8].

Целями всероссийского физкультурно-спортивного комплекса являются повышение эффективности использования возможностей физической культуры и спорта в укреплении здоровья, гармоничном и всестороннем развитии личности, воспитании патриотизма и обеспечение преемственности в осуществлении физического воспитания населения. Достижение данных целей является возможным посредством решения следующих задач: увеличение числа граждан, систематически занимающихся физической культурой и спортом в Российской Федерации; повышение уровня физической подготовленности граждан Российской Федерации; формирование у населения осознанных потребностей в систематических занятиях физической культурой и спортом, физическом самосовершенствовании и ведении здорового образа жизни; повышение общего уровня знаний населения о средствах, методах и формах организации самостоятельных занятий, в том числе с использованием современных информационных технологий; модернизация системы физического воспитания и системы развития массового, детско-юношеского, школьного и студенческого спорта в образовательных организациях, в том числе путем увеличения количества спортивных клубов [7].

Представилось интересным остановиться на подробном рассмотрении норм Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «ГТО» для возрастной группы от 18 до 24 лет.

Таблица 1. Виды испытаний (тесты) для возрастной группы от 18 до 24 лет

Виды испытаний (тесты)	Нормативы					
	мужчины			женщины		
	Бронзов ый знак	Серебря ный знак	Золото й знак	Бронзо вый знак	Серебряны й знак	Золотой знак
Обязательные испытания (тесты)						
Бег на 100 м (с)	15,1	14,8	13,5	17,5	17,0	16,5
Бег на 3 км (мин, с) (мужчины)	12.30	13.30	14.00	11.35	11.15	10.30
Бег на 2 км (мин, с) (Женщины)						

Подтягивание из виса на высокой перекладине (количество раз) (мужчины)	9	10	13	10	15	20
Подтягивание из виса лежа на низкой перекладине (кол. раз) (женщины)						
или рывок гири 16 кг (кол. раз) (мужчины)	20	30	40	10	12	14
или сгибание и разгибание рук в упоре лежа на полу (кол. раз) (женщины)						
Наклон вперед из положения стоя с прямыми ногами на гимнастической скамье (см)	6	7	13	8	11	16
Испытания (тесты) по выбору						
Прыжок в длину с разбега (см)	380	390	430	270	290	320
или прыжок в длину с места толчком двумя ногами (см)	215	230	240	170	180	195
Метание спортивного снаряда весом 700 гр. (м) (мужчины) 500 гр. (м) (женщины)	33	35	37	14	17	21
Бег на лыжах на 5 км (мин, с)	26.30	25.30	23.30	20.20	19.30	18.00
Бег на лыжах на 3 км (мин, с)						
или кросс 5 км по пересеченной местности*	Без учета времени	Без учета времени	Без учета времени	Без учета времени	Без учета времени	Без учета времени
или кросс 3 км по пересеченной местности*						
Плавание 50 м (мин, с)	Без учета	Без учета	0.42	Без	Без	1.10

		времени	времени		учета времени	учета време ни	
	Стрельба из пневматической винтовки из положения сидя или стоя с опорой локтей о стол или стойку, дистанция – 10 м (очки)	15	20	25	15	20	25
	или из электронного оружия из положения сидя или стоя с опорой локтей о стол или стойку, дистанция – 10 м (очки)	18	25	30	18	25	30
	Туристский поход с проверкой туристских навыков	Туристский поход с проверкой туристских навыков на дистанцию 15 км					
	Поднимание туловища из положения лежа на спине (кол. раз за 1 мин) (женщины)	-----	-----	-----	34	40	47
	Количество видов испытаний (тестов) в возрастной группе	10	10	10	11	11	11
	Количество видов испытаний (тестов), которые необходимо выполнить для получения знака отличия Комплекса**	6	7	8	6	7	8

*Для бесснежных районов страны.

** Для получения знака отличия комплекса «ГТО» необходимо выполнить обязательные а также необходимое количество тестов по выбору по определению уровня развития скоростно-силовых, координационных способностей, уровня овладения прикладными навыками [4].

Требования к оценке уровня знаний и умений в области физической культуры и спорта, включают проверку знаний и умений по следующим вопросам:

- влияние занятий физической культурой на состояние здоровья, повышение умственной и физической работоспособности;
- гигиена занятий физической культурой;
- основные методы контроля физического состояния при занятиях различными физкультурно-оздоровительными системами и видами спорта;
- основы методики самостоятельных занятий;

- основы истории развития физической культуры и спорта;
 - овладение практическими умениями и навыками физкультурно-оздоровительной и прикладной направленности, овладение умениями и навыками в различных видах физкультурно-спортивной деятельности.

Таблица 2. Рекомендации к двигательному режиму для возрастной группы от 18 до 24 лет (в течение недели)

№ п/п	Виды двигательной деятельности	Временной объем в неделю, не менее(мин)
1.	Утренняя гимнастика	140
2.	Обязательные учебные занятия в образовательных организациях	90
3.	Виды двигательной деятельности в процессе учебного дня	75
4.	Организованные занятия в спортивных секциях и кружках по легкой атлетике, плаванию, лыжам, полиатлону, гимнастике, спортивным играм, фитнесу, единоборствам, атлетической гимнастике, техническим и военно-прикладным видам спорта, туризму, в группах здоровья и общей физической подготовки, участие в спортивных соревнованиях	120
	Самостоятельные занятия физической культурой, в том числе спортивными играми, другими видами двигательной деятельности	120
В каникулярное время ежедневный двигательный режим должен составлять не менее 4 часов		

Всероссийский физкультурно-спортивный комплекс направлен на реализацию государственной политики в области физической культуры и спорта и представляет собой программно-нормативную основу физического воспитания различных групп населения. Предполагается, что комплекс будет способствовать формированию необходимых знаний, умений, навыков и приобщению к систематическим занятиям спортивно-оздоровительной деятельностью обучающихся, а также людей различных возрастных групп, проведению мониторинга и улучшению физической подготовки, и соответственно повышению уровня здоровья граждан Российской Федерации.

Литература:

1. Грачёв А.С. Двигательная активность как один из основных факторов подготовки конкурентноспособных молодых специалистов / А.С. Грачёв. // Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях: Сборник материалов VII Международной заочной науч.-практич. конференции. Белгород, 2015. С. 100-106.

2. Ковалева М.В. К вопросу об апробации Всероссийского физкультурно-оздоровительного комплекса «Готов к труду и обороне» / М.В. Ковалева, Е.Н. Копейкина. // Наука. Искусство. Культура. 2016. №2 (10). С. 139-145.

3. Кондаков В.Л. Двигательная активность как основа успешного овладения образовательной программой в современном высшем учебном заведении / В.Л. Кондаков, Е.Н. Копейкина, А.Н. Усатов. // Научный поиск. 2014. № 4.1. С. 16-18.

4. Крамской С.И. Организация и подготовка к сдаче норм Всероссийского физкультурно-оздоровительного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО) // С.И. Крамской, Д.Е. Егоров, С.А. Восковский. Белгород, 2015. 58 с.

5. Лубышева Л.И. Физкультурно-спортивный комплекс ГТО – новый импульс к активному формированию здоровья населения России / Л.И. Лубышева. // Физиологические и биохимические основы и педагогические технологии адаптации к разным по величине физическим нагрузкам. Материалы II Международной научно-практической конференции. 2014. С. 437-439.

6. Постановление Правительства российской Федерации № 540 от 11.06.2014 г. «Об утверждении Положения о Всероссийском физкультурно-спортивном комплексе «Готов к труду и обороне».

7. Пункт 15 Положения о Всероссийском физкультурно-спортивном комплексе «Готов к труду и обороне» (ГТО), утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 11 июня 2014 г. № 540 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2014, № 25, ст. 3309).

8. Указ Президента Российской Федерации «О Всероссийском физкультурно-спортивном комплексе «Готов к труду и обороне» (ГТО).

Колбасина Е. А., Литовкина М. В., Шутенко Е. Н.
*Белгородский государственный технологический университет
им. В. Г. Шухова, г. Белгород, Россия*

РОЛЬ УЧЕБНОЙ МОТИВАЦИИ В СТАНОВЛЕНИИ БУДУЩЕГО СПЕЦИАЛИСТА

В настоящее время под влиянием политических и экономических факторов растет необходимость в специалистах с высоким уровнем профессионализма, имеющих творческие способности и высокий уровень оригинальности. Это и предопределяет изменение в мотивационной сфере образовательного процесса. Именно поэтому одной из наиболее актуальных проблем современного образования является формирование высокомотивированной личности студента, желающей и способной заниматься трудовой деятельностью в изменяющихся экономических условиях.

Изменения, произошедшие в последнее время во многих сферах жизнедеятельности человека, выдвигают новые требования к организации и качеству образования. Современный выпускник высшего учебного заведения должен в совершенстве владеть специальными знаниями, умениями и навыками, а также иметь стремление к различным достижениям и успеху. Нужно прививать студентам интерес к накоплению знаний, самообразованию, так как постоянно развивающаяся система профессионального образования требует соответствия содержания, форм и методов обучения современным стандартам подготовки квалифицированного специалиста. Именно поэтому перед обществом стоит проблема формирования учебной мотивации будущих специалистов.

Таким образом, учебная мотивация представляет собой систему побуждений, вызывающих активность учащегося и определяющих направленность и характер учебной деятельности²².

На учебную мотивацию могут влиять различные факторы: образовательная система, образовательное учреждение, организация образовательного процесса, особенности личности студента, а также специфика изучаемых дисциплин.

Итак, мотивация формируется на основе существующих потребностей и сложившейся ситуации. Потребности и сложившаяся ситуация прямо влияют на выбор деятельности, но этот выбор может быть ограничен различными реальными обстоятельствами.

²² Молодцова Н.Г. Практикум по педагогической психологии. 2-е изд. СПб.: Питер, 2009. С. 143.

У разных людей могут быть одни и те же потребности, но мотивы могут иметь существенные различия.

В процессе обучения мотивы могут выполнять следующие функции: индуцирование, т.е. возникновение деятельности руководства студента, который должен выбрать деятельность и способы достижения поставленных целей, а также нормативные функции, обеспечивая иерархию различных мероприятий, которые позволяют внести смысл в осуществлении определенной деятельности.

Эти функции осуществляются за счет включения определенных механизмов соотносящих влияние внешних факторов обучения студентов с их внутренними качествами и возможностями.

Кроме того, по направлению и содержанию можно различить такие типы мотивов, как: социальные, познавательные, профессионально-ценностные, традиционные, исторические, неосознанные и другие.

Для большинства студентов в процессе деятельности характерно сочетание различных мотивов. Например, получить высшее профессиональное образование, получить хорошую работу, расширить свой круг общения, получить новые знания и овладеть новыми навыками, а также возможность получения образования не по собственному желанию, а под влиянием кого-либо.

Нужно иметь в виду, что мотивы могут также быть как положительными, так и отрицательными.

А. И. Гебос (1977) были выделены факторы (условия), которые могут способствовать формированию у студентов положительных мотивов к учению:

- 1) осознание ближайших и конечных целей обучения;
- 2) осознание теоретической и практической значимости получаемых знаний;
- 3) эмоциональная форма изложения учебного материала;
- 4) показ «перспективных линий» в развитии научных понятий;
- 5) профессиональная направленность учебной деятельности;
- 6) выбор заданий, создающих проблемные ситуации в структуре учебной деятельности;
- 7) наличие любознательности и «познавательного психологического климата в учебной группе»¹.

П. М. Якобсон (1969) предложил для мотивов учебной деятельности свою классификацию:

¹ Мотивация учебной деятельности студентов. [Электронный ресурс]. URL:http://psyera.ru/motivaciya-uchebnoy-deyatelnosti-studentov_7539.htm

1. «Отрицательные» мотивы. Сюда он отнес мотивы, вызванные осознанием наступления определенных неприятных последствий для студента, которые могут возникнуть в результате его нежелания учиться: выговоры, угрозы родителей и пр. Мотивация осуществляется по принципу «из двух зол выбрать меньшее». Данный мотив не связан с потребностью в получении знаний, но присущ некоторым студентам, отрицательно влияя на их познавательную деятельность.

2. Второй вид мотивов также связан со сверхурочной деятельностью, но он оказывает положительное влияние на учебу. К данной категории можно отнести воздействия со стороны общества, когда у студентов вырабатывается чувство долга в получении образования и в результате у них появляется желание быть полезным обществу. Процесс обучения при такой позиции воспринимается как путь к личному благополучию студента. Такая ситуация характерна в большей степени для студентов-заочников, которые повышают свою квалификацию.

3. Третий вид непосредственно связан с процессом обучения, т. е. побуждение к новым знаниям, умениям и навыкам, любознательности. Студент, таким образом, имеет возможность получать удовольствие от удовлетворения своих потребностей в познании чего-то нового¹.

В конечном итоге, вид мотивов может зависеть от следующих личных особенностей студентов: от потребностей в получении новых знаний, навыков, в достижении успеха, от лени, пассивного отношения к процессу обучения, состояния фрустрации и т. д.

Интерес во всех его видах и на всех этапах развития характеризуется: положительными эмоциями в отношении к деятельности; наличием познавательной стороны этих эмоций; наличием непосредственного мотива, идущего от самой деятельности. Именно поэтому в процессе обучения важно обеспечить положительное отношение к учебной деятельности.

К методам стимулирования и мотивации обучения можно отнести создание ситуации познавательного спора, т. к. спор зачастую вызывает повышенный интерес к материалу. Включение студентов в ситуации научных споров способствует углублению знаний по соответствующим вопросам, а также обеспечивает концентрацию внимания и интерес к рассматриваемой теме.

Одним из действенных приемов стимулирования интереса к учению считается создание в учебном процессе ситуаций успеха у студентов, испытывающих какие-либо затруднения в учебе. Без

¹ Мотивация учебной деятельности студентов. [Электронный ресурс]. URL:http://psyera.ru/motivaciya-uchebnoy-deyatelnosti-studentov_7539.htm

переживания радости успеха невозможно рассчитывать на дальнейшие успехи в преодолении учебных затруднений. Ситуации успеха могут организовываться преподавателем путем поощрения различных действий студентов, то есть путем специального подбадривания его на новые усилия.

Для формирования устойчивой положительной мотивации учебной деятельности необходимо, чтобы каждый из студентов мог почувствовать себя субъектом учебно-воспитательного процесса. Этому способствует личностно-ролевая форма организации учебного процесса, т. е. когда каждый студент выполняет определенную роль в процессе обучения. Это оказывает содействие становлению мотивации той деятельности, которая имеет существенную ценность для студента.

Кроме того, важно, чтобы главным образом в оценке работы студентов был качественный анализ их деятельности, подчеркивание всех положительных моментов и продвижений в освоении учебного материала, а также выявление причин имеющихся недостатков. Этот анализ должен направляться на формирование у студентов адекватной самооценки работы.

Целостная образовательная среда высшей школы образует специфическое культурное пространство самопознания обучающегося. Приобщение к основам научного познания, к культуре академического мышления и образа жизни неизбежно сопряжено с внутренне-смысловым поиском студента. Современное понимание процесса подготовки в высшей школе все больше ассоциируется с процессом, направленным на расширение возможностей компетентного выбора жизненного пути и саморазвития.

Эффективность современного вуза определяется тем, насколько он способен сформировать среду интенсивного интеллектуального и личностного роста, дать молодому человеку шанс полноценного развития как в профессиональном, так и в умственном, личностном плане. В этой связи, полноценное вузовское образование должно обеспечивать процесс самореализации личности в образовательной системе, а также способствовать росту сущностных сил обучаемого как субъекта учебно-профессиональной деятельности¹.

Изучения учебной мотивации и ее формирование необходимо для выявления реального уровня и возможных перспектив, а также ее влияния на развитие каждого отдельно взятого студента.

1 Шутенко Е.Н. Социально-психологические механизмы и условия самореализации студенческой молодежи. Белгород: Изд-во НИУ «БелГУ», 2013. С.23.

Подготовка современного специалиста в вузе это сложный процесс приобщения личности к культуре профессии. При этом, само обучение глубоко опосредовано индивидуально-личностными особенностями студента как будущего специалиста. Формирование и особенности мотивации для каждого студента будут индивидуальными и неповторимыми. Задача состоит в том, чтобы выявить какими сложными, а иногда и противоречивыми путями происходит становление профессиональной мотивации студента.

В процессе обучения очень важно развивать и закреплять познавательный интерес как основной мотив их деятельности, как черту личности студента. Также необходимо развивать у студентов чувство долга и ответственности.

Таким образом, формирование мотивации играет важную роль как в становлении профессиональной компетенции у студентов, в повышении уровня и качества образования, так и в саморазвитии молодежи, в повышении ее интереса к учебной и трудовой деятельности, интереса к получению новых знаний и навыков.

Литература:

1. Коптева Л.М. Способы повышения мотивации студентов. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.informio.ru/publications/id363/Sposoby-povyshenija-motivacii-studentov> (дата обращения: 05.10.2015).
2. Молодцова Н.Г. Практикум по педагогической психологии. 2-е изд. СПб.: Питер, 2009. С. 143.
3. Мотивация учебной деятельности студентов. [Электронный ресурс]. URL:http://psyera.ru/motivaciya-uchebnoy-deyatelnosti-studentov_7539.htm (дата обращения: 04.10.2015).
4. Шутенко А.И., Шутенко Е.Н. Высшая школа как пространство самореализации личности / Под общ. ред. А. М. Гридчина. Белгород: Изд-во БГТУ, 2008. 146 с.
5. Шутенко Д.А., Шутенко Е.Н. Актуальные проблемы современной молодежи. Белгород: Изд-во БГТУ, 2015. С.512-517.
6. Шутенко Е.Н. Социально-психологические механизмы и условия самореализации студенческой молодежи. Белгород: Изд-во НИУ «БелГУ», 2013. 112 с.

Копылова О.В.

ГПОУ «Беловский многопрофильный техникум»

г. Белово, Россия

ПРОФОРИЕНТАЦИОННАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В БЕЛОВСКОМ МНОГОПРОФИЛЬНОМ ТЕХНИКУМЕ

В условиях модернизации системы образования пришло осознание не только фундаментальных знаний, общечеловеческих ценностей, но и формирование ответственной педагогической позиции перед обществом за обучение и воспитание молодежи с активной жизненной установкой. Будущие выпускники должны обладать не только необходимой базой знаний, но и развитыми компетенциями в исследовательской, коммуникативной деятельности, сознательно выбирать свой профессиональный путь. Благодаря уровню подготовки, молодые люди в будущем смогут реализовать себя как мобильные конкурентоспособные специалисты на рынке труда.

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

Основной целью профориентационной работы ГПОУ «Беловский многопрофильный техникум», является привлечение преподавательского состава, а также обучающихся техникума к активному участию в профессиональной ориентации молодежи городов Белово и Гурьевск.

Целями профориентационной работы:

- прогнозирование и изучение перспектив формирования контингента техникума;
- формирование групп 1 курса;
- построение системы профориентационной работы;
- пропаганда уровня образовательной деятельности техникума;
- создание привлекательного образа техникума в области возможностей трудоустройства на предприятия города и области;
- установление и укрепление постоянных контактов с коллективами школ, интернатов, а также работодателями.

В процессе реализации программы профориентационной работы коллектив техникума стремится:

- чтобы перед школьниками города и района приоткрылись возможности учебного заведения;

- чтобы выпускники школ города и района сделали обоснованный выбор между альтернативами средних и высших учебных заведений;

- чтобы они совершили конструктивные изменения в своей жизни.

Профессиональная ориентация ГПОУ «Беловский многопрофильный техникум» как система деятельности включает в себя следующие компоненты:

- профессиональное просвещение (профорентация);

- профессиональная консультация.

По реализации данных компонентов педагогический коллектив техникума проводит работу в средних общеобразовательных школах города.

Профорентационное просвещение проводится во время встреч представителей техникума с учащимися 8-х и 9-х классов и их родителями. Профессиональное просвещение предусматривает овладение учащимися общеобразовательной школы определенной совокупности знаний о социально – экономических и психофизиологических условиях получения профессий и специальностей ГПОУ БМТ, информацию о наиболее общих признаках профессий и специальностей, о требованиях к ним и о процедуре поступления в техникум.

Профессиональная консультация предполагает установление соответствия индивидуальных психофизиологических и личностных особенностей школьника специфическим требованиям той или иной профессии или специальности. Специалисты техникума оказывают консультацию абитуриентам, поступающим на ту или иную профессию и специальность.

Система профорентационной работы техникума включает как традиционные, так и инновационные формы работы:

- проведение информационной, агитационной, разъяснительной работы среди школьников о модели формирования контингента учащихся и студентов техникума;

- привлечение пед. коллектива и обучающихся техникума к пропаганде уровня образовательной деятельности техникума;

- проведение аналитической и исследовательской работы по изучению перспектив формирования контингента, формирование плана набора обучающихся и студентов на 1 курс;

- развитие деятельностных форм взаимодействия со школьниками, организация нетрадиционных форм внеклассных занятий.

Содержание деятельности.

В работе по профориентации выделяется несколько необходимых этапов:

- организационный;
- информационно-аналитический;
- непосредственная работа с обучающимися, выпускниками школ города и района и их родителями;
- создание привлекательного образа техникума;
- работа приемной комиссии.

На организационном этапе происходит утверждение перечня профессий и специальностей, по которому будет проводиться подготовка в текущем году, определяются школы, производится закрепление педагогов за каждой конкретной школой, а также создаются группы учащихся, которые будут проводить агитационную работу.

На втором этапе происходит сбор информации о количестве выпускников 9-х классов школ города и района, и их распределение по половому признаку, определяется для каждой школы количество выпускников, которые должны поступить в техникум (т.е. закладываются плановые цифровые ориентиры). В ходе бесед с классными руководителями школ, представителями техникума выясняются планы выпускников относительно выбора будущей профессии и учебного заведения, где они хотели бы обучаться.

На третьем этапе происходят непосредственно выходы и выезды представителей техникума в школы.

Мастера п/о и преподаватели встречаются с учащимися, в ходе бесед дают им необходимую информацию о профессиях и специальностях, условиях обучения, возможных перспективах после окончания техникума. На таких беседах очень важно донести до сознания школьников основное содержание деятельности по интересующим их профессиям и специальностям, требованиям к работникам, где и как эти профессии и специальности можно освоить. На этом этапе необходимо дать не только устную информацию о плане приема на текущий год, хорошо поможет и листовка, информационный листок, бюллетень и т.п.

Важным аспектом в профориентационной работе нашей образовательной организации является работа с родителями. Опыт показывает, что родители обычно принимают активное участие в определении жизненных и профессиональных планов своих детей. Вместе с тем, вопросы выбора профессии и определения путей образования представляет трудную задачу, как для самих учащихся, так и для их родителей.

Понятие родителей о «правильном» выборе часто отстают от реальной жизни и больше соотносятся с уже прошедшими социально-экономическими периодами развития страны. Причина этого в появлении на рынке труда большого количества новых профессий и специальностей. Не всегда родители объективно оценивают и знают способности и интересы детей. Часто их советы основываются на «престижности» той или иной профессии или специальности. Не редко родители современных подростков не имеют позитивного опыта жизни в изменившихся условиях, находятся в ситуации тотального неуспеха.

Следствие чего возникает необходимость профориентационной работы и с родителями учащихся. Данная работа реализуется через родительские собрания, где родителям дается информация о новых профессиях и специальностях нашего техникума, об условиях обучения, возможных перспективах после окончания техникума.

С целью знакомства с техникумом ежегодно проводятся «Дни открытых дверей», где учащиеся встречаются с преподавателями и мастерами производственного обучения различных профессий и специальностей. Организовываются профессиональные пробы и экскурсии по техникуму и по учебным мастерским. Такие экскурсии эффективно влияют на профессиональный интерес школьников, если хорошо продумана и организована цель такой встречи – подробное знакомство с профессией.

Во время таких мероприятий школьники получают следующую информацию:

- общие сведения о профессии;
- психофизиологические требования профессии к человеку;
- характеристика процесса обучения и процесса прохождения практики на предприятиях города и района;
- получение специальной подготовки, экономическая и правовая стороны профессиональной деятельности.

Этап создания привлекательного образа техникума реализуется на протяжении всего учебного года и включает в себя участие и выступление учащихся во всех городских, областных мероприятиях, будь то спортивные соревнования, конкурсы технического мастерства, ярмарка вакансий, различные акции, выступления в местной прессе.

На этапе работы приемной комиссии организовывается целенаправленная деятельность с поступающим контингентом.

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 своей работе. Но, помимо того, от правильности выбора профессии молодым поколением, зависит 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 попадания 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, Кондрашова А.С.

ФГБОУ ВО «Брянский государственный технический университет»», г. Брянск, Россия

**РОЛЬ ЦЕЛЕВОГО ОБУЧЕНИЯ В ЗАКРЕПЛЕНИИ
ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ В РАЗЛИЧНЫХ СФЕРАХ
ЭКОНОМИКИ РЕГИОНА (ИТОГИ МОНИТОРИНГА
ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ)**

Сегодня высшие учебные заведения, функционирующие на территории региона, являются его научно-техническим и социально-культурным потенциалом. Четыре государственных вуза Брянской области удовлетворяют потребность региона в специалистах с высшим образованием в различных сферах экономики: промышленности, строительстве, сельском хозяйстве, образовании, бизнесе. Выпуск этих вузов составил в 2013 г. – 8637 человек, в 2014 г. – 8871 человек. Оценка результативности трудоустройства выпускников этих лет была сделана в проводимых Росособнадзором мониторингах трудоустройства выпускников вузов 2015-2016 гг. [1].

Второй год среди государственных вузов региона лучший результат по заработной плате у ФГБОУ ВО «Брянский государственный технический университет» (рис.1,2), что характеризует конкурентоспособность его выпускников.

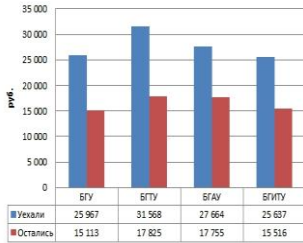


Рис. 1. Средняя сумма выплат выпускникам 2013 года

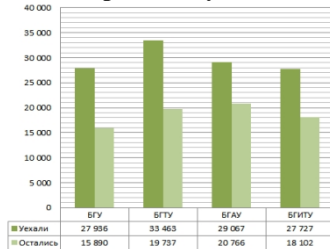


Рис.2. Средняя сумма выплат выпускникам 2014 года

Использование в мониторинге данных Пенсионного фонда России о трудоустройстве и уровне заработной платы даёт уникальную возможность оценить реальную ситуацию с заработной платой, выплачиваемой выпускникам в Брянской области и регионах России.

В Брянской области продолжает оставаться проблемой для выпускников вузов уровень востребованности специалистов и заработная плата. Принимая на работу выпускников, работодатель закрывает рядовые вакансии. Часто работодатели видят преимущество приема на работу молодых специалистов в экономии финансовых средств на оплату труда работников. Поэтому увеличивается выезд выпускников в экономически развитые регионы с более высоким уровнем оплаты труда (рис. 3).

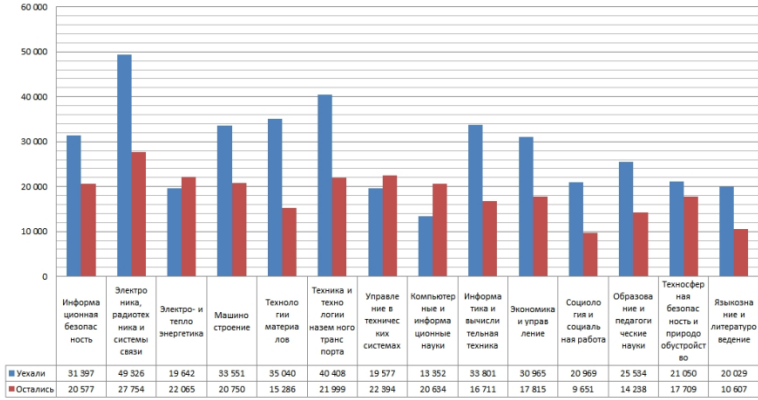


Рис. 3. Средняя сумма выплат выпускникам БГТУ 2014 года (руб.)

Отношение числа уехавших из региона выпускников к числу оставшихся в 2014 году было 0,54 (1:2), в 2015 году оно увеличилось и составило 0,64 (3:5) (рис.4,5).

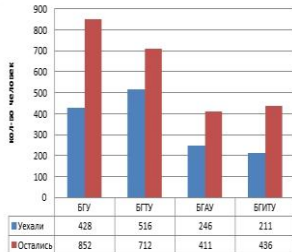


Рис. 4. Кол-во выпускников уехавших из региона в 2014г.

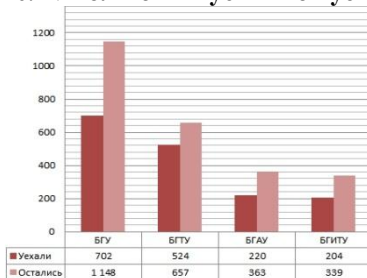


Рис. 5. Кол-во выпускников, уехавших из региона в 2015г.

22 мая 2015 г. состоялся Совет ректоров вузов Брянской области, где рассматривался вопрос “О взаимодействии вузов Брянской области

по закреплению выпускников в различных сферах экономики региона”. Докладчиком по данной теме был ректор ФГБОУ ВО «Брянского государственного технического университета» Федонин О.Н.

В качестве предложений по активизации взаимодействия ВУЗов с региональными структурами по закреплению выпускников в Брянском регионе им были предложены следующие:

- расширение целевого приема по договорам с предприятиями и организациями региона;
- расширение спектра баз прохождения производственной и преддипломной практики на предприятиях региона;
- организация филиалов кафедр и базовых кафедр на предприятиях региона;
- обратиться к Правительству Брянской области с предложением о разработке «дорожной карты» взаимодействия заинтересованных ведомств подготовки специалистов с учетом потребностей региона;
- проведение ярмарок вакансий совместно с центром занятости Брянской области с участием предприятий и организаций региона;
- выполнение совместных научно-исследовательских работ с предприятиями и организациями региона;
- выполнение дипломных проектов по заказам региональных предприятий работодателей;
- выполнение практических работ на региональных предприятиях работодателей.

Достаточно большим потенциалом обладают два направления - расширение целевого приема и организация базовых кафедр на предприятиях и в организациях региона. Целевая контрактная подготовка специалистов даёт гарантированное трудоустройство после окончания вуза с достойной заработной платой.

Процент данных студентов в ВУЗах находится в пределах 11% (БГТУ) - 21%(БГИТУ). Наиболее востребованными направлениями подготовки (специальность) для целевого обучения являются следующие:

- «Радиотехника» (БГТУ);
- «Электроника и наноэлектроника» (БГТУ);
- «Электротехника и электроника» (БГТУ);
- «Энергетическое машиностроение» (БГТУ);
- «Информационная безопасность» (БГТУ);
- «Подвижной состав» (БГТУ);
- «Лесное хозяйство» (БГИТА);
- «Садово-парковое и ландшафтное строительство» (БГИТА);
- «Автомобильные дороги и аэродромы» (БГИТА)

- «Экспертиза и управление недвижимостью» (БГИТА);
- «Юриспруденция» (БГУ);
- «Финансы и кредит» (БГ);
- «Налоги и налогообложение» (БГУ);
- «Защита в чрезвычайных ситуациях» (БГУ);
- «Таможенное дело» (БГУ);
- Педагогические специальности (БГУ);

Большим резервом в данном вопросе является возможность целевого обучения и подготовки специалистов для организаций оборонно-промышленного комплекса. Эта подготовка ведется для нужд Минпромторга России, Роскосмоса и Росатома и осуществляется в виде задания государственного плана подготовки специалистов, которое утверждается на год в рамках КЦП. Причем в рамках данной целевой подготовки не регламентируется 15% количество мест на направление подготовки (специальность).

В БГТУ имеется положительный нарастающий опыт подготовки в данном направлении, а также в области создания базовых кафедр на предприятиях Брянского региона.

С 2003 года ЗАО «ГРУППА КРЕМНИЙ ЭЛ» и БГТУ реализуют сотрудничество в данном направлении. С 2011 г. и по настоящее время осуществляется целевая контрактная подготовка бакалавров по направлению 210100 – «Электроника и наноэлектроника» профиль «Микроэлектроника и твердотельная электроника». В 2008 году на базе ЗАО «ГРУППА КРЕМНИЙ ЭЛ» организован филиал кафедры «Электронные, радиоэлектронные и электротехнические системы». В настоящее время 29 студентов 3-го, 4-го и 5-го курсов кафедры «ЭРЭиЭС» имеют целевые договоры с ЗАО «ГРУППА КРЕМНИЙ ЭЛ». Это студенты направлений подготовки «Электроника и наноэлектроника» и «Электроэнергетика и электротехника».

По словам генерального директора предприятия Данцева О. Н. [2]: «Внедрение новых технологий требует не только знаний, но и энергии молодых. И мы уже не можем ждать, когда будущий специалист окончит вуз, потом придет на производство, где будет адаптироваться ещё пару лет. Профессиональное обучение – как высшего, так и среднего уровня – должно как можно раньше базироваться на производстве».

Аналогичное сотрудничество с 2005 года реализуется между университетом и ОАО «Брянский электромеханический завод».

С 2005 г. по 2014 г. включительно осуществлялась целевая контрактная подготовка инженеров по специальности 201600 – «Радиоэлектронные системы». В 2008 году на базе ОАО «Брянский

электромеханический завод» организован филиал кафедры «Электронные, радиоэлектронные и электротехнические системы» (ЭРЭиЭС). С 2011 г. при поддержке ОАО «Брянский электромеханический завод» осуществляется подготовка бакалавров по направлению 210400 – «Радиотехника».

В 2015-2016 гг. были открыты базовые кафедры на филиале ОАО «Газэнергосервис» «завод Турборемонт», ОАО «Карачевский завод «Электродеталь», АО «УК «Брянский машиностроительный завод» и других предприятиях.

Большую уверенность в возможном закреплении на предприятиях и в организациях Брянской области выпускников дает количество студентов, обучающихся на целевых местах.

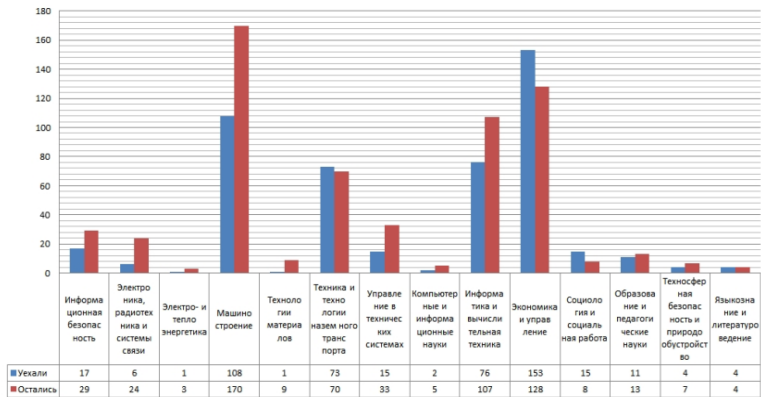


Рис. 6. Число оставшихся в Брянской области трудоустроенных выпускников БГТУ 2014 г. (чел.)

Анализируя диаграмму (рис.6), можно сделать вывод, что в результате целевого обучения Брянская область получает квалифицированных специалистов по тем направлениям, в которых нуждается региональная экономика, предприятия и организации.

Литература:

1. Портал мониторинга трудоустройства выпускников [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://graduate.edu.ru/>
2. Данцев О.Н. Профессиональное обучение должно базироваться на производстве// Деловой Брянск: 2016. № 8 (162). С. 20-21.

Михайличенко С.А.

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

К ВОПРОСУ О РАЗВИТИИ СИСТЕМЫ НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Концепция обучения в течение жизни как образовательная стратегия появилась более 50 лет назад. Она стала отражением методологических исследований ЮНЕСКО, главной целью которых было выравнивание темпов и масштабов социального, политического и культурного развития всех стран посредством образования. В рамках совета по культурному сотрудничеству при Европейском Совете, проводились исследования, целью которых ставилось достижение посредством непрерывного образования культурной интеграции европейских стран. В нашей стране данное направление актуализировано последние 12-15 лет.

Оценивая основные инвестиционные зоны нашего региона, принятые и утвержденные в «Стратегии социально-экономического развития Белгородской области на период до 2025 года» следует выделить направления экономического роста в ряде отраслей:

- горнодобывающая и металлургическая отрасли, базирующиеся на применении новых технологий, обеспечивающих повышение производительности труда и качества продукции;
- агропромышленный комплекс, на основе применения современных технологий выращивания и переработки сельскохозяйственной продукции, включая производство биотоплива, расширение рынков сбыта пищевой продукции, индуцируемое спросом крупнейших центров потребления;
- транспортно-логистическая инфраструктура, включающая создание полимагистральных транспортных коридоров, обеспечивающих инфраструктурный базис для развития внешней торговли, повышение уровня транспортных связей между областями, расположенными в Центрально-Черноземной зоне, а также с Московской агломерацией;
- альтернативная энергетика и введение дополнительных генерирующих энергетических мощностей;
- сектор услуг и сервисных отраслей.

Перевод к 2020 году экономики России на инновационный путь является целью Стратегии инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года, утвержденной распоряжением

Правительства Российской Федерации от 8 декабря 2011 года №2227-р. Для достижения этой цели необходимо в первую очередь развивать кадровый потенциал, непрерывно повышая квалификацию.

Однако, в настоящее время прослеживается дисбаланс спроса и предложения на рынке труда и рынке образовательных услуг.

Согласно официальной статистике в Белгородской области профессиональной подготовкой специалистов и квалифицированных кадров занимаются:

- 33 учреждения начального профессионального образования, подготовка ведется по 93 профессиям, контингент учащихся – 14 тыс. человек;

- 22 учреждения среднего профессионального образования, осуществляющих подготовку специалистов базового и повышенного уровней по 110 специальностям, контингент учащихся – 23 тыс. человек;

- 6 государственных и муниципальных высших учебных заведений и 11 филиалов с контингентом студентов 71,7 тыс. человек, 3 негосударственных вуза и 5 филиалов с численностью студентов 8,5 тыс. человек ведут подготовку по 155 специальностям.

В целях удовлетворения потребности предприятий и организаций в квалифицированных рабочих и специалистах, а также повышения закрепляемости выпускников учреждений образования всех уровней по месту их постоянного проживания необходима комплексная сбалансированная на уровне регионального правительства система непрерывно образования (НО), связывающая интересы в потреблении образовательных услуг всех уровней и ориентированная на интересы работодателей региона.

В настоящее время в промышленности строительных материалов и смежных отраслях сложилась неблагоприятная ситуация с кадровыми ресурсами, которая не отвечает современным требованиям и не может обеспечить интенсивное развитие отрасли. Средний возраст ИТР в ряде предприятий промышленности строительных материалов превышает 50 лет. При общем снижении численности научных сотрудников, работающих в отраслевых НИИ и вузах, растет их доля в возрасте свыше 60 лет. Существует проблема закрепления молодых специалистов на заводах отрасли. Предприятия весьма неохотно идут на заключение с вузами договоров целевой – контрактной подготовки, а выпускники в ряде случаев отказываются выезжать в другие регионы по заявкам внешних работодателей. Это указывает на отсутствие системного подхода к решению проблем

подготовки и переподготовки кадров, отсутствию системы управления и прогнозирования кадровых потребностей экономики региона.

В результате проведенных исследований и анализа статистических данных можно сделать следующие выводы:

- Системы непрерывного образования (НО) на уровне региона стратегически важны и необходимы в современных социально – экономических условиях.

- Первоочередными и приоритетными направлениями развития ведущих вузов является развитие многоуровневых структур НО.

- Основной целью НО является гарантия для населения доступности различных образовательных траекторий с целью получения и обновления навыков, необходимых для успешной профессиональной деятельности.

- Неотъемлемой частью структур НО является использование и развитие современных информационных и телекоммуникационных технологий, что является фундаментом любых систем открытого, сетевого и смешанного обучения.

Можно выделить ряд мероприятий, обеспечивающих развитие систем непрерывного образования в вузах России.

1. Формирование инфраструктуры дополнительного и непрерывного образования.

2. Массированная информатизация образовательной отрасли. Создание информационных порталов, баз данных учебных материалов и сети электронных библиотек.

3. Формирование межотраслевых, межрегиональных образовательных консорциумов.

4. Подготовка преподавательского корпуса новой формации.

5. Развитие сотрудничества с работодателями, участие вузов в программах повышения квалификации, переподготовки кадров и внутрикорпоративном обучении.

Литература:

1. Стратегия социально-экономического развития Белгородской области от 25 января 2010 года №27-пп.

2. Распоряжение правительства от 8 декабря 2011 года №2227-р. О стратегии инновационного развития РФ на период до 2020 года.

Сведения об авторах.

Goran Bulatovic – Faculty of Business Studies and Law, University Union - Nikola Tesla, (Belgrade, Serbia).

Ljiljana Bulatovic – Faculty of Business Studies and Law, University Union - Nikola Tesla, (Belgrade, Serbia).

Maja Andjelkovic – Faculty of Business Studies and Law, University Union - Nikola Tesla, (Belgrade, Serbia).

Milan Radosavljevic – Faculty of Business Studies and Law, University Union - Nikola Tesla, (Belgrade, Serbia).

Olja Arsenijevic – Faculty of Business Studies and Law, University Union - Nikola Tesla, (Belgrade, Serbia).

Vladana Lilic, Faculty of Business Studies and Law, University Union - Nikola Tesla, (Belgrade, Serbia).

Авилова Жанна Николаевна – кандидат социологических наук, доцент кафедры социологии и управления Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Алэн Дивинари – магистрант научно-исследовательского института Белгородского государственного университета (г. Белгород).

Андиш Хассан Ака – студент подготовительного факультета для иностранных граждан **Белгородского** государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород)

Аркатова Ольга Григорьевна – старший преподаватель кафедры русского языка и естественных дисциплин Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Астапова Яна Александровна – студент Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Афанасова Юлия Александровна – кандидат технических наук, заведующая ресурсным информационно-методическим центром института дистанционного образования Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Дятьково).

Бабинцев Даниил Игоревич – студент Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Бажанова Ольга Ивановна – доцент кафедры начертательной геометрии и графики Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород)

Балабон Галина Анатольевна – заместитель директора по практическому обучению и вопросам трудоустройства, руководитель Центра содействия трудоустройству, преподаватель Краснодарского краевого колледжа культуры (ст. Северская Краснодарский край).

Белоус Тамара Альбертовна – старший преподаватель кафедры начертательной геометрии и графики Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Белоцерковская Виктория Игоревна – студент Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Бержной Олег Леонидович – старший преподаватель кафедры ТКММ Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Беседина Татьяна Васильевна – кандидат филологических наук, доцент, заведующая кафедрой иностранных языков Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Блинова Анна Александровна – студент Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Бовтач Екатерина Григорьевна – студент магистратуры 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).

Бурухина Татьяна Федоровна – кандидат педагогических наук, доцент Российского химико-технологического университета им. Д.И. Менделеева (г. Москва).

Буряк Юрий Юрьевич – директор регионального научно-методического центра по профессиональной адаптации и трудоустройству Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Валюкевич Татьяна Юрьевна – начальник центра по трудоустройству выпускников, кандидат химических наук, доцент кафедры общей и неорганической химии Юго-Западного государственного университета (г. Курск).

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).

Верещак Михаил Викторович – студент Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Вертелло Кристина Александровна – инженер ООО «МИЛАРМ-Сервис» (г. Белгород).

Власова Евгения Александровна – доцент кафедры социологии и управления Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Воробей Сергей Викторович – студент, 3 курса Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Воробьева Александра Андреевна – ведущий специалист департамента организации практик и трудоустройства Российского университета дружбы народов (г. Москва).

Воронков Илья Сергеевич – магистрант научно-исследовательского института Белгородского государственного университета (г. Белгород)

Выродова Екатерина Эдуардовна – студент Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Гавриленко Наталья Викторовна - директор ОКУ «Белгородский центр занятости населения» (г. Белгород).

Глаголев Сергей Николаевич - доктор экономических наук, проф., ректор Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова, председатель Совета депутатов (г. Белгород).

Гладкова Инна Александровна – доцент кафедры социологии и управления Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Головко Евгения Игоревна – инженер по качеству ООО «Белгородский механический завод», студентка Белгородского

государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Городилов Виктор Антонович – кандидат философских наук, доцент кафедры профессионального обучения и социально-педагогических дисциплин Белгородского государственного аграрного университета им. В.Я. Горина (п. Майский, Белгородская обл).

Городилова Ольга Александровна – кандидат социологических наук, доцент кафедры социологии и управления Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Горшков Олег Витальевич – студент Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Гришин Виктор Николаевич – кандидат сельскохозяйственных наук, доцент Российского университета дружбы народов (г. Москва).

Грузева Наталия Алексеевна – старший преподаватель Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Дегтев Илья Алексеевич – кандидат технических наук, доцент, заведующий кафедрой «Архитектурные конструкции» Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Демченко Илья Игоревич – студент 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 ГБУДО «Белгородский областной Дворец детского творчества» (г. Белгород).

Дровкина Нина Алексеевна – зав. методкабинетом кафедры маркетинга Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Духовный Георгий Самуилович – кандидат технических наук, профессор кафедры «Автомобильные и железные дороги» Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Жданова Светлана Ивановна – старший преподаватель кафедры «Информационные технологии» Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Жукова Ираида Николаевна – заведующий УПП (руководитель центра содействия трудоустройству выпускников) СПК ГБПОУВО «Семилукский политехнический колледж» (г. Семилуки).

Завгородняя Людмила Викторовна – ведущий инженер кафедры строительства и городского хозяйства Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Зайцева Ольга Андреевна – старший преподаватель филиала Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова в г. Новороссийске (г. Новороссийск).

Зайцева Светлана Александровна – заместитель директора по учебной работе Новороссийского филиала БГТУ им. В.Г. Шухова (г. Новороссийск).

Зайцева Татьяна Александровна – кандидат социологических наук, доцент кафедры социологии и управления Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Зорина Вилена Камаловна – студент Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Калиева Клара Асылкановна – заведующая отделением Государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Каменск-Уральский техникум торговли и сервиса» (г. Каменск-Уральский).

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).

Кныжова Зарина Закиевна – кандидат политических наук Вольского филиала Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Вольск).

Ковалева Марина Владимировна – кандидат педагогических наук, доцент кафедры физического воспитания и спорта Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Колбасина Елизавета Александровна – студентка 4 курса Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Кончедалова Ольга Геннадьевна – начальник отдела профессионального обучения ОКУ «Белгородский центр занятости населения» (г. Белгород).

Копылова Ольга Викторовна – руководитель службы содействия трудоустройству выпускников Государственного бюджетного образовательного учреждения «Беловского техникума железнодорожного транспорта» (г. Белово).

Коренькина Любовь Борисовна – директор регионального центра содействия трудоустройству и адаптации к рынку труда выпускников вузов Брянского государственного технического университета (г. Брянск).

Коренькова Галина Викторовна – доцент кафедры «Архитектурные конструкции» Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Костецкая Татьяна Владимировна – заведующая практикой Волгоградского медико-экологического техникума (р.п. Светлый Яр, Волгоградская обл.).

Костенко Елена Анатольевна – заместитель директора ОКУ «Белгородский центр занятости населения» (г. Белгород).

Кочеткова Валентина Адамовна – первый заместитель начальника управления по труду и занятости населения Белгородской области (г. Белгород).

Кравченко Семён Сергеевич – студент Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (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 – ведущий 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).

Кузнецова Юлия Александровна – студентка научно-исследовательского института Белгородского государственного университета (г. Белгород).

Кутепова Инна Васильевна – студент магистратуры Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Лавренова Елена Викторовна – кандидат экономических наук, доцент Воронежского государственного технического университета (г. Воронеж).

Лашина Лариса Сергеевна – кандидат исторических наук, Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Левченко Софья Юрьевна – педагог дополнительного образования МБУ ДО «Центр детского творчества» Грайворонского района (г. Грайворон).

Литовкина Марина Викторовна – студент 4 курса Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Лозовая Наталья Николаевна – психолог регионального научно-методического центра профессиональной адаптации и трудоустройства специалистов Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Макридина Мая Тихоновна – доцент кафедры ТКММ Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Мальков Александр Петрович – доцент кафедры физического воспитания и спорта Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Масловская Алла Николаевна – кандидат технических наук, доцент кафедры начертательной геометрии и графики 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).

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).

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).

Могутова Оксана Александровна – старший преподаватель кафедры иностранных языков Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Молотова Татьяна Валерьевна – консультант отдела профессионального обучения Управления по труду и занятости населения (г. Белгород).

Музылева Елена Сергеевна – студент кафедры социологии и управления Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Патрикеева Анна Владимировна – Помощник генерального директора ГУП «Белводоканал» (г. Белгород).

Пашина Наталья Николаевна – заместитель начальника отдела рекрутинга и содействия занятости Управления по труду и занятости населения (г. Белгород).

Пирожкова Екатерина Владимировна – магистрант кафедры социологии и управления Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Полищук Елена Анатольевна – доцент кафедры менеджмента предпринимательской деятельности института экономики и управления (структурное подразделение) ФГАОУ ВО «Крымский федеральный университет имени В.И. Вернадского» (с. Перово, Симферопольский р-н).

Полякова Татьяна Анатольевна – начальник отдела практик и трудоустройства студентов, кандидат филологических наук, доцент кафедры теории и истории литературы ФГБОУ ВО «Елецкий государственный университет им. И.А. Бунина» (г. Елец).

Попов Анатолий Васильевич – студент Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Репина Юлия Викторовна – студент Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Рубанова Ника Павловна – инженер регионального научно-методического центра профессиональной адаптации и трудоустройства специалистов Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Рыбалкина Людмила Григорьевна – директор РУКМЦПСТВ «Карьера», доцент Сибирского государственного индустриального университета (г. Новокузнецк).

Селицкая Наталья Владимировна – кандидат технических наук, доцент кафедры «Автомобильные и железные дороги» Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Сонников Сергей Андреевич – программист регионального научно-методического центра профессиональной адаптации и трудоустройства специалистов Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Старчик Юлия Юрьевна – кандидат технических наук, доцент Новороссийского филиала БГТУ им. В.Г. Шухова (г. Новороссийск).

Тарасевич Наталья Анатольевна – кандидат филологических наук, заведующая кафедрой филологии Брестского государственного университета им. А.С. Пушкина (г. Брест).

Тимофеева Людмила Васильевна – преподаватель кафедры физического воспитания и спорта Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Тулинова Надежда Алексеевна – старший преподаватель 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).

Фиринова Раиса Павловна – старший преподаватель Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Флоринский Владимир Вячеславович – кандидат физико-математических наук, доцент кафедры программного обеспечения вычислительной техники и автоматизированных систем Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Хорошун Нарине Агасиевна – кандидат социологических наук, доцент кафедры социологии и управления Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

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).

Шайхетдинова Карина Рустамовна – студентка Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Шахов Вячеслав Вячеславович – кандидат исторических наук, Белгородский юридический институт МВД России имени И.Д. Путилина (г. Белгород).

Шашкова Анастасия Викторовна – тьютор, Государственное профессиональное образовательное учреждение Амурской области «Амурский колледж строительства и жилищно-коммунального хозяйства» (г. Благовещенск).

Широкова Любовь Викторовна – кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики, управления и политики Юго-Западного государственного университета (г. Курск).

Шкарпеткин Евгений Александрович – ведущий инженер кафедры ТКММ 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).

Шумилова Евгения Юрьевна – кандидат экономических наук, доцент, заместитель директора Северо-кавказского филиала Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Минеральные воды).

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 Екатерина Даниловна – профессор, доктор экономических наук, заведующая кафедры маркетинга Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Яриков Владислав Георгиевич – заместитель декана, кандидат педагогических наук, доцент Федерального государственного образовательного учреждения высшего образования «Волгоградский государственный социально-педагогический университет» (г. Волгоград).

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, ГУК 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: 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.</p>

Мы готовы к плодотворному сотрудничеству и ждем Ваших предложений!

Наши контакты:

Россия, 308012, г. Белгород, ул. Костюкова 46
 БГТУ им. В. Г. Шухова, ГУК 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 «Управление карьерным ростом», 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, ГУК 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 - Экономика
- 38.03.02 - Менеджмент
- 38.03.03 - Управление персоналом
- 21.03.02- Землеустройство и кадастры
- 13.03.01 - Теплоэнергетика и теплотехника
- 13.03.02 - Электроэнергетика и электротехника
- 23.03.01 - Технология транспортных процессов
- 27.03.02 - Управление качеством
- 23.03.03 - Эксплуатация транспортно-технологических машин и комплексов
- 15.03.02 - Технологические машины и оборудование
- 20.03.02- Природообустройство и водопользование
- 23.03.02 - Наземные транспортно-технологические комплексы
- 18.03.01 - Химическая технология
- 18.03.02 - Энерго- и ресурсосберегающие процессы в химической технологии, нефтехимии и биотехнологии
- 08.03.01 - Строительство
- 20.03.01 - Техносферная безопасность
- 27.03.01 - Стандартизация и метрология
- 15.03.05 - Конструкторско-технологическое обеспечение машиностроительных производств

Программы подготовки специалистов

- 21.05.04 - Горное дело
- 23.05.01- Наземные транспортно-технологические средства
- 23.05.06– 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 обучения 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. ХИМИКО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ (ХТИ)

тел.: (4722) 55-37-61

Бакалавриат

18.03.01 – Химическая технология:

- Химическая технология стекла и керамики
- Химическая технология вяжущих 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
- Проектирование зданий
- Техническая эксплуатация объектов ЖКХ и городской инфраструктуры
- Экспертиза и управление недвижимостью
- Теплогоснабжение, вентиляция, водоснабжение и водоотведение зданий, сооружений, населенных пунктов
- Производство и применение строительных материалов, изделий и конструкций
- Городское строительство и хозяйство

21.03.02 – Землеустройство и кадастры

22.03.01 – Материаловедение и технология материалов

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 ЭНЕРГЕТИКИ, ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ И УПРАВЛЯЮЩИХ СИСТЕМ (ИЭИТУС)

тел.: (4722) 55-35-37, (4722) 54-50-43

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****13.03.01– Теплоэнергетика и теплотехника:**

- Энергетика теплотехнологий
- Энергообеспечение предприятий
- Экономика и управление на предприятии теплоэнергетики
- Тепловые двигатели и автономные энергетические системы

13.03.02– Электроэнергетика и электротехника:

- Электроснабжение
- Электропривод и автоматика
- Нетрадиционные и возобновляемые источники энергии

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****10.05.03– Информационная безопасность автоматизированных систем****Очно-заочная форма:****13.03.02– Электроэнергетика и электротехника:**

- Электроснабжение

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**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:

- Автомобильные дороги и аэродромы

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. 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
- 20.04.02 – Природообустройство и водопользование
- 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 VIII Международной заочной
научно-практической конференции,
посвященной 10-летию Регионального научно-методического центра
профессиональной адаптации
и трудоустройства молодых специалистов

Часть 1

Статьи издаются в авторской редакции.

Ответственность за содержание изложенного материала,
достоверность информации, точность изложенных фактов и цитат
несут авторы статей в соответствии с законодательством РФ. Их
взгляды могут не совпадать с позицией редакционной коллегии
сборника.

Подписано в печать 12.01.17. Формат 60x84/16. Усл. печ. л. 17,03.

Уч.-изд. л. 18,31. Тираж 50 экз. Заказ 402.

Отпечатано в Белгородском государственном технологическом
университете им. В.Г. Шухова

308012, г. Белгород, ул. Костюкова, 46