

Министерство образования и науки Российской Федерации
Управление по труду и занятости населения Белгородской области
ФГБОУ ВПО «Белгородский государственный технологический
университет им. В.Г. Шухова»
Белгородский инженерно-экономический институт
Региональный научно-методический центр профессиональной
адаптации и трудоустройства специалистов БГТУ им. В.Г. Шухова
«Ассоциация выпускников БГТУ им. В.Г. Шухова»
ООО «Открытые технологии»

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

Сборник материалов
VI Международной заочной научно-практической конференции,
посвященной 60-летию БГТУ им. В.Г. Шухова

(Белгород, 20 декабря 2014 г.)

В двух частях

Часть 1

Под редакцией С.А. Михайличенко, С.Н. Ломаченко

Белгород
2014

УДК 331.53
ББК 65.240.53
С 57

С57 Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях: сборник материалов VI Международной заочной научно-практической конференции, посвященной 60-летию БГТУ им. В.Г. Шухова, Белгород, 20 декабря 2014 г.: в 2 ч. Ч. 1. / под ред. С.А. Михайличенко, С.Н. Ломаченко – Белгород: Изд-во БГТУ им. В.Г. Шухова, 2014. – 430 с.

ISBN 978-5-361-00243-6
ISBN 978-5-361-00244-3

Сборник сформирован по материалам, представленным участниками VI Международной заочной научно-практической конференции, посвященной 60-летию БГТУ им. В.Г. Шухова «Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях», состоявшейся 20 декабря 2014 г. в ФГБОУ ВПО «Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова». В сборнике рассматриваются основные направления содействия профессиональному становлению личности, особенности трудоустройства выпускников образовательных учреждений в современных условиях, проблемы социальной и профессиональной адаптации молодых специалистов.

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

УДК 331.53
ББК 65.240.53

ISBN 978-5-361-00243-6
ISBN 978-5-361-00244-3

© Белгородский государственный
технологический университет
(БГТУ) им. В.Г. Шухова, 2014

Содержание

Предисловие	7
Абросимова В.Е. Адаптация молодых специалистов на рабочем месте	12
Авилова Ж.Н., Шавырина И.В. Регулятивный потенциал непрерывного образования в системе кадрового обеспечения инновационной деятельности	18
Аниканова Т.В., Погромский А.С. Оценка развития малого бизнеса в Белгородской области и перспективы участия выпускников вузов в создании собственного дела	29
Архипова Л.Н. Русский язык, литература, профессионализм	35
Базна И.А. Организация профориентационной деятельности в системе образования	39
Балабанова Г.Г., Кузнецова И.А., Лемешкина В.О. К вопросу о занятости молодежи Белгородской области	47
Балабон Г.А. Организация системы непрерывной профессиональной подготовки специалистов декоративно-прикладного искусства и народных промыслов	53
Бахарев В.В., Данакин Н.С., Надеев Г.А. Стратегия обеспечения гендерного равенства в органах государственного и муниципального управления: профессионально-трудовой аспект	58
Бахарев В.В., Луткова О.Ю. Развитие системы E-learning в современной России	68
Бедняев М.Н., Сангаева Т.Е. Студенческое самоуправление самоподготовка студентов к будущей профессиональной деятельности	74
Белова Т.В., Пеева М.В., Чернышева О.Н. Организация профориентационной работы в школе	81
Белорусова Н.В. Теоретические основы обучения аннотированию и реферированию иноязычных текстов студентов неязыковых вузов	86
Богданов В.С., Мордовская О.С. Формирование конкурентоспособности у молодых специалистов	98
Божков Ю.Н. Особенности формирования «инновационного человека» в современных условиях	103
Борисов С.С., Фомин В.Н. Анализ профессиональных предпочтений старшеклассников, поступающих в Белгородский государственный университет	110

Бурлака А.Г., Пархоменко Л.А. Особенности трудоустройства и занятости молодых специалистов	118
Бурухина Т.Ф. Технологии практикоориентированного обучения в системе среднего профессионального образования	122
Вакуленко А.Н., Сивушова Е.В. Особенности российской безработицы на современном этапе развития страны	127
Вергун А.И. Стадиально-механизменное представление процесса профессионального развития персонала	132
Волошина И.Г. Социальное партнерство в системе профессионального образования: проблемы и перспективы	139
Ганжа И.В. Основы обучения персонала в системе управления персоналом	145
Глаголев С.Н., Михайличенко С.А., Ломаченко С.Н. Востребованные выпускники для современной экономики	149
Глазкова Л.А., Данакин Н.С. Актуальные проблемы адаптации иммигрантов к новым жизненным условиям (по результатам социологического исследования в Белгородской области)	155
Горчакова О.Ю., Мухин Л.Н. Возможности самозанятости в сети интернет	169
Гостяева Ю.Ю. Разработка эффективных управленческих решений в современных экономических условиях	172
Гумерова Г.И., Сахаров Ю.В., Троян П.Е., Великовский Л.Э., Шестериков Е.В. Роль профессиональных стандартов в формировании рынка труда nanoиндустрии	181
Данкова Ж.Ю. Эффективная профессиональная ориентация молодежи как условие подготовки конкурентоспособных и элитных специалистов	188
Демура Н.А. Развитие персонала как важнейшая составляющая развития предприятия	198
Денисова Л.В. Особенности контроля качества знаний при преподавании химии бакалаврам по техносферной безопасности	203
Дергаусова Н.Д., Корнеев В.Т. Обучающий и развивающий потенциал конкурса	209
Дивиченко О.И., Почернин И.О. Пути совершенствования бизнес-образования в сфере малого предпринимательства (по результатам социологического опроса)	215

- Долженко М.Л.** Массовые активизирующие формы профориентации как одно из важнейших направлений для профессионального самоопределения обучающихся образовательных организаций различных типов 221
- Дорохина О.В., Ткаченко И.В.** Сопровождение профессионализации студентов педагогического вуза 230
- Дюкарева В.И., Рябцева С.В.** Некоторые приложения математических методов к решению экономических задач 234
- Жукова И.Н.** Уровень механизмов и форм взаимодействия организаций реального сектора экономики, социальной сферы и образовательной организации 238
- Заичко Ю.Н., Левченко А.С.** Организация комнат отдыха и зон релаксации для сотрудников как новый тренд для российского бизнеса 243
- Зайцева Т.А., Власова Е.А., Головенко Е.С.** Нормативно-правовое регулирование фриланс работы 247
- Зайцева Т.И., Ландин В.А.** Взаимовыгодное сотрудничество вузовского центра по трудоустройству и отдела кадров предприятий – залог успешного трудоустройства молодых специалистов 254
- Зернова К.П.** Организация управления адаптацией персонала в процессе его профессионального становления 258
- Казаковцева Е.Н., Сергеев Д.Г., Садаков Д.А.** Повышение эффективности взаимодействия вуза и работодателей на основе организации информационного ресурса «электронная ярмарка вакансий» 264
- Калинина Т.В., Митичева Т.И.** Технология работы куратора студенческой группы по содействию в дальнейшем трудоустройстве будущих выпускников 269
- Карайченцева И.С.** Роль кадровой политики в организации 275
- Климова Е.В.** Перспективы развития обучения и профессиональной подготовки в области охраны труда 281
- Кобзева Г.А., Михайличенко С.А., Ломаченко С.Н.** . Социально-экономические особенности трудоустройства молодых специалистов 286
- Ковалева М.В., Груздева Н.А.** Общая характеристика задач физического воспитания студентов и способов их решения в условиях стандартизации физкультурного образования 293

Коваленко З.С., Ерохина Н.Г. Из опыта работы Елецкого государственного университета им. И.А. Бунина по содействию профессиональному становлению личности и трудоустройству выпускников в современных условиях	298
Коваленко К.Ю. Востребованность выпускников экономических специальностей на рынке труда	303
Коломьцева Е.П. Участие работодателей в учебном процессе. Практический опыт	307
Королёва А.Ю. Условия формирования исследовательской компетентности студентов в системе среднего профессионального образования	312
Кочергина М.Л., Левченко А.С. Проблемы повышения производительности труда в России	320
Крамской С.И., Амелеченко И.А., Крамской И.С. Значение здоровьесберегающих технологий в формировании жизненного стиля и профессионального становления личности	324
Кривцова В.А., Левченко А.С. Секреты собеседований и современные требования работодателей	329
Крюкова О.Н. Социально-экономические проблемы оплаты труда	335
Кузнецова И.А., Акимова Г.З., Люлюченко М.В. Развитие предпринимательской деятельности как инструмент снижения уровня безработицы в России	340
Кузнецова И.А., Глушнев А.С. Проблемы совершенствования профессионального обучения работников	347
Кузнецова И.А., Демура Н.А., Блажиевская И.С. Фрилансинг как новое явление современного рынка труда	353
Кузнецова И.А., Калашникова В.Ю. Основные проблемы становления рынка труда России	359
Кузнецова И.А., Королева Н.В. Система профессиональной подготовки инженеров по нормированию труда: тенденции, динамика, перспективы	364
Кузнецова И.А., Никифорова Е.П., Самоварова Е.С. Рекрутинг на рынке труда	375
Кузнецова И.А., Шевченко М.А. Методические аспекты оценки конкурентоспособности молодого специалиста	383
Кузнецова И.А., Ярмоленко Л.И., Халенко В.О. Коучинг в экономике России	392

Предисловие

**Уважаемые участники
VI Международной заочной научно-практической конференции,
посвященной 60-летию БГТУ им. В.Г. Шухова,
«Содействие профессиональному становлению личности и
трудоустройству молодых специалистов
в современных условиях»!**



В условиях формирующегося рынка, общественно-социальных преобразований, когда право на труд реализуется не через социальные гарантии, а через личностную инициативу, проблема занятости выпускников вуза приобретает особую остроту. Это требует кардинальных изменений в системе трудоустройства выпускников вузов. Сегодня вуз должен не только готовить нужных обществу специалистов, но и содействовать их трудоустройству. По данным статистики, настоящее время молодежь в целом по стране представляет наиболее многочисленную группу нетрудоустроенных – более 30% от общего числа зарегистрированных безработных. Кроме того, 25-28% от общей совокупности безработной молодежи составляют именно выпускники вузов.

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

Не случайно показатель «Трудоустройство» является одним из ключевых в мониторинге эффективности деятельности вузов. Ведь конечным и ключевым показателем качества образовательных услуг, предоставляемых вузом, является не красный диплом выпускников, а на сколько они успешны в своей профессиональной деятельности, смогли ли найти работу по специальности, какой уровень заработной платы готовы предложить им работодатели и какие перспективы

ожидают их в будущем. При этом задача вуза не просто активно искать вакансии для студентов после получения диплома, а создать комплексную систему трудоустройства, которая поможет сформировать конкурентоспособного специалиста в течение всего срока обучения в вузе. В Белгородском государственном технологическом университете им. В.Г. Шухова был разработан собственный вариант такой системы, который объединяет не только работу центра трудоустройства, но и всех выпускающих кафедр, института дистанционного образования, системы практико-ориентированного обучения, центра дополнительного профессионального образования и студенческих строительных отрядов.

В нашем университете действует центр развития карьеры, региональный научно-методический центр по профессиональной адаптации и трудоустройству выпускников, кадровое агентство «Открытые технологии». Центры содействия трудоустройству выпускников вузов являются своего рода связующим звеном между рынком образовательных услуг и рынком труда.

Эти подразделения проводят широкомасштабную работу по изучению рынка труда. Совместно с управлением по труду и занятости населения разработана программа, включающая в себя мониторинг трудоустройства выпускников вуза, организацию ярмарок вакансий и презентаций компаний, обеспечение стажировок молодых специалистов и т.д. В результате согласованной работы по данным государственной службы занятости трудоустраивается более 98% выпускников нашего университета.

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

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

С целью поддержания профессиональных связей между выпускниками БГТУ им. В.Г. Шухова и укреплению контактов с almaty создана Ассоциация выпускников, в составе которой насчитывается более десяти тысяч человек. В ее работу входит интеграция методического, научного, кадрового и информационного потенциала «шуховцев», взаимодействие с государственной и муниципальными властями.

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

В целом, с учетом изменившихся социально-экономических условий и обострения конкуренции на рынке труда и образовательных услуг, работа по содействию трудоустройству выпускников, усилению их востребованности на рынке труда становится одним из важнейших направлений деятельности вузов, стремящихся эффективно решать комплексные задачи подготовки конкурентоспособных специалистов в современных рыночных условиях. Позвольте выразить уверенность в том, что, благодаря активной и разноплановой работе высших учебных заведений по трудоустройству и профессиональной адаптации будущих специалистов, все выпускники найдут достойную работу, где смогут реализовать себя и как высококвалифицированные профессионалы, и как зрелые личности, и как достойные граждане сильной России.

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

С.Н. Глаголев

Уважаемые участники VI Международной заочной научно-практической конференции!



Одним из важнейших условий модернизации и последующего роста отечественной экономики является целенаправленная государственная политика занятости и регулирования рынка труда, рациональное использование трудового потенциала страны.

Трудоустройство выпускников учреждений профессионального образования является одной из приоритетных государственных задач. Президент Российской Федерации В.В. Путин неоднократно отмечал необходимость ликвидации всех существующих барьеров для роста и карьерного продвижения молодёжи в бизнесе, государственном управлении и науке, предоставления широких возможностей для личностной и профессиональной самореализации молодых людей.

Сегодня на территории Белгородской области реализуются проекты, направленные на комплексное решение задачи трудоустройства выпускников.

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

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

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

Ещё одним стратегическим направлением трудоустройства выпускников стало построение новой модели экономических отношений «выпускник – работник – собственник», в рамках которой

при долевом участии Правительства области, образовательных организаций и молодых людей в регионе больше года функционируют общества с ограниченной ответственностью «Мобильные бригады». Данная форма работы решает сразу несколько важных задач: организация всех видов студенческой производственной практики, умение работать в команде, обретение навыков создания и ведения собственного бизнеса.

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

От имени департамента внутренней и кадровой политики Белгородской области выражаю благодарность всем участникам конференции за плодотворную деятельность и выработку эффективных практических предложений, способствующих профессиональному становлению и трудоустройству молодых специалистов Белгородчины.

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

О.А. Павлова

Абросимова В.Е.

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

АДАПТАЦИЯ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ

Человек на протяжении своей жизни проходит множество этапов. С самого раннего детства он сталкивается с разными людьми, обществами. Не у всех это знакомство и дальнейшее общение проходит благоприятно. В научной литературе используется для обозначения этого явления термин «адаптация». Адаптация (лат. *adapto* – приспосаблию) – процесс приспособления к изменяющимся условиям внешней среды [1].

Важным источником пополнения руководящих и инженерно-технических кадров организаций и предприятий являются молодые специалисты с высшим образованием. Работа с ними строится так, чтобы на каждом этапе обучения студентов их производственная подготовка осуществлялась совместно с базовыми предприятиями, организациями на принципе совмещения учебы с производственным трудом с неполным рабочим днем или неполной рабочей неделей. За время обучения необходимо обеспечить каждому студенту получение рабочей профессии по профилю специальности, а также овладение первичными навыками профессиональной деятельности в соответствии с характером будущей работы на производстве – технологической, управленческой, конструкторской и др.

В рамках данной статьи мы ограничимся рассмотрением проблемы адаптации только в отношении молодых специалистов. Учитывая, что для любого человека, даже для многоопытного профессионала, адаптация на новом рабочем месте — это всегда стрессовая ситуация, для вчерашних выпускников она связана с полной сменой образа жизни, режима дня, уровня требований и ответственности. Поэтому так возрастает степень актуальности и значимости данного этапа в жизни молодого человека.

В нашей стране факту адаптации и помощи в ней уделяют не так много внимания. Во многом всё зависит от руководства организации. Планируя развитие карьеры, менеджеры по персоналу должны знать и учитывать проблемы, часто возникающие у молодых специалистов в период адаптации на первом (новом) рабочем месте, которые могут оказать влияние на их дальнейшую жизнь и работу.

Одна из причин, усложняющая адаптацию – несоответствие должностных обязанностей ожиданиям молодого специалиста. Первая

работа молодых специалистов часто требует от них меньше или больше того, на что они способны или к чему были подготовлены. Обычно это связано с тем, что требования многих нанимателей при найме завышены или неверно определены. Отсюда появляются ощущение невозможности продемонстрировать в полной мере свои способности, раздражение от «рутинной» или не своей работы, попытки убедить своих руководителей дать им другую работу или больше самостоятельности.

Следствием неудачи является разочарование и неудовлетворенность, когда молодые специалисты обнаруживают, что их самооценку не разделяют другие. Нереалистичные надежды и рутинная работа являются причиной низкой степени удовлетворенности служебным ростом, самовыражением, работой в целом.

Немаловажной причиной сложности адаптации является ролевой стресс. Молодой специалист, приходя на рабочее место, попадает в уже сложившуюся группу, где все роли давно распределены. Ролевые требования разрабатываются теми людьми, совместно с которыми индивид живет и работает. Это те «ролевые партнеры», которые коллективно составляют «ролевой блок». Если личностные характеристики и запросы работника сильно расходятся или являются несопоставимыми с требованиями, предъявляемыми группой к его должностной роли, то, скорее всего, его карьера в данном подразделении не сложится. В случае, если молодой специалист является более сильной личностью, может произойти перераспределение ролей в результате ролевого конфликта в рабочей группе.

Важнейшей проблемой адаптационного периода является некомпетентность первого наставника. Первый непосредственный начальник по своей должности является наставником и имеет непропорционально большое значение для карьеры молодого специалиста. Честолюбивые молодые специалисты стремятся показать себя менеджерам более высокого уровня с самой лучшей стороны: то, как они понимают организационные цели и проблемы, как они могут применять на практике новые методы работы, изученные ими в вузе, какова их сообразительность, методичность, умение анализировать ситуацию.

Некомпетентный или неуверенный менеджер-наставник может блокировать такую возможность, замкнув все коммуникационные связи обучаемого на себя и не разрешив ему выходить непосредственно на руководителей более высокого уровня. Менеджер,

берущийся быть наставником, должен обладать определенными качествами. Он должен быть в состоянии оценить молодого специалиста, его плюсы и минусы, понимать, какие качества у выпускника необходимо развивать и до какого уровня. У самого менеджера личные деловые стандарты должны быть достаточно высокими, и он подтягивает своих подшефных до такого же уровня. Если этого нет, то молодой специалист рискует попасть в должностной тупик, так как зная, кто являлся его наставником, другие менеджеры не будут включать его в свою команду.

Напряженность в отношениях между старыми и молодыми специалистами также оказывает существенное влияние на успешность адаптации молодых специалистов на рабочем месте. Такая напряженность распространена достаточно широко. Ее причины кроются в различных целях жизненных и карьерных этапов, присущих этим группам работников. Для молодого специалиста такой целью является возможно быстрое должностное продвижение.

Молодые специалисты зачастую оказываются в стрессовой ситуации. Исследования показывают, что те молодые специалисты, кто чаще других испытывает состояние тревожности, беспокойства и подавленности, обычно являются жертвами «шока от реальности», полученного в период адаптации. Они ощущают разрыв между своими представлениями об организации и тем, чем она в действительности является. Даже обладая блестящей профессиональной подготовкой и имея огромное желание достичь успеха, молодые профессионалы сталкиваются с рядом проблем, вызывающих стресс [2].

Заниматься адаптацией молодых специалистов могут отдельные работники из различных подразделений: линейные руководители или коллеги по работе. Они, понятно, будут стремиться к ускоренной адаптации, что не всегда эффективно. Поэтому, если уж говорить о целенаправленной, научно обоснованной системе управления профориентацией и адаптацией молодых работников, то лучше иметь в составе службы управления персоналом либо отдельных специалистов, либо даже самостоятельное подразделение по профориентации и адаптации молодых кадров.

Не в стороне тут и молодежные организации. Их роль заключается в оказании технической и практической помощи молодым специалистам при прохождении ими стажировки, углублении профессиональных знаний и навыков, а также в представлении интересов молодых ученых и специалистов в советах трудовых коллективов, ученых советах, аттестационных комиссиях.

В числе возможных организационных форм могут быть предложены следующие.

1. Семинары, курсы по различным аспектам адаптации. Объем информации тут огромен. Тут, главное, не перегрузить новичка, в противном случае он вообще почувствует себя не комфортно. Наиболее оптимальный вариант такой: вручение новичку пакета рекламных и самых необходимых документов. Это могут быть брошюры с описанием того или иного вида производства, рабочего места, профессии, должности.

Если организация обладает соответствующими ресурсами, то в течение первого месяца организуется семинар для всех вновь принятых работников, в ходе которого им излагают основы философии организации, перспективы ее развития, ситуацию на рынке.

2. Подготовительные процедуры. Собственно, процесс адаптации работника начинается уже в отделе кадров при оформлении на работу. Инспектор отдела кадров проводит с претендентом краткую беседу, в ходе которой в общих чертах знакомит его с организацией, с подразделением, где предстоит тому работать. После этого представляет новичка его куратору (не обязательно прямому руководителю) и затем уже отводит на рабочее место и представляет непосредственному руководителю. Тот, в свою очередь, знакомит новичка с коллективом, с коллегами по работе, с рабочим местом. По своему усмотрению он может прикрепить к новичку наставника из числа опытных и старших работников.

3. Введение в должность. В каждом коллективе свои отношения взаимной зависимости, требовательности, ответственности за совместно выполняемую работу, взаимопомощи, свои формальные и неформальные законы. Для молодого специалиста приход в трудовой коллектив – непростое морально-психологическое испытание, связанное, прежде всего с необходимостью переоценки прежнего своего образа жизни, отказа от определенных привычек и установок и принятия устоявшихся традиций и обычаев трудового коллектива.

3. Индивидуальные беседы – с линейным руководителем, куратором, менеджером по обучению. Суть этих бесед – разработка индивидуального плана обучения молодого специалиста.

4. Неформальное общение. В первое время молодой специалист испытывает определенные трудности в налаживании контактов с людьми, в выработке умений коллективного труда, в формировании коллективистских установок, ценностных ориентаций коллектива, в реализации личных планов. В ходе неофициального общения новые

работники познают неписаные правила организации: кто обладает реальной властью, каковы реальные шансы на продвижение по службе и рост вознаграждения, какой уровень производительности труда считается достаточным.

5. Годичная стажировка молодых специалистов, по завершении которой их аттестуют и высказывают рекомендации по дальнейшей работе [3].

Отдел кадров следит за своевременным составлением молодым специалистом и его руководителем индивидуального плана стажировки по полученной специальности и утверждением его одним из руководителей предприятия. Выполнение индивидуального плана систематически контролирует руководитель стажировки. Копия плана хранится в личном деле молодого специалиста. По окончании срока стажировки последний составляет отчет и представляет его комиссии по подведению итогов стажировки, которая дает рекомендацию о дальнейшем использовании данного работника. Решение комиссии оформляется соответствующим приказом.

Основной задачей стажировки молодых специалистов является приобретение ими необходимых практических и организаторских навыков для выполнения обязанностей по занимаемой должности, углубление знаний экономики производства, научной организации труда и управления, ознакомление с научными, техническими и производственными достижениями. Вместе с тем за время стажировки выявляются деловые и личностные качества выпускников вуза.

Руководители предприятий контролируют работу руководителя стажировки и поддерживают связь с вузом, который окончил молодой специалист. По вопросам совершенствования методики проведения стажировки отделы кадров представляют вузам соответствующие отчеты о ходе стажировки.

В целях повышения активности молодых специалистов в освоении профессиональной деятельности, содействия их квалификационному и культурному росту на предприятиях и в организациях, где работает не менее 50 молодых специалистов, создаются советы молодых специалистов. Эти советы привлекают выпускников вузов к участию в научно-технических конференциях, различных технических и экономических кружках: уделяют внимание молодым специалистам, проявившим способности к рационализаторской и изобретательской работе, содействуют развитию у них творческой инициативы, постоянному повышению деловой квалификации, созданию условий для скорейшего

приобретения опыта работы и умения руководить трудовыми коллективами.

В условиях современного динамично развивающегося общества решение проблемы трудоустройства молодежи, ее адаптация и подготовка к профессиональной трудовой деятельности является одним из основных направлений в работе органов местного самоуправления города Белгорода. Наряду со слабой социальной активностью работающих молодых людей, низким уровнем консолидации молодежи, падением престижа рабочих специальностей в производственной сфере одной из главных проблем молодых рабочих и специалистов была и остается проблема профессиональной адаптации.

По статистике 90% молодых специалистов, уволившихся в течение первого года работы, приняли это решение уже в первый день своего пребывания в новой организации [4]. Наличие существенного разрыва между теоретической подготовкой в профессиональных учебных заведениях и практическими аспектами конкретной трудовой деятельности зачастую делает неадекватной реакцию потенциального работодателя на возможно высокий уровень подготовки молодых специалистов, не подкрепленный соответствующим развитием трудовых умений и навыков. Это в итоге сказывается на возможностях их реального трудоустройства и успешной профессиональной адаптации.

Кардинально решить проблему адаптации, обеспечить выпускнику «мягкую посадку в будущем» позволяют проекты дуального образования, повсеместно реализуемые, опять же, на Западе, особенно, в ФРГ, и активно внедряемые, в последнее время, в российской системе профессионального образования. Смысл дуального образования в том, что студент теоретическую подготовку получает в своём учебном заведении, а практическую – у будущего работодателя. Значительно увеличивается время такой практики и доводится до оптимального соотношения «50 на 50». Работодатель выплачивает персональную стипендию «своему» студенту и имеет реальную возможность участвовать в его профессиональном становлении. А студент постепенно включается в систему профессиональных отношений и ценностей и к выпускному курсу становится «своим» в закреплённой организации [5]. Поэтому отпадает необходимость в каких-либо адаптационных программах. Он уже психологически и технически готов к полноценной трудовой деятельности на конкретном рабочем месте. Как видим, в нашей стране существует проблема в этом вопросе и ее следует решать.

Требуется направить лишь немного усилий в эту область и будут заметны результаты. Если сотруднику понравится в данной компании, он не будет искать себе новое место работы, и останется именно в этой компании и будет держаться за свою должность, он будет стараться и гордиться тем, что работает именно здесь и именно в этом коллективе.

Исходя из вышеизложенного, можно сделать вывод о том, что положительная мотивация молодых работников, развитие корпоративной культуры, и, как следствие – создание комфортного микроклимата в трудовом коллективе, стабильность, обеспечение возможности участия молодежи в жизни предприятия, организации – все это создает благоприятную атмосферу для адаптации молодого специалиста.

Литература:

1. Емекеев А.А. Адаптация молодого специалиста на предприятии: проблемы и решения / А.А. Емекеев // Регионология, 2012. - № 4. – С. 171—180.

2. Красова Е. Успешная адаптация: свой среди своих / Е. Красова // Справочник по управлению персоналом. – 2008. – № 2. – С. 36-44.

3. Если посчитать, сколько компании теряют от отсутствия системы адаптации... То это будет больше, чем Чернобыль... // Управление персоналом. 2013. - № 19 [http:// — \[Электронный ресурс\]. URL: www.top-personal.ru/issue.html?3482.](http://www.top-personal.ru/issue.html?3482)

4. Котлова А.С. Адаптация персонала на предприятии в современных условиях / А.С. Котлова, О.А. Попова // Экономика и менеджмент инновационных технологий. 2014. – № 6 – [Электронный ресурс]. URL: [http://ekonomika.snauka.ru/2014/06/5092.](http://ekonomika.snauka.ru/2014/06/5092)

5. Латуха М.О. Адаптация персонала / М.О. Латуха // Справочник кадровика. – 2009. – № 4. – С. 109-116.

Авилова Ж.Н., Шавырина И.В.

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

РЕГУЛЯТИВНЫЙ ПОТЕНЦИАЛ НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В СИСТЕМЕ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Последние два десятилетия характеризуются ростом влияния науки на социально-экономическое развитие в регионах, интенсификацией процессов создания и распространения знаний,

а также активизацией инновационной деятельности.

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

В современной конкуренции решающую роль играет не столько население и не столько доступ к рынкам, сколько качество и интенсивность непрерывного обучения людей и организаций. Основу современного экономического развития, базирующегося на знаниях, составляют среднее и высшее профессиональное образование, а также послевузовское образование (аспирантура и докторантура). Это образование имеет решающее значение для формирования интеллектуального потенциала, от которого зависят производство и использование знаний, а также для внедрения практики обучения в течение всей жизни, необходимой для обновления знаний и навыков.

Система кадрового обеспечения инновационной деятельности – составляющая социально-экономической системы региона, включает ее кадровые ресурсы (количественные, качественные и структурные параметры), а также механизмы, обеспечивающие инновационную направленность развития экономики региона. Важнейшей целью создания региональной системы кадрового обеспечения инновационной деятельности является удовлетворение потребности рынка труда в оптимально сбалансированных по количеству и качеству высококвалифицированных, лояльных и хорошо мотивированных кадрах, способных обеспечить инновационное развитие региона.

Задачами формирования региональной системы кадрового обеспечения инновационного развития экономики региона являются:

1. Опережающее изучение потребностей региональной инновационной системы в кадровых ресурсах;
2. Создание условий для привлечения кадровых ресурсов в региональную инновационную систему;
3. Формирование устойчивых внешних связей, призванных обеспечить своевременный взаимосогласованный приток специалистов в сферу управления инновационной деятельностью региона;

4. Качественное обновление структуры, содержания и технологий профессионального образования;

5. Развитие системы переобучения высвобождаемых работников и незанятого населения.

На наш взгляд, формирование системы кадрового обеспечения инновационного развития экономики региона должно включать методологическую разработку и организационную работу по обследованию инновационно-активных предприятий, научных и научно-технических организаций и образовательных учреждений, формирование социологической базы данных для многоаспектного мониторинга рынка труда в сфере инноваций.

В настоящее время, вузовская подготовка по ряду гуманитарных специальностей является избыточной по сравнению со спросом на рынке труда, а подготовка специалистов по инновационному менеджменту и освоению нововведений – недостаточной. Из анализа развития аспирантуры и докторантуры за последнее десятилетие видно, что, несмотря на количественный рост, они не дают должное кадровое обеспечение инновационной системы.

Кадровое обеспечение региональных инновационных систем приобретает особое значение в связи с передачей общеобразовательных, начальных и средних профессиональных учебных заведений в местное ведение. Индекс развития интеллектуального потенциала в регионах России, учитывающий среднюю продолжительность обучения занятого населения, долю работников со средним и высшим образованием, число аспирантов и специалистов, занятых НИОКР, в расчете на 100 тыс. работников, долю ВРП, расходуемую на обучение кадров и НИОКР, существенно различается и в большинстве регионов намного ниже оптимального¹.

В современных условиях основные направления институциональных преобразований в сфере кадрового обеспечения инновационной системы обусловлены реформой системы образования, превращением университетов в инновационно-образовательные центры региональных кластеров, созданием в регионах систем непрерывного, в том числе последиplomного образования, формированием систем управления региональным рынком труда. Мы наблюдаем трансформацию вузов в учебно-научно-производственные комплексы, в которых интегрируется среднее и высшее

¹Матвиенко С.В. Теория и методология развития региональной экономики на инновационной основе: Автореф. дис. д.экон.наук. — Санкт-Петербург, 2008.

профессиональное образование, а также ведется систематическая переподготовка и повышение квалификации кадров².

Межотраслевой характер масштабных проектов в сфере высоких технологий существенно повышает значение междисциплинарной подготовки профильных профессиональных кадров. В Белгородской области ведущими вузами по подготовке и переподготовке кадров для инновационной сферы региона являются Национальный исследовательский университет «БелГУ», а также Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова (БГТУ им. В.Г. Шухова).

В БелГУ была разработана и внедрена кластерная система непрерывного междисциплинарного профессионального образования в области разработки и освоения наноструктурных материалов и нанотехнологий технического и медицинского назначения, которая в настоящее время совершенствуется с целью создания наиболее оптимальных условий для подготовки профессиональных кадров по другим научно-образовательным направлениям университета (геоинформатика, медицина, биология и др.).

Объединяющим началом, обеспечивающим эффективное развитие фундаментальных и прикладных исследований, в том числе междисциплинарных, в области нанотехнологий и наноматериалов и непрерывную подготовку высококвалифицированных профильных профессиональных кадров, является УНИК «Материаловедение и нанотехнологии». В его структуру входят научно-образовательный блок (профильные факультеты и кафедры БелГУ, базовые кафедры в учреждениях РАН и др.), научно-исследовательский блок (профильные НОЦ, ЦКП, НИЛ и др.) и научно-производственный блок (опытные и опытно-производственные участки, малые инновационные предприятия, промышленные компании-партнеры и др.).

В настоящее время у студентов БелГУ есть возможность пройти весь цикл уровневой подготовки «бакалавриат – магистратура – аспирантура» по направлению «Нанотехнологии», вплоть до обучения в докторантуре по специальности 01.04.07 «Физика конденсированного состояния», а работающим специалистам – получить качественное дополнительное образование благодаря наличию в БелГУ развитой системы профильных программ переподготовки и повышения квалификации, которая в 2009 г. была интегрирована в единую сетевую информационно-аналитическую систему ДПО в области нанотехнологий. В рамках интеграции науки,

²Национальные инновационные системы в России и ЕС. М.: ЦИПРАН РАН, 2006. – 280 с.

образования и производства создана инфраструктура с участием трех УНИК «Материаловедение и нанотехнологии», «Бионанотехнологии, биоресурсы, клеточные и супрамолекулярные технологии» и «Здоровье человека». Инфраструктура представлена:

1. университетскими кафедрами материаловедения и нанотехнологий, биотехнологии, морфологии и физиологии живых организмов, биоценологии и экологической генетики, общей химии и др.;

2. научно-образовательными центрами – «Наноструктурные материалы и нанотехнологии», «Керамические и композитные материалы», «Нано- и супрамолекулярные технологии в химии и биологии», «Фармация»;

3. НИЛ просвечивающей электронной микроскопии, растровой электронной и зондовой микроскопии, рентгеноструктурного анализа, ионно-плазменных технологий, химического материаловедения, биохимической диагностики, комплексного биотестирования различных экосистем и др.;

4. лабораториями, созданными на базе БелГУ научными организациями (Всероссийский НИИ экспериментальной ветеринарии им. Я.Р. Коваленко, Физический институт им. П.Н. Лебедева РАН и др.);

5. ЦКП «Диагностика структуры и свойств наноматериалов», «Методы исследования живых организмов и биологически активных веществ»; «Диагностический центр функциональных, биохимических и иммуногистохимических исследований»;

6. опытными и опытно-производственными участками: по нанесению износостойких покрытий; по нанесению биосовместимых покрытий микродуговым способом; синтеза наногидроксилатапата; участка по производству полуфабрикатов из нано-структурированных титановых сплавов.

Созданный на базе БелГУ Институт последипломного медицинского образования реализует 12 программ последипломного обучения врачей и 50 программ повышения квалификации работников со средним медицинским и фармацевтическим образованием. В среднем в год в нем обучается около 3500 человек. При этом серьезное внимание уделяется знакомству слушателей курсов ДПО с инновационными разработками БелГУ и возможностями их применения в собственной профессиональной деятельности. Так, в Межрегиональном центре стоматологических инноваций врачи-стоматологи и зубные техники Центрального Черноземья могут не только познакомиться с инновациями БелГУ в области

стоматологической имплантологии, но и пройти практические мастер-классы.

На базе БелГУ осуществляется кадровое обеспечение высокотехнологичных секторов экономики страны на основе интеграции науки, образования и производства (живые системы, новейшие информационные и телекоммуникационные технологии), проведение широкого спектра востребованных в России и за рубежом фундаментальных и прикладных научных исследований, генерацию и эффективный трансфер новых знаний и конкурентоспособных технологий в экономику страны и региона при максимальном использовании частно-государственного партнерства.

В рамках развития кадрового потенциала Белгородского государственного университета мероприятия предусматривается развитие системы стажировок в ведущих научных и образовательных центрах России и за рубежом, повышения квалификации и профессиональной переподготовки научных и научно-педагогических и инженерно-технических работников БелГУ, в том числе для квалифицированной эксплуатации и эффективного использования нового учебного, исследовательского и технологического оборудования.

Эти мероприятия направлены на достижение оптимального соотношения числа преподавателей старшего поколения, имеющих большой опыт работы, и молодых преподавателей для обеспечения преемственности в развитии научно-образовательного и инновационного потенциала БелГУ. Реализация мероприятий также нацелена на организацию и проведение повышения квалификации сотрудников, применяющих в своей работе новое учебное, исследовательское и технологическое оборудование; расширение практики участия в специализированных научных конференциях, обучения в аспирантуре и докторантуре, прохождения стажировок научно-педагогических работников университета в научных и образовательных центрах России и за рубежом (Национальном институте материаловедения (г. Цукуба, Япония), Центре материаловедения Манчестерского университета (Великобритания), Северорейн-вестфальской технической высшей школе Аахенского университета (Германия) и др.

Обеспечение инновационной экономики страны и региона востребованными кадровыми ресурсами, сбалансированными по численности, направлениям подготовки, по квалификационной и возрастной структуре с учетом необходимых темпов их обновления предусматривает: разработку и модернизацию программ высшего

профессионального образования (бакалавриат, магистратура) послевузовского образования (аспирантура), образовательных программ подготовки магистров по заказам сторонних организаций; создание и внедрение новых образовательных технологий, форм и методов обучения; разработку учебно-методических материалов; разработку конкурентоспособных программ дополнительного профессионального образования; разработку и развитие электронного и дистанционного образования; модернизацию лабораторно-технической базы образовательных подразделений, создание новых учебно-научных лабораторий БелГУ.

С целью развития действующей в университете многоуровневой системы опережающей непрерывной подготовки конкурентоспособных специалистов в области наукоемких технологий и социально значимых отраслей экономики осуществляется реализация образовательной программы (ОП) «Бионанотехнология» по направлению подготовки 020200.68 «Биология»; разработка ОП «Нанобиотехнологии» и «Конструкционные наноматериалы» подготовки магистров по направлениям 010700.68 «Физика»; 120100.62 «Геодезия и дистанционное зондирование», 120100.68 «Геодезия и дистанционное зондирование», 010300.62 «Информационные технологии», 230700.62 «Прикладная информатика», 230700.68 «Прикладная информатика, 010300.68 «Фундаментальные информатика и информационные технологии», 010500.68 «Математическое обеспечение и администрирование информационных систем» (магистерская программа «GRID системы»); междисциплинарной магистерской программы «Геоинформационные и информационно-телекоммуникационные технологии для формирования Российской инфраструктуры пространственных данных»; основных ОП подготовки аспирантов по научной специальности 05.16.08 «Нанотехнологии и наноматериалы» по двум отраслям науки (физико-математические и химические науки), 25.00.23. «Физическая география и биогеография, география почв и геохимия ландшафтов», 25.00.24 «Экономическая, социальная, политическая и рекреационная география» и др. Предполагается увеличение доли магистров, аспирантов и докторантов в общей численности обучаемых лиц до 35% к 2015 году и до 55% к 2019 году.

В рамках данного мероприятия в будущем планируется усилить системную работу с региональными работодателями, ведущими академическими и научно-исследовательскими институтами, что позволит увеличить долю студентов, в первую очередь магистрантов,

обучающихся на основе договоров о целевой контрактной подготовке; заключать с работодателями соглашения о проведении на их базе производственных практик; включать их представителей в состав ГАК; создавать на их площадях базовые кафедры, учебные лаборатории, опытно-технологические участки и др.

Выполнение этих мероприятий предусматривает применение предпринимательских идей в содержании курсов, использование проблемно-ориентированного междисциплинарного подхода к изучению наук; открытие конструкторских бюро и центров технического творчества; разработку и внедрение новых образовательных технологий и интерактивных методов обучения (комбинированных технологий, включающих в себя интерактивные технологии группового обучения; интегрированных образовательных и бизнес-технологий; нетрадиционных методик и др.). В рамках мероприятия будет продолжена работа по повышению качества разрабатываемых в вузе образовательных контентов.

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

В качестве приоритетных направлений повышения квалификации и профессиональной переподготовки кадров определены проблемы подготовки кадров по приоритетным направлениям развития науки, технологий и техники и критическим технологиям РФ: современные физические методы контроля в материаловедении; технологии новых материалов; нанобиотехнологии и наноматериалы в биологии, медицине, фармации; методы исследования биосистем; геоинформационные и информационно-телекоммуникационные технологии; коммерциализация инновационных разработок. Программой также предусматривается интеграция ДПО БелГУ в систему взаимодействия «университет-регион».

Особое место в выполнении этого мероприятия занимают работы по организации дистанционного доступа к информационным и техническим образовательным ресурсам с применением компьютерных сетей. В рамках этого мероприятия значительно повышается доля учебных дисциплин, изучаемых с применением дистанционных образовательных технологий и интерактивных

компьютерных моделей изучаемых объектов; внедрение в учебный процесс инновационных образовательных технологий: сетевой, кейсовой, телекоммуникационной и др., а также разработка мультимедийных электронных образовательных ресурсов и тиражирование электронных УМКД³.

Реализация Программы развития государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Белгородский государственный университет» на 2010–2019 годы тесно увязана с потребностями ведущих региональных территориально-производственных кластеров Белгородской области – горно-металлургического, машиностроительного и строительного.

Востребованность разработок ученых БелГУ со стороны региональной экономики обеспечила вузу поддержку Правительства Белгородской области и тесную интеграцию с Белгородским государственным технологическим университетом имени В.Г. Шухова, совместно с которыми подана заявка на участие в открытом конкурсе по отбору проектов создания Нанотехнологических центров (в рамках инвестиционного соглашения с Государственной корпорацией «Российская корпорация нанотехнологий»).

С целью повышения эффективности сотрудничества науки с производственными предприятиями в 2004 году был создан Инновационно-технологический центр Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (ИТЦ БГТУ).

В настоящее время ИТЦ БГТУ им. В.Г. Шухова решает следующие задачи:

- вовлечение в инновационную деятельность студентов, аспирантов, докторантов и научных работников;
- поддержка малых инновационных предприятий, обеспечивающих доведение научной идеи до коммерческого освоения, выполняющих функцию «инкубатора идеи»;
- предоставление ученым и малым инновационным предприятиям научно-консалтинговых услуг.

Для реализации концепции вовлечения в инновационную деятельность студентов, аспирантов, докторантов и научных работников университета ИТЦ БГТУ им. В.Г. Шухова в 2007 г. подготовлен Проект на конкурс Федерального агентства по образованию на финансирование реконструкции площадей под

³Программа развития государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Белгородский государственный университет» на 2010–2019 годы. http://niu.bsu.edu.ru/niu/_files/program.pdf

создание инновационного бизнес-инкубатора в БГТУ им. В.Г. Шухова, который успешно прошел конкурсный отбор из числа российских вузов.

Сегодня в ИТЦ БГТУ им. В.Г. Шухова реализуется три проекта, которые в комплексе позволяют успешно выполнять поставленные цели и задачи:

1. Инновационный бизнес-инкубатор. Основными целями бизнес-инкубатора являются:

- увеличение числа малых предприятий в сфере наукоемких технологий, созданных с участием студентов, аспирантов и научных работников на базе БГТУ им. В.Г. Шухова и повышение их устойчивости;

- активизация инновационной деятельности студентов, аспирантов и научных работников на базе БГТУ им. В.Г. Шухова;

- облегчение доступа малых предприятий к материально-техническим и другим ресурсам в сфере наукоемких технологий;

- формирование стандартов профессионального бизнеса среди субъектов малого предпринимательства.

2. Бизнес-центр предоставляет для малых предприятий научно-технической и инновационной сферы научно-консалтинговые, информационные, бухгалтерские и юридические услуги; организует консультационно-методические семинары, посвященные решению актуальных проблем предпринимателей в области повышения инновационной активности предприятий и организаций, финансирования и налогообложения бизнеса. Сегодня пользователями услуг бизнес-центра являются малые инновационные предприятия Белгородской области и др. регионов России, а также зарубежных государств.

3. Школа инновационного предпринимательства. Целью проекта является получение практических навыков студентами, аспирантами, докторантами и научными работниками университета в области организации и ведения малого и среднего бизнеса, а так же поддержка их предпринимательской инициативы. Для достижения поставленной цели решаются следующие задачи:

- проведение аналитической работы для выявления и отбора потенциальных участников проекта;

- обучение основам создания и развития малых инновационных предприятий;

- содействие в создании малого инновационного бизнеса;

- создание условий для коммерциализации научно-технических и инновационных идей.

Благодаря развитой унифицированной материально-технической базе, высококвалифицированным специалистам, в том числе в области управления и защиты интеллектуальной собственности, услугами ИТЦ БГТУ им. В.Г. Шухова пользуются другие вузы, НИИ, предприятия и население Белгородской области, других регионов РФ, а также зарубежных государств.

Так, в рамках программы обучения и повышения квалификации руководителей и специалистов малых инновационных предприятий Белгородской области и других регионов России ИТЦ БГТУ им. В.Г. Шухова систематически проводит консультационно-методические семинары, курсы лекций, круглые столы-совещания, «горячие линии» и др. мероприятия. Так, комплекс семинаров посвящен решению актуальных проблем предпринимателей в области повышения инновационной активности предприятий и организации, финансирования и налогообложения бизнеса.

Для повышения эффективности работы в поддержке инновационной деятельности Белгородской области, ИТЦ на базе БГТУ им. В.Г. Шухова объединил ученых, кредитное учреждение, межрегиональную общественную организацию ученых и представителей администрации Белгородской области. С этой целью подписано Соглашение о сотрудничестве БГТУ им. В.Г. Шухова, Белгородского отделения №8592 Сбербанка РФ, Центра инвестиционного роста Белгородской области и Межрегиональной общественной организации «Ассоциация ученых и специалистов в области строительного материаловедения». В этом Соглашении определен механизм взаимодействия Сторон в реализации поддержки и кредитовании инновационных проектов пользователей услуг ИТЦ БГТУ им. В.Г. Шухова.

Впервые в Белгородской области с целью объединения усилий в поиске инвестиций, в том числе российских и зарубежных венчурных фондов, а также формированию совместной деятельности, обмену информацией и положительным опытом внедрения результатов научно-технической и инновационной деятельности в реальный сектор экономики Инновационно-технологическим центром разработано и заключено соглашение между университетом и Фондом содействия развитию инновационной деятельности высшей школы. В соглашении определен эффективный механизм сотрудничества и стратегического партнерства между Инновационно-технологическим центром университета и Фондом.

ИТЦ БГТУ им. В.Г. Шухова развивает сотрудничество с Белгородским областным фондом поддержки малого

предпринимательства, Центром инвестиционного роста Белгородской области и др. организациями. Примером успешного сотрудничества может служить комплекс совместных круглых столов-совещаний между учеными университета и бизнесменами, посвященный решению актуальных проблем во взаимодействии представителей науки и бизнеса.

В БГТУ им. В.Г. Шухова разрабатываются и внедряются новые формы научно-инновационной деятельности. Примером может служить разработка и успешная реализация ИТЦ БГТУ им. В.Г. Шухова механизма развития внешнеэкономической деятельности инновационных предприятий-пользователей услуг ИТЦ БГТУ им. В.Г. Шухова. С этой целью ИТЦ БГТУ им. В.Г. Шухова явился организатором международных выставок, круглых столов, конференций и семинаров в Украине, в Молдове и др. государствах СНГ на темы развития международного сотрудничества в области инноваций, поддержки научно-технического и инновационного предпринимательства¹. Таким образом, БГТУ им. В.Г. Шухова, наряду с БелГУ стал важнейшим объектом инфраструктуры поддержки инновационной деятельности в Белгородской области и РФ.

В целом развитие кадровой составляющей инновационной инфраструктуры на базе БелГУ и БГТУ им. В.Г. Шухова позволит сформировать благоприятные организационные, экономические, правовые и иные условия для развития научной и инновационной деятельности, эффективного использования научно-инновационного потенциала Белгородской области для обеспечения перехода экономики региона на инновационный путь развития.

Аниканова Т.В., Погромский А.С.

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

ОЦЕНКА РАЗВИТИЯ МАЛОГО БИЗНЕСА В БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ И ПЕРСПЕКТИВЫ УЧАСТИЯ ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ В СОЗДАНИИ СОБСТВЕННОГО ДЕЛА

В настоящее время малый бизнес существует и развивается как относительно самостоятельный сектор экономики страны, выполняет ряд важнейших экономических и социальных задач. Малый бизнес создает дополнительные рабочие места, порождает здоровую

¹Официальный сайт Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова.http://www.bstu.ru/research/innovations/innovation_technology_center

конкуренцию, способствует увеличению налоговых поступлений в бюджеты всех уровней, а также насыщению рынка товарами и услугами. Дальнейшее развитие малого предпринимательства представляет стратегическую задачу экономической политики государства. Насколько подготовлены сегодняшние выпускники к открытию собственного дела, какие перспективы развития малого предприятия, какую поддержку могут получить начинающие предприниматели – такие вопросы авторы затронут в этой работе.

Сегодня общество особенно внимательно следит за проблемами, перспективами и ролью малого бизнеса в экономике России. В последнее время предприятия малого бизнеса становятся наиболее эффективной формой предпринимательства. Такую тенденцию можно объяснить важными преимуществами малого бизнеса: льготы и поддержка со стороны государства; быстрая адаптация к местным условиям хозяйствования; гибкость и оперативность в принятии и выполнении принимаемых решений; относительно невысокие расходы при осуществлении деятельности; более низкая потребность в первоначальном капитале; относительно более высокая оборачиваемость собственного капитала; возможность самореализации.

Без поддержки со стороны властей малое предпринимательство не сможет быстро и эффективно развиваться. Приемлемый уровень налогов, доступные кредиты под низкие проценты, а также четкая и последовательная нормативно-правовая база будут благоприятно влиять на развитие малого бизнеса [5].

Правительство Белгородской области давно и серьезно поддерживает малое предпринимательство. Неслучайно область устойчиво удерживает ведущие позиции в Центральном федеральном округе России по основным показателям развития малого бизнеса. Ярким подтверждением активного развития предпринимательства в регионе служит тот факт, что сегодня в этом секторе занят каждый третий трудоспособный житель области. Численность занятых в малых предприятиях год от года растет, что ведет к развитию не только разного рода отраслей, но уменьшению уровня безработицы в регионе [1, 3].

Согласно статистике Белгородского Областного Фонда Поддержки Малого и Среднего Предпринимательства за последние десять лет поддержку получили около 12 тысяч субъектов малого и среднего предпринимательства. Они, в свою очередь, создали 13,5 тысяч новых рабочих мест и сохранили 30,5 тысяч действующих [4].

Субсидии по таким программам Фонда, как: субсидирование лизинговых договоров и субсидирование части затрат на уплату процентов по банковским кредитам на строительство зданий, выкуп помещений, приобретение оборудования, – за предыдущие три года получили 143 субъекта малого и среднего бизнеса на общую сумму 205 миллионов рублей.

Говоря о структуре предоставленных субсидий, лидирует сфера услуг, второе место занимает производство, далее идёт сельское хозяйство, торговля и транспорт. Структура предоставляемых субсидий представлена на рис.1 [4].

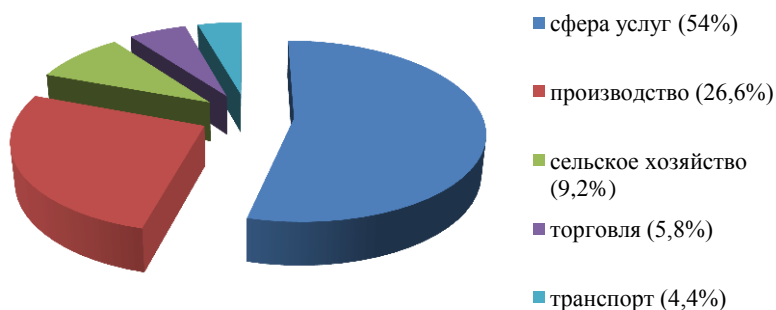


Рисунок 1. Структура предоставляемых субсидий

Только за 2013 год Белгородским Областным Фондом Поддержки Малого и Среднего Предпринимательства в рамках реализации Программы поддержки начинающих предпринимателей было выдано 105 грантов на создание собственного бизнеса, это 31 326 000 рублей. Впрочем, наибольшее количество средств было выделено на Программу содействия развитию лизинговой деятельности субъектов малого и среднего предпринимательства. Здесь 20 организаций получили финансовую поддержку на сумму в 83 048 000 рублей. Для организации групп дневного времяпрепровождения детей дошкольного возраста, а также иных видов деятельности по уходу и присмотру за детьми в 2013 году, 11 соответствующих организаций получили целевую поддержку в размере 10 600 000 рублей [4].

Важным направлением поддержки начинающих, да и успешных предпринимателей остаётся информационно-образовательная программа. Ежегодно Фондом совместно с высшими учебными заведениями области организуются и проводятся бесплатные тематические семинары, курсы и тренинги по всем вопросам

организации и ведения бизнеса. Программа реализуется с 2005, года и информационно-образовательными услугами воспользовались более 6 тысяч человек.

Фонд также проводит тематические мероприятия для юных деловых людей совместно с Управлением молодёжной политики области. Многие предприниматели, прошедшие обучение, являются сегодня добросовестными заёмщиками Фонда, активными участниками целевых программ, тематических мероприятий, форумов и выставок [1].

Количество зарегистрированных индивидуальных предпринимателей (ИП) в Белгородской области за период 3-х лет имеет неоднозначную тенденцию: в 2012г. по сравнению с 2011г. количество ИП уменьшилось на 2,1% (968 предприятий), а в 2013г., напротив, увеличилось на 8,5% или 3894 предприятий. Данная тенденция наглядно отражена на рис. 2 [2].

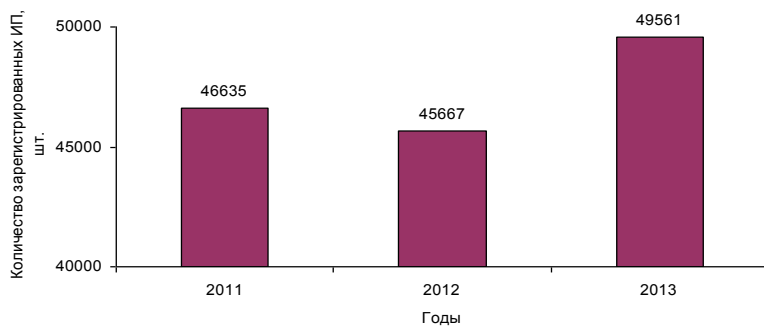


Рисунок 2. Количество зарегистрированных индивидуальных предпринимателей (ИП) в Белгородской области

На начало текущего года в области зарегистрировано более 49 тыс. предприятий, относящихся к малому бизнесу. К основным препятствиям, мешающим развитию малых форм предпринимательства, относятся увеличение размеров страховых тарифов, недостаточная сумма стартового капитала и оборотных средств, высокие цены за электроэнергию и газ, недостаточность информирования предпринимателей о состоянии нормативно-правовой базы, а также сложности в проведении процедуры лицензирования и сертификации.

Актуальной является проблема выравнивания экономического потенциала развития предприятий малого бизнеса в городах и районах области, так как на сегодняшний день около 60% действующих

субъектов малого бизнеса сосредоточено в трех крупных городах области (Белгород, Губкин, Старый Оскол), при этом отмечается невысокая деловая активность сельского населения.

Характеризуя малое предпринимательство Белгородской области можно отметить, что оборотный капитал, и прежде всего финансовые ресурсы малых предприятий чаще всего ограничены. Малый бизнес очень зависит от заемных средств, а для банков небольшие объемы кредитования являются затратными и сопряжены с риском. Ввиду этого малый бизнес остро нуждается в отработанной системе по кредитованию [2].

Стоит отметить, что в области приступили к реализации государственной программы «Развитие экономического потенциала и формирование благоприятного предпринимательского климата в Белгородской области на 2014-2020 годы». Главное направление программы – это развитие в регионе малого и среднего предпринимательства, а также государственная поддержка белгородского бизнеса. На развитие предпринимательства в программе отводится более половины всех средств, которые будут направлены на развитие экономического потенциала Белгородской области до 2020 года.

За последние годы региональное предпринимательское сообщество выросло, достигло определенных успехов и заняло свою нишу, как в экономике, так и в социальной сфере. В то же время становится ясно, что основную часть потенциала регионального бизнес-сообщества ещё только предстоит раскрыть. Необходимо и дальше стимулировать вовлечение белгородцев в предпринимательскую деятельность. А для этого планируется улучшать деловую среду, совершенствовать инфраструктуру государственной поддержки белгородских предпринимателей, сделать для них более доступными финансовые ресурсы [3].

Правительство Белгородской области, взаимодействуя с фондом поддержки малого и среднего предпринимательства, содействует развитию малых форм предприятий в научно-технической сфере, что способствует активизации деятельности малых инновационных предприятий, получающих за счет средств фонда финансовую поддержку на реализацию инновационных проектов.

Преимущественным направлением деятельности субъектов малого бизнеса в общем обороте предприятий малого предпринимательства остается торговля и услуги. Это говорит о том, что выпускники строительных специальностей не спешат открывать собственное дело. А может быть они просто не готовы к этому. Если

студенты, обучающиеся по экономическим направлениям, изучают такие дисциплины как «Предпринимательская деятельность», «Организация и нормирование труда на предприятии», «Налоги и налогообложение», то студенты, обучающиеся по техническим направлениям, даже не знают с чего начать при открытии малого предприятия.

Авторы считают, что в сложившейся экономической обстановке необходимо ввести курс подготовки по созданию собственного предприятия для выпускников технических и творческих специальностей. В этом курсе необходимо познакомить будущих выпускников с организационной структурой малых предприятий, организацией труда работников на них, с налогами и упрощенными налоговыми режимами, применяемыми малым бизнесом, а также с разными видами государственной и негосударственной поддержки малых предприятий. Наличие созданного на базе БГТУ им. В.Г. Шухова бизнес-инкубатора должно способствовать скорейшему развитию создаваемых малых предприятий.

Литература:

1. Состояние и перспективы развития малого и среднего бизнеса Белгородской области. Электронный ресурс. Режим доступа: <http://www.mb31.ru>.
2. Тенденции развития малого предпринимательства Белгородской области. Электронный ресурс. Режим доступа: <http://www.moluch.ru/archive/55/7455/>
3. Роль предпринимательства в социально-экономическом развитии Белгородской области Электронный ресурс. Режим доступа: <http://www.moluch.ru/archive/64/10397/>
4. Встреча с Исполнительным директором Белгородского Областного Фонда Поддержки Малого и Среднего Предпринимательства, Колесниковым О.В. Электронный ресурс. Режим доступа: <http://www.belgarant.ru/news/belgorodskij-oblastnoj-fond-podderzhki-malogo-i-srednego-predprinimatelstva-sozdanie-vozmozhnostej/>
5. Кучерявенко, С.А. Международная интеграция и глобализация / С.А. Кучерявенко, С.В. Сывоконюк // Молодой ученый. – 2010.-№1-2.-Т. 1.-С.212-215.

Архипова Л.Н.

ГОБУ СПО ВО «Борисоглебский сельскохозяйственный техникум», г. Борисоглебск, Россия

РУССКИЙ ЯЗЫК, ЛИТЕРАТУРА, ПРОФЕССИОНАЛИЗМ

Русский язык является неотъемлемой и важнейшей частью национальной культуры народа. Это наше великое достояние, которым вправе гордится современное общество. Конец XX, начало XXI веков характеризуются огромными изменениями в политике, экономике нашего государства. Неразбериха, сумятица, низкая рождаемость детей – это следствия перестройки. Резко изменяется при этом и речевая ситуация в стране. События 80-90 годов по своему воздействию на общество и язык подобны революции.

Язык – неписанная конституция государства, несоблюдение духа которого ведет к гибели всякую (в том числе и духовную) власть.

В связи с этим правы те люди, которые активно выступают в защиту русского языка, оберегают его от порчи и заботятся о его дальнейшей судьбе.

Чтобы стать первоклассным профессионалом в любой сфере деятельности, недостаточно знаний исключительно в рамках своей специальности.

В современном мире преимущество за людьми широкого кругозора, высокой культуры. Культура – не только вежливость, знание этикета; это в первую очередь целесообразная, грамотная и красивая речь.

Ни одно предприятие, задуманное партнерами, ни одно важное дело, планируемое людьми, не осуществится, если участники не договорятся.

Чтобы задуманное дело имело успех, необходимо четко, точно и обстоятельно обсудить все его детали; взаимопонимание во многом зависит от того, насколько хорошо собеседники владеют языком, культурой речи. Учение о культуре речи тесно связано с ораторским искусством, риторикой.

Размышляя о значении ораторского искусства в духовной жизни народа, в индивидуальной культуре личности А.П. Чехов связывал обучение красноречию с приобщением к интеллигентности. Но неизбежным обучение красноречию в политике нашего государства не стало. Неизбежным оказалось изгнание в 20-ые годы XX в. риторики – науки об искусстве речи, о красноречии – из отечественных университетов. Но овладение речью – фактор не только общественно

значимый, но и личностно значимый, причем настолько, что способен порой определить жизнь и судьбу человека.

Подтверждением этого может служить образовательный опыт развитых стран мира. Известно, что в поверженной, униженной Японии 40-х годов национальное возрождение началось с вложения средств в образование. Успех Японии, ее место в современном мире – убедительное доказательство разумности проводимой ею образовательной политики.

Практичные американцы считают необходимым тратить деньги на широкое и обязательное обучение своих детей, молодежи владению искусством устных и письменных форм коммуникации. В нашем государстве в XXI веке тоже произошли качественные изменения в области языка в системе образования.

Насколько важно овладеть хорошим русским языком для дальнейшого профессионального и карьерного роста, насколько важно для личности признание приоритетности коммуникативной подготовки выпускников всех форм обучения, можно увидеть, обратившись к феномену Дейла Карнеги (1885-1955).

Человек, вошедший в историю США как основатель Института ораторского искусства и человеческих взаимоотношений, учил своих соотечественников, как пользоваться словом, как строить взаимоотношения с людьми, чтобы достойно жить, преуспевая в любых условиях, не боясь отношения жестокой конкуренции. Иными словами, Д. Карнеги помогал людям обрести и развить коммуникативную культуру. Написанные им книги остаются популярными на его родине, растет на них спрос и за ее пределами. Найти место в жизни, самореализоваться, состояться как личности помогло Д. Карнеги осознание того, что из всех предметов, преподававшихся в педагогическом колледже, который он закончил, наиболее важным и полезным как в деловом отношении, так и в жизни вообще оказалось искусство говорить «Почему?» – ставит перед собой вопрос автор книг, посвященных советам о том, как перестать беспокоиться и начать жить. И отвечает на это вопрос так: «Потому что благодаря овладению этим искусством я поборол робость и неуверенность в себе, приобрел смелость и умение общаться с людьми; я осознал так же, что руководить другими способен тот человек, который умеет отстаивать свою точку зрения.

Размышляя о том, что влечет людей на курсы, которые он организовал, что ждут люди от него, в какой помощи нуждаются, какие умения хотят приобрести, кто может рассчитывать на успех в совершенствовании своей коммуникативной культуры взаимодействия

с окружающими, Карнеги пишет «Тысячи слушателей курсов... хотят учиться ораторскому искусству... они хотят избавиться от волнений, научиться думать, стоя перед публикой, и говорить уверенно и непринужденно перед аудиторией любого масштаба... способность ко всему этому нетрудно приобрести. Это вовсе не талант, дарованный провидением лишь отдельным выдающимся личностям... Любой может развить свои скрытые способности, если у него будет достаточно сильное желание».

Отдавая должное оптимизму и практическим успехам популярного сейчас у нас в стране специалиста по проблемам общения, каждый молодой человек может быть уверен в реальной возможности развить свои природные данные (языковые способности и свойства), приобрести коммуникативные умения...

Как сделать речь убедительной и выразительной, доступной и краткой, точной и уместной, богатой и чистой? Над этим вопросом размышляли ученые и ораторы, полководцы и общественные деятели уже в IV веке до н. э.

Именно тогда в античности, возникла практика и теория красноречия, или риторика, возводившаяся даже в ранг «царицы искусств», - настолько сильно было ее влияние на умы и чувства людей. Взлет и падение риторики на протяжении сотни лет прослежены и описаны; убедительно показано, что ораторское искусство всегда было связано с социально-экономическими условиями жизни обществ, отражало уровень развития в нем культуры, демократии, свободы личности. Так обстояло дело в Древней Греции, в самом демократическом государстве древнего мира, где в IV веке до н. э. при общем подъеме политической и экономической жизни, бурно развиваются науки и искусства. Народное собрание, совет пятисот, народный суд – три государственных учреждения, достижения успехов в которых зависело в первую очередь от речевого искусства. Политическая карьера, защита своих прав определяются умелым владением речью, способность воздействовать на слушателей, доказывать, убеждать, наиболее приятным образом привлекая внимание слушателей. Речь, слово оказывается реальным и эффективным инструментом приобретения славы, богатства. Могущество слова в политической жизни приравнивается к могуществу железа на войне.

Возникновение теории красноречия, риторики, рожденных практическими потребностями греческого общества, связывают с Сицилией (V-IV в до н. э.), В разработке и создании теории красноречия, обучения ему велика роль древнегреческих философов,

политических деятелей, писателей, публицистов: Коракса, Лисия, Горация, Исократ, Сократа, Аристотеля, Демосфена и др. Меня особенно привлекла личность Демосфена. Он был учеником Платона и Исократ. С детства мечтал о славе оратора. Афины, где родился и рос Демосфен, были очень требовательны к выступлениям ораторов. Оценивалось не только содержание речей, но и артистичность их предъявления, использование оратором пантомимических средств. Демосфен не обладал природными данными для того, чтобы стать выдающимся оратором. Он был косноязычным, имел слабый голос, короткое дыхание, подергивающееся плечо; несмотря на это, он принялся за самосовершенствование. Широко известны его упражнения, направленные на исправление своих недостатков. Он учился ясно произносить слова, набирал в рот камешки, произносил речи на берегу моря, при шуме прибоя, заменявшем ему гомон людских собраний. Он упражнялся в отработке выражений лица, позиций рук, туловища, стоя перед зеркалом. Спускавшийся с потолка меч, колол его всякий раз, когда он по привычке приподнимал плечо. Изучая образцы красноречия, Демосфен на недели заточал себя в комнате, чтобы избежать соблазна бросить все и уйти, Он обривал себе волосы на половине головы. Речи Демосфена называют «зеркалом характера». Он не был ритором в том смысле, что не изобретал цветистости украшений, он действовал на слушателей силой убеждения, логикой, строгим развитием мыслей, уместно и неопровержимо приводя примеры, доводы. Язык его величествен, но прост, серьезен и приятен, сжат, но вместе с тем изящен. Его успех держался не на эффектах, а на благородстве мысли, нравственности в высоком патриотизме.

Вот настоящий пример для подражания!

Умение четко и ясно выразить свои мысли, умение не только привлекать внимание своей речью, но и воздействовать на слушателей, владение культурной речью – своеобразная характеристика профессиональной пригодности людей самых различных профессий: дипломатов, юристов, политиков, преподавателей, журналистов, менеджеров и т.д. При этом русский язык нельзя рассматривать в отрыве от литературы. Литература формирует мораль, культуру, красоту в человеке, а также пополняет словарный запас человека, улучшает технику чтения.

Хорошим языком, культурой речи важно овладеть всем, кто по своей должности, роду занятия, связанных с людьми, организует и направляет их работу, ведет деловые переговоры, воспитывает, учит, заботится о здоровье, оказывает людям различные услуги.

Вот почему в школах, лицеях, СУЗах и в ВУЗах в начале XXI века стали преподавать культуру речи, риторике, ораторское искусство.

Но на сегодняшний день мы имеем всего 76 часов русского языка и 117 часов литературы на первом курсе СУЗа. По новым программам дисциплина «Русский язык и культура речи» не существует. В то время как иностранные языки изучаются на всех четырех курсах.

Литература:

1. Журавлева Н.В. Культура обучения: Книга для 10 класса ВОИПКРО.
2. Кобзева М.А. Риторическая культура преподавателя – М.: МГТУ им. Н.Э. Баумана, 2005
3. Соколова В.В. Культура речи и культура обучения – М.: Просвещение, 1995.
4. Стернин И.А., Новичихина М.Е. Культура делового общения. – Центрально-Черноземное книжное издательство, 2001.

Базна И.А.

СКФ БГТУ им. В.Г. Шухова, г. Минеральные Воды, Россия

ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОФИОРИЕНТАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В СИСТЕМЕ ОБРАЗОВАНИЯ

Современный этап развития России требует разрешения проблемы понимания перспективных направлений модернизации отечественной системы образования, результатом развития которых станет действительно образованное, конкурентоспособное во всех отношениях общество. Опираясь на социально-групповые интересы в заданной сфере общественных отношений, они находят свою особую интерпретацию в идеологии образования, как форме научно-теоретического отражения общественного сознания [1].

В новых исторических условиях – условиях наступления глобального рынка – социальная ответственность государства связывается с предоставлением населению определенного законодательно регламентированного набора социальных благ – гарантированного социального минимума. Образование есть подлинно историческое понятие, позволяющее сохранить традиции, определить новации культурно-исторических изменений и послужить основой для модели организации современного социального пространства. Таким образом, сложные современные проблемы требуют нестандартных решений и методов, следовательно, образование должно стать

обучением – как способом творческого и критического мышления, так и средством воспитания нравственных гражданских добродетелей [2].

В психологической науке и практике проблематика профессионального самоопределения человека, или профориентации имеет достаточно неоднозначный характер. С одной стороны, она является достаточно изученной областью, проработанной многими авторами и исследователями с теоретической точки зрения. Создано большое количество разнообразных методов, методик и инструментов оказания профориентационной помощи людям, в ней нуждающимся. Однако, с другой стороны, существует и ряд проблем, которые существенно ограничивают эффективность практического приложения имеющихся знаний и наработок. Первая проблема носит социально – экономический характер, и связана с глобальными изменениями, произошедшими в нашей стране за последние десятилетия, осознанием этих изменений и адекватностью существующих методов и концепции профориентации новым условиям жизни. Вторая проблема связана с отсутствием системных технологий оказания профориентационной помощи. Профориентация носит зачастую частный характер, организовывается по инициативе лишь лично заинтересованных специалистов, не производится целенаправленного информирования населения о важности и пользе данных мероприятий. Это существенно ограничивает возможности людей в получении квалифицированной помощи по разным причинам: из-за недостатка информации (а где ее можно получить, а что это такое), из-за отсутствия в месте проживания специалистов и т.п. Третья проблема вытекает из первых двух и связана с недостатком практических наработок в данной области: как организационного характера по созданию системы профориентации, так и содержательного характера самой услуги, которая удовлетворяла бы запросам современности. Частично данная проблема может быть решена за счет использования огромного опыта западных коллег по организации центров профориентации, центров карьеры и т.п., но для корректного применения этот опыт должен быть адаптирован под специфику нашей культуры [3].

Профессиональная ориентация – это система социально-экономических, социально-политических, идеологических, психолого-педагогических и организационных мероприятий, направленных на формирование у молодежи готовности к сознательному выбору профессии и ее распределение по специальностям в соответствии с объективными потребностями общества и государства и способностями личности.

Система профориентационной работы в системе образования, в идеале, должна носить комплексный и многоступенчатый характер, «сопровождать» человека в ходе профессионального становления и обучения. Поэтому, начинать профориентационную работу необходимо еще в момент обучения человека в школе. Заканчивать ее никогда не поздно, но целенаправленное сопровождение логично завершать на этапе окончания суза профориентационной помощью в процессе трудоустройства или дальнейшего обучения в вузе.

По сути, можно рассмотреть следующий пример организации такой системы: работа школ профориентации школьников (помощь в выборе профиля обучения, будущей профессии); работа ссузов (приемных комиссий) по профориентации абитуриентов (помощь в выборе специализации в рамках своего учебного заведения и т.п.); работа ссузов (Центры карьеры, Службы занятости) по профориентации студентов и выпускников (помощь в трудоустройстве, выборе направления приложения знаний, вариантов дальнейшего обучения в вузе и т.п.). Такая система позволяет проводить профориентационный мониторинг и сопровождение человека, начиная с момента выбора профессии и заканчивая этапом трудоустройства. Естественно, что профориентация, даже при ее наличии в школе или вузе, будет востребована не всеми учащимися в силу ряда причин. Кто-то действительно может в ней не нуждаться, кто-то может не знать, бояться, не доверять и т.п. Поэтому при внедрении таких систем важно проводить ряд информационных и рекламных мероприятий, повышающих интерес к ней в среде школьников и студентов, снижающих страх неопределенности и повышающий доверие к услуге.

Рассмотрим основные этапы организации профориентационной деятельности в учреждениях: дошкольного образования; общего среднего образования; среднего профессионального образования; высшего образования.

В *учреждениях дошкольного образования* методической основой по формированию у детей элементарных представлений о труде взрослых и профессиях составляют: учебная программа дошкольного образования, учебные и учебно-методические пособия, официально утвержденные либо допущенные в качестве соответствующего вида издания Министерством образования для учреждений дошкольного образования.

Актуальными направлениями такой работы являются:

– расширение и обогащение представлений воспитанников о мире, в котором они живут, в том числе, мире людей;

- формирование элементарных представлений об общественной значимости той или иной профессии;
- воспитание уважительного отношения к труду взрослых, бережного отношения к продуктам труда.
- Данные направления имеют место на протяжении всего периода получения воспитанником дошкольного образования и реализуются:
 - в присущих дошкольному возрасту видах детской деятельности (игровая, художественно-речевая, изобразительная, трудовая, музыкальная, общение, выполнение физических упражнений);
 - в процессе организованных педагогом форм работы: занятие, экскурсии, праздники, развлечения.

Целью системы профориентации на уровне общего среднего образования является формирование у выбирающего профессию человека способности выбора сферы профессиональной деятельности, оптимально соответствующей личностным особенностям и запросам рынка труда, повышение его конкурентоспособности в условиях рынка труда, то есть субъект профориентации должен быть способен к планированию и реализации карьерных целей.

Общими актуальными направлениями профориентационной работы в *учреждениях общего среднего образования* являются:

- реализация идей разноуровневого обучения, факультативных занятий и кружковой деятельности;
- организация общественно полезного труда и трудовой (производственной) практики;
- допрофессиональная и профессиональная подготовка учащихся;
- установление и реализации взаимосвязи учебных предметов с профессиональной средой;
- комплексная профориентационная поддержка взросления учащихся;
- использование современных информационно-коммуникационных технологий, в том числе проведение on-line консультаций, конференций;
- проведение внеклассных мероприятий профориентационной направленности;
- профориентационная работа с родителями;
- оформление кабинета (уголка) профориентации.

В аспекте повышения качества организации профориентационной работы особое внимание должно быть уделено взаимодействию с

родителями, которые оказывают непосредственное влияние на профессиональный выбор и развитие своих детей.

Работа с родителями может быть организована в различных формах:

- индивидуальные консультации специалистов социально-педагогической и психологической службы учреждений общего среднего образования;
- тематические родительские собрания профориентационной направленности с приглашением представителей учебных заведений, предприятий и организаций;
- совместные собрания родителей и учащихся (классные, общешкольные, районные).

На тематических родительских собраниях целесообразно в доступной форме познакомить родителей с правилами выбора профессий, требованиями, которые предъявляют профессии к человеку, с влиянием социальных, экономических факторов на профессиональный выбор учащихся. Необходимо также обратить внимание на учет способностей, личностных качеств, склонностей, интересов и медицинских противопоказаний при определении форм трудоустройства или образовательной траектории.

Рекомендуется в начале учебного года на одном из совместных заседаний родительского комитета школы, попечительского и педагогического советов учреждения общего среднего образования рассмотреть актуальные проблемы формирования готовности старшеклассников к профессиональному самоопределению с учетом востребованности рабочих кадров в различных областях экономики.

Профориентационная работа в *учреждениях профессионального образования* нацелена на активизацию работы по повышению престижа профессионально-технического и среднего специального образования, созданию имиджа рабочих профессий во взаимодействии с базовыми организациями, общественными объединениями, средствами массовой информации.

Задачи:

- обеспечение выпускников учреждений общего среднего образования необходимой информацией о «современном облике» профессий и профессиональных возможностях специалиста;
- совершенствование системы профессиональной ориентации молодежи в условиях взаимодействия СПО и учреждений общего среднего образования;
- развитие профессионально-нравственного сознания и поведения, формирование социально профессиональных установок,

мотивов, отношений, ценностных ориентаций, обеспечивающих саморазвитие и самоактуализацию, а также полноценное участие в профессиональной жизни.

Актуальность приобретает поиск современных подходов к формированию имиджа профессии, раскрывающего новый социально-психологический облик рабочего и специалиста, основой которого становится способность к личностному и профессиональному самоопределению, профессиональному росту, развитию и личной ответственности, к преодолению социальных и профессиональных стереотипов, созданию новых жизненных, социальных и профессиональных эталонов.

Повышение эффективности профессиональной ориентации молодежи в условиях взаимодействия учреждений СПО и общего среднего образования зависит от ряда факторов:

1. Системное планирование профориентационной работы, в том числе с использованием интерактивных форм профориентации на рабочие профессии.

2. Разработка информационных материалов (буклетов, плакатов, информационных листов, видеороликов) с целью рекламы профессий.

3. Организация в учреждениях СПО работы клубов, ориентированных на потребности учащейся молодежи.

Условием эффективности профессиональной ориентации обучающихся является организация целенаправленной, систематической работы с учащейся молодежью по повышению оценки, степени известности, популярности, разъяснению социальной значимости рабочих профессий в обществе, направленной на формирование устойчивой профессиональной направленности, психологической готовности к деятельности в условиях рыночных отношений, мотивации к профессиональной деятельности каждой отдельной личности учащегося. Повышение престижа рабочих профессий позволит молодежи реализовать себя в общественно полезной и актуальной сфере, стать в ней лучшими, встать на путь разрешения проблемы нехватки рабочих кадров в стране.

Профориентационная работа в *учреждениях высшего образования* – это комплекс специальных мер содействия человеку в профессиональном самоопределении и выборе оптимального вида занятости с учетом его потребностей и возможностей, а также формирование у него компетентности при ориентации и адаптации на рынке труда с учетом социально-экономической ситуации.

Приоритетами политики учреждений высшего образования

должно стать осуществление системной и комплексной профориентационной работы на довузовском, вузовском и послевузовском этапах, то есть создание единой вузовской системы профориентации. Профессиональная ориентация является органической составной частью образовательного процесса в вузе и непосредственно связана с другими направлениями работы, особенно с трудовым и нравственным воспитанием.

Профориентационная работа в учреждении высшего образования должна осуществляться на основе научно обоснованной системы форм, методов и средств воздействия, ставящей в качестве специальной задачи изучение индивидуальных различий в способностях абитуриентов, их профессиональный отбор на специальности и направления подготовки вуза и своевременное привлечение обучающихся к получению высшего образования.

Основной целью учреждения высшего образования по профориентационной работе является привлечение профессорско-преподавательского состава, кафедр, студентов к активному участию в научно обоснованной системе мер по профессиональной ориентации молодежи, приведение образовательных потребностей абитуриентов в соответствие с рынком труда на основе лично-ориентированного подхода и создание условий для формирования ими обоснованных профессионально-образовательных планов.

Основные задачи учреждений высшего образования:

- обеспечение формирования контингента студентов на специальностях и направлениях довузовской подготовки учреждения высшего образования;
- качественный отбор абитуриентов;
- изучение и прогнозирование перспектив формирования студенческого контингента учреждения высшего образования;
- установление и укрепление постоянных контактов с коллективами школ, средних специальных и профессионально-технических учебных заведений, предприятий;
- информирование об уровне образовательной деятельности учреждения высшего образования.

Учреждениям высшего образования *необходимо*:

1. Организовывать и проводить совместно с факультетами и кафедрами профориентационные мероприятия по проблемам профессиональной ориентации учащихся, в том числе выездные информационные лекции в школах.
2. Сотрудничать с отделами (управлениями) образования с целью организации и проведения выездных профориентационных

мероприятий в школы района (области), информирования о факультетах, специальностях университета, а также оказания помощи в профессиональном самоопределении; привлечения учащихся школ активному участию в «Днях открытых дверей», научно-практических конференциях и др.; организации и проведения целевых семинаров в учреждениях общего среднего образования с привлечением преподавателей университета; знакомства школьников с многоуровневой структурой образования в университете (встречи на базе университета).

3. Совместно с отделами по организации культурно-массовых мероприятий участвовать в выездных профориентационных концертах, семинарах, рейдах с целью ориентации учащихся на поступление в свой вуз.

4. Информировать абитуриентов о формах обучения, многообразии специальностей, возможностях дальнейшего трудоустройства посредством рекламы в СМИ.

5. Составлять планы работы профориентационной деятельности вуза. В плане указывать мероприятия, проводимые всеми структурными подразделениями университета, место и сроки их проведения, ответственных за исполнение.

6. Печатать информационные профориентационные буклеты и газеты с целью предоставления абитуриентам полной информации о поступлении в вуз, факультетах и специальностях.

7. Постоянно обновлять на сайте вуза страничку «Абитуриенту».

8. Создать профессиональные консультационные пункты на базе учреждений образования с целью оказания помощи учащимся в уточнении, конкретизации и повышении реалистичности представлений о профессиональной деятельности по выбранной специальности.

9. Проводить акции, встречи абитуриентов с выпускниками вузов, направленные на создание положительного имиджа специалиста.

Организация профориентационной работы в учебном заведении является не простым, но, несомненно, перспективным делом, которое в будущем может стать одной из основных составляющих учебной деятельности. В целом концепция комплексной профориентации представляет собой последовательный мониторинг профессионального развития человека, начиная со школьной скамьи и заканчивая трудоустройством, а также оказание профориентационной помощи на каждом этапе этого развития с использованием соответствующих

методов и инструментов. Таким образом, организовывать и осуществлять процесс профессиональной ориентации обучающихся рекомендуется в контексте основных уровней профессионально-технического, среднего специального и высшего образования, используя такие понятия, как «образование через всю жизнь», «планирование карьеры», «система планирования карьеры».

Литература:

1. Баштовой В.Ю. Воспроизводство культурных норм и ценностей образования в социализации молодёжи: автореф. дис. к.с.н. – Майкоп, 2013.
2. Ростова А.Т. Трансляция знаний в развитии личности и общества // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. – Вып. № 7. – 2013.
3. Алтухов В., Орлова Е. Профориентационная и консультативная работа со студентами и выпускниками вузов: проект «Профкарьера». – http://www.profcareer.ru/lib/art_profcareer_project.php
4. Чередниченко Г.А. Новое в образовании и профессиональной деятельности молодежи // Социологические исследования. – 2009. – № 7. – С. 89.
5. Бурлачук Л.Ф. Психодиагностика: Учебник для вузов. СПб., Питер, 2003. Резапкина Г.В. Я и моя профессия: Программа профессионального самоопределения для подростков: Учебно-методическое пособие для школьных психологов и педагогов. М., Генезис, 2000.

Балабанова Г.Г., Кузнецова И.А., Лемешкина В.О.

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

К ВОПРОСУ О ЗАНЯТОСТИ МОЛОДЕЖИ БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ

Будущее каждой страны лежит на плечах современных девушек и юношей. Молодежь – это важный сегмент производительных сил, поскольку считается наиболее энергичной, работоспособной, и, самое главное, легко обучаемой категорией населения. При всем этом молодежь характеризуется как одна из наиболее уязвимых групп на трудовом рынке, что в особенности касается нашей страны.

Как отмечает Т.О. Разумова, выпускников образовательных учреждений следует рассматривать как отдельную часть рынка труда. Данная часть характеризуется рядом специфических признаков:

1. особенности рабочей силы – наличие высшего образования, отсутствие или недостаток опыта работы, неразвитость навыков поиска работы и неадекватность самооценки;

2. специфика спроса на выпускников вузов со стороны работодателей, заключающаяся в акцентах и приоритетах их требований к знаниям (высокое качество, актуальность, умение получать и обрабатывать информацию), к личностным качествам (энтузиазм, высокая мобильность, открытость к новым знаниям и идеям), а также в ориентации на репутацию вуза как показатель качества его выпускников;

3. наличие соответствующих институтов, регулирующих данный сегмент рынка труда, включая нормативно-законодательную базу, определяющую трудовые отношения его субъектов, а также организации и службы, составляющие инфраструктуру этого рынка [8].

Каждый год рынок труда пополняется новыми специалистами – выпускниками ВУЗов. К примеру, в 2013 году ВУЗы Белгородской области выпустили около 14,9 тыс. выпускников. Из года в год возникает одна и та же проблема – невостребованность новоиспеченных кадров.

Рассмотрим распределение численности занятых по возрастным группам за 2013 г. (табл.2) [2].

Таблица 1.

Гендерное распределение численности занятых в экономике по возрастным группам в 2013 г. (в % к итогу)

Возраст	Всего	Мужчины	Женщины
Всего	100	100	100
до 20	0,7	0,8	0,6
20-24	8,5	9,1	7,9
25-29	14,1	14,8	13,4
30-34	12,7	13,1	12,4
35-39	12,7	12,3	13,1
40-44	11,6	11,1	12,1
45-49	12,7	12,0	13,4
50-54	14,1	13,3	14,9
55-59	9,1	9,8	8,4
60-72	3,8	3,8	3,8

Важность для нас в данном контексте имеет возрастная группа до 20 лет и от 20 до 24 лет. В совокупности обе категории составляют только 9,2% от общей численности занятых в экономике.

Анализируя данные таблицы, можно отметить, что средний возраст занятых в экономике – 40,3 года. Как следствие, рынок труда характеризует недостаток молодых специалистов.

При этом число занятых в экономике женщин и мужчин практически совпадает, что говорит о высокой эмансипированности современных женщин.

Каждому рынку труда свойственны свои актуальные проблемы. На белгородском рынке большой проблемой является то, что значительную долю ВВП Белгородской области составляет сельское хозяйство. Специалистам с высоким уровнем квалификации найти работу по специальности весьма трудно. Молодежь не хочет идти работать в аграрные области, в строительство и инженерию, предпочитая более высокооплачиваемые специальности [4].

Ниже приведены данные Министерства образования и науки РФ, в которых показаны наиболее популярные специальности среди поступающих в ВУЗы в 2013 году (табл.2). Как видно, приоритетными для поступления являются гуманитарные специальности.

Таблица 2.

Топ-10 самых популярных направлений подготовки

№ п/п	Направление подготовки (специальность)	Конкурс, в среднем на место
1.	Экономическая безопасность	41,2
2.	Управление персоналом	37,4
3.	Торговое дело	31,4
4.	Государственное и муниципальное управление	27,6
5.	Медицинская биохимия	25,9
6.	Менеджмент	24,4
7.	Товароведение	24,0
8.	Реклама и связи с общественностью	23,1
9.	Международные отношения	21,3
10.	Экономика	21,0

В противовес спросу, приведем данные Белгородского Центра занятости населения, по которым мы можем оценить предложение на рынке труда в 2013 году (табл.3).

Таблица 3.

Наиболее востребованные профессии на рынке труда Белгородской области в 2013 году

Востребованные профессии и количество вакансий	
Бетонщик – 795 вакансий	Медицинская сестра – 337 вакансий
Водитель – 1175	Бухгалтер – 186 вакансий
Каменщик – 1176 вакансий	Врач – 270 вакансий
Монтажник – 1596 вакансий	Инженер – 735 вакансий
Слесарь – 980 вакансий	Менеджер – 709 вакансий
Мастер строительных работ (прораб) – 233 вакансии	Машинист строительной техники – 1219 вакансий
Учитель – 194 вакансии	

Таким образом, наиболее востребованными на рынке труда являются рабочие, педагогические, медицинские и технические профессии. При этом, по данным Центра занятости, наименее востребованы профессии юриста, экономиста и менеджера таможенного дела. Можно сделать вывод, сопоставив данные таблиц 2 и 3, что спрос и предложение на рынке труда не соответствуют друг другу.

В сегодняшних условиях наибольшие сложности с трудоустройством испытывают в первую очередь молодые специалисты, только вступающие на карьерную лестницу. У компаний сложилось неоднозначное отношение к сотрудникам, не имеющим опыта работы.

Можно выделить несколько факторов, затрудняющих трудоустройство молодых людей:

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 [6];

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 [7].

Еще одной проблемой мирового масштаба эксперты назвали «теневую» занятость – МОТ зафиксировала рост неформальной занятости практически во всех странах мира. У людей просто нет выхода: лучше работать нелегально, чем вообще остаться без работы.

Участники III Всероссийского студенческого форума в принятой резолюции выдвинули следующие предложения по оптимизации трудоустройства выпускников:

1. введение в образовательный компонент цикла семинаров (факультативов) по технологии трудоустройства;

2. развитие деятельности центров содействия трудоустройству и вторичной занятости;

3. привлечение работодателей к разработке образовательных программ учебных заведений;

4. развитие практики заключения договоров между вузом и предприятиями города по организации стажировок и производственных практик для студентов;

5. создание условий для студентов старших курсов, позволяющих им совмещать работу и учебу;

6. проведение тренингов и мастер-классов, посвященных личностному и профессиональному росту студентов вузов [1].

Эффективным инструментом трудоустройства молодых специалистов являются ежегодно проводимые ярмарки вакансий для выпускников профессиональных учебных заведений. Ярмарки обеспечивают возможность потенциальным работникам найти работу путем непосредственного общения с работодателями, а работодателям – подобрать необходимые кадры [9].

Некоторые специалисты говорят, что самый лучший способ начать карьеру – найти работу по специальности еще во время учебы.

Государству также следует занять самую активную позицию в деле обеспечения занятости молодежи - разработать комплекс мер по закреплению молодых рабочих кадров. Главный инструмент такой политики – региональные программы по созданию рабочих мест для молодежи. При этом важно, чтобы государственное вмешательство осуществлялось в основном с помощью экономических и правовых рычагов, с максимальным подключением предпринимательских структур, а не административных мер [5].

Довольно активную позицию в этом вопросе занимают молодежные организации. Они также проводят комплекс мероприятий, направленных на помощь в трудоустройстве выпускников, на повышение социальной активности и вовлеченности молодежи в жизнь общества; помогают молодежи адаптироваться на рынке труда; проводят просветительскую работу с выпускниками.

Несмотря на такой комплекс мероприятий, очевидно, что всех перечисленных мер поддержки выпускников образовательных учреждений явно недостаточно, и ситуация требует от органов законодательной и исполнительной власти принятия более действенных механизмов регулирования.

Следует отметить, что в рамках программных мероприятий в 2011-2013 годах правительством Белгородской области было направлено около 1,5 миллиарда рублей из федерального бюджета на решение проблем трудоустройства: было организовано 350 ярмарок вакансий, обеспечена самозанятость 2,7 тысячи граждан, организовано временное трудоустройство 18,8 тысячи несовершеннолетних. В рамках программы было оказано содействие профессиональной ориентации 60 тысяч человек [3].

Стратегической задачей политики правительства области в сфере труда и занятости населения является создание гибкого рынка труда, обеспечивающего максимально полное и эффективное использование трудового потенциала молодежи Белгородской области.

Литература:

1. Резолюция III Всероссийского студенческого форума: [Текст] «Предложения по оптимизации деятельности молодежи» от 27.12.13. № 14-17-61/03
2. Белгородстат. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://belg.gks.ru/>.
3. Болтенкова Ю.В. Проблемы занятости выпускников города Белгорода. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://yavnauke.ru/stati/yekonomicheskie-modeli-funkcionirovanija-predprijatii-i-regionov-v-uslovijah-rynochnoi-yekonomiki/problemy->

zanjatosti-vypusknikov-goroda-belgoroda.html. Дата обращения: 10.10.2014.

4. Ефимова Е.А. Безработица среди выпускников высших учебных заведений: региональный аспект. [Электронный ресурс]. Режим доступа: labourmarket.ru/conf6/reports/efimova.doc. Дата обращения: 20.10.2013.

5. Жулина Е.Г. Экономика труда [Текст]: учеб. пособие / Е.Г. Жулина. – М.: Эксмо, 2010. – 208с.

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

7. Проблемы трудоустройства выпускников вузов. [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.combomet.ru/articles/?article_id=8. Дата обращения: 20.10.2014.

8. Разумова Т.О. Выпускники высших учебных заведений на рынке труда: Автореф. докт. экон. наук. М., 2009.

9. Ярмарки вакансий. [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.belzan.ru/index.php?option=com_content&view=article&id=307&Itemid=176. Дата обращения: 20.10.2014.

Балабон Г.А.

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

**ОРГАНИЗАЦИЯ СИСТЕМЫ НЕПРЕРЫВНОЙ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ
ДЕКОРАТИВНО-ПРИКЛАДНОГО ИСКУССТВА И НАРОДНЫХ
ПРОМЫСЛОВ**

Современное общество предъявляет высокие требования к подготовке специалистов среднего профессионального образования. Особенно актуально это требование для сферы сохранения и развития традиционной народной культуры. Закон Краснодарского края «О государственной политике в сфере сохранении и развития традиционной народной культуры» 2007 года дает четкие ориентиры деятельности образовательных учреждений по повышению уровня качества подготовки кадров и осуществлению мер обеспечивающих сохранение и развитие специализированной системы образования [3]. Важность и своевременность закона очевидны. Обществу сегодня нужны компетентные специалисты, которые готовы заниматься

вопросами сохранения и развития традиционной народной культуры профессионально.

Для достижения высокого уровня профессионализма выпускников в профессиональном образовании нужны особые технологии. И одна из них – это система непрерывного образования.

Профессиональное становление личности, по мнению М.П. Герасимова, возможно реализовать в системе непрерывного образования, представляющего собой целостный процесс, обеспечивающий поступательное развитие профессионального потенциала. В центре идеи непрерывного образования находится человек, его личность, желания и способности, разностороннему развитию которых уделяется основное внимание (№3, 2011) [2].

Система в данном контексте – это интеграционный процесс, конечной целью которого является подготовка компетентного специалиста.

Выстроенная система непрерывного образования в Краснодарском краевом колледже культуры выглядит следующим образом: учреждение дополнительного образования – колледж – высшее учебное заведение, и конечно, непрерывное самообразование, стремление к которому воспитывается у каждого выпускника, проходящего названные ступени профессиональной подготовки.

Вместе с тем, ориентируясь на современные понятия термина «система», предложенные в работах системотехников В.Г. Афанасьева, И.В. Блауберга, О.Е. Лебедева, В.Н. Садовского и других, и основные принципы ее построения (многоуровневость, модульность, упорядоченность, прогностичность, технологичность и др.), непрерывное профессиональное образование возможно определить как последовательно возвышающиеся ступени специально организованной учебы, дающие человеку благоприятные изменения социального статуса (№3, 2011) [2].

В соответствии с требованиями третьего образовательного стандарта в 2010 году в краевом колледже культуры появилась новая специальность «Декоративно-прикладное искусство и народные промыслы». Работе по организации набора абитуриентов на специальности уделяется самое серьезное внимание. Для того, чтобы привлечь выпускников школ для учебы в колледже, преподаватели специальности поддерживают самые тесные связи с общеобразовательными и детскими художественными школами Краснодарского края, организуя выставки, мастер-классы, проводя уроки, экскурсии и индивидуальную работу с потенциальными абитуриентами. Такое взаимодействие колледжа с учреждениями

дополнительного образования продолжается много лет и результатом его является тот факт, что более пятидесяти процентов поступивших на первый курс колледжа – это выпускники детских художественных школ. То есть работу по воспитанию профессиональной направленности преподаватели колледжа активно проводят еще с учащимися детских художественных и общеобразовательных школ.

Для специальности декоративно-прикладное искусство и народные промыслы особенно важна установка Государственного стандарта в части организации практико-ориентированного обучения.

С целью решения задачи практико-ориентированной подготовки и повышения качества обучения в процессе учебной деятельности на специальности большое внимание уделяется организации и проведению практик.

Практическая подготовка студентов начинается на первом курсе. Ежегодно студенты осваивают несколько видов практик: учебная, педагогическая, пленэр, производственная, преддипломная. Учитывая, что в процессе обучения происходит подготовка студентов по разным видам народных ремесел, педагогическим коллективом колледжа налажено тесное взаимодействие с известными в крае мастерами-носителями традиционной культуры: гончарное дело – мастер Максименко А.И. станица Холмская, работы по бересте – дом-музей Куприянова Б.Ф. город Краснодар, Детская школа искусств традиционных народных ремесел поселок Мезмай – директор Скворцов М.И.

Педагогическая практика студентов организуется в детской художественной школе поселка Ильского, директор О.Н. Максимова. Тесное взаимодействие осуществляется с творческой мастерской «Марья искусница» которая занимается изготовлением традиционной и народной авторской куклы – руководитель С.М. Куницаина город Краснодар.

Такое взаимодействие это условие высокого уровня подготовки специалистов.

Следующая ступень, которую осваивают наши выпускники это учеба в Краснодарском государственном университете культуры и искусств.

Колледж культуры активно взаимодействует с высшим учебным заведением. Ежегодно более сорока процентов выпускников колледжа становятся студентами профессора Вакуленко Е.Г., которая руководит кафедрой народного декоративно-прикладного искусства.

Екатерина Гавриловна – удивительный человек. Всю свою жизнь она посвятила сохранению и развитию традиционной народной

культуры Кубани. Любовь, увлеченность и преданность делу она передает своим студентам. По сути дела она готовит «штучный товар», вкладывая в каждого студена умение, творчество, мастерство. И ее подопечные с честью продолжают начатое ею дело.

Еще будучи студентами Е.Г. Вакуленко, ее ученицы Спина Н., Кочеткова Г. организовали на базе архитектурного техникума города Краснодара Центр дополнительного образования, в котором с удовольствием занимаются гончарным делом и вышивкой желающие познавать тонкости ремесел. И таких примеров можно привести множество.

Воспитание художника-мастера – это очень кропотливый процесс. Подходить к нему нужно только с душой, безмерно любя свое дело. В процессе непрерывной профессиональной подготовки большая роль в формировании специалистов в колледже принадлежит ведущим преподавателям по видам подготовки Чезгановой Л.В., Григорук С.Н., Лепя Э.Е., Антошиной Н.М. Это их студенты являются участниками и победителями краевых и международных конкурсов, организуют выставки и оформляют интересными панно в подшефных школах и социально-реабилитационном центре «Незабудка» станицы Холмской.

Но самое главное, что кропотливый труд преподавателей подтверждается результатами трудоустройства их выпускников и работой по выбранной специальности. На сегодняшний день существует большая востребованность выпускников в детских художественных школах края, где многие из них и работают, передавая любовь к традиционной народной культуре уже своим ученикам.

Приведенную выше, как пример, систему подготовки специалистов можно с уверенностью назвать социальной системой, так как она имеет общие цели, в процессе достижения их применяются различные технологии, осуществляется взаимодействие между учебными заведениями, результатом этого взаимодействия является непрерывный процесс подготовки специалистов.

В составе и структуре социальной системы в качестве компонента выделяется система образования, понимаемая как специально организованная совокупность, имеющая целью включить человека в культуру (прошлую, настоящую, будущую), выработать, сформировать, наладить механизмы ориентации, адаптации, побуждения, коммуникации, продуцирования ценностей в той или иной области [№10 12] [1].

Пройдя систему непрерывного образования, и, закончив высшее учебное заведение, наши выпускники все равно остаются

неотъемлемой частью учебного заведения его гордость, а для преподавателей они на всю жизнь остаются их учениками. Центр содействия трудоустройству созданный в колледже всегда оказывает поддержку в трудоустройстве своим подопечным.

Таким образом, систему непрерывного профессионального образования с уверенностью можно считать инновационной, так как результатом ее является подготовка специалистов, уровень которых отвечает требованиям сегодняшнего дня.

Организации такой формы обучения как непрерывное профессиональное образование необходимо сегодня уделять самое серьезное внимание, потому что именно непрерывное образование обеспечивает потребность общества в современных востребованных специалистах и способствует реализации государственной образовательной политики.

Литература:

1. Аббулатипова Э.А., Магомедов М.И. Системный подход в профессиональном образовании менеджера туризма [Текст] / Э.А. Аббулатипова, М.И. Магомедов // Среднее профессиональное образование. – 2012. - № 10. – С. 44-46.

2. Герасимова М.П. Ресурсы и механизмы устойчивого развития систему непрерывного профессионального управленческого образования [Текст] /М.П. Герасименко // Среднее профессиональное образование. – 2011. - № 3. – С. 12-13.

3. Закон Краснодарского края «О государственной политике в сфере сохранения и развития традиционной народной культуры» №1264-КЗ от 28 июня 2007 года.

4. Закон Российской Федерации «Об образовании» № 273-ФЗ от 29 декабря 2012 года.

5. Мещеряков А.С., Мойко М.А. Обеспечение преемственности оценки учебной деятельности в системе «общее – высшее профессиональное образование» [Текст] /А.С. Мещеряков, М.А. Мойко // Среднее профессиональное образование. – 2012. – № 4. – С. 41-44.

6. Федеральный государственный образовательный стандарт среднего профессионального образования по специальности Декоративно-прикладное искусство и народные промыслы.

Бахарев В.В., Данакин Н.С.

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

Надеев Г.А.

Белгородский государственный национальный исследовательский университет, г. Белгород, Россия

СТРАТЕГИЯ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА В ОРГАНАХ ГОСУДАРСТВЕННОГО И МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ: ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ТРУДОВОЙ АСПЕКТ

Имеется несколько определений стратегии (А. Чандлер, И. Ансофф, Б. Карлофф и др.). Наиболее точным нам представляется определение, данное А.Н. Петровым: «Стратегия – это обобщенная модель долгосрочных действий по управлению любым объектом, необходимых для достижения поставленных целей»¹. Исходя из этого определения, можно выделить две особенности стратегии: во-первых, это – модель долгосрочных действий; во-вторых, – это обобщенная модель долгосрочных действий.

Переходя непосредственно к рассмотрению стратегии обеспечения гендерного равенства в органах государственного и муниципального управления, заметим, что она реализуется по нескольким направлениям:

- институциональное направление;
- профессионально-трудовое направление;
- социально-психологическое направление;
- направление трансформации общественного сознания;
- направление гендерного самоменеджмента.

В данной статье предполагается раскрыть содержание профессионально-трудового направления.

Профессионально-трудовое (статусное) направление обеспечения условий для гендерного равенства характеризуется ориентированностью, во-первых, на создание условий для самореализации женщин в сфере профессионально-трудовой деятельности; во-вторых, повышение их самооэффективности, оптимизацию профессионально-трудовой самооценки; в-третьих, повышение внутриорганизационного и межличностного статуса

¹ Королева Е.Н. Стратегическое управление развитием муниципальных социально-экономических систем в условиях глобализации: теоретико-методологические аспекты. М., 2006. С. 91-92.

женщин; в-четвертых, создание привлекательного имиджа и позитивного общественного мнения.

Возникает вопрос о том, каким образом решаются эти задачи, посредством каких механизмов и способов. Не претендуя на то, чтобы дать исчерпывающий ответ на этот вопрос, выделим и рассмотрим три способа решения указанных задач. Это – состязательность, горизонтальная модель служебной карьеры, проектное управление.

Но прежде чем приступить к непосредственному рассмотрению этих способов, обратимся к результатам социологического опроса государственных служащих, в ходе которого выяснялось их мнение о наличии/отсутствии условий для профессионально-трудовой самореализации.

Большинство опрошенных нами государственных служащих (69,3%) утверждают, что они имеют возможность реализовать себя на работе (варианты ответа «да» и «скорее, да»). Не имеют такой возможности 18,5% опрошенных, 12,2% затруднились или не захотели ответить на поставленный вопрос. Средневзвешенный коэффициент профессионально-трудовой самореализации составляет 0,75 (при максимальном значении, равном 1,0), а индекс чувствительности к вопросу о самореализации – 0,88².

Как и предполагалось, женщины демонстрируют сравнительно более низкий коэффициент профессионально-трудовой самореализации, нежели мужчины. Соответственно, ниже у них и показатель чувствительности. С возрастом и увеличением стажа работы женщин проявляется общая тенденция улучшения рассматриваемых показателей, однако эта тенденция прерывается в возрастной группе 30-40 лет, в которой сравнительно ниже и показатель профессионально-трудовой самореализации, и индекс чувствительности. Следует также обратить внимание на возрастную группу свыше 50 лет, у которой наиболее высокие показатели самореализации. Это обстоятельство может быть связано с одной из причин: или государственные служащие, действительно, достигают к 50-ти годам пика профессионального развития и реальной возможности самореализации, или, напротив, к этому возрасту «притупляется» потребность в реализации своего «Я» и начинает

² В статье используются результаты социологического исследования «Состояние и динамика гендерных отношений в сфере государственного управления Белгородской области» (было опрошено 346 респондентов – сотрудников, как региональных (n=246), так и федеральных (n=100) органов государственного управления: были опрошены также руководители структурных подразделений органов государственного управления (n=109) и эксперты (n=20).

преобладать склонность к более умеренным успехам и сохранению уже достигнутого.

Больше половины опрошенных государственных служащих (57,8%) выразили согласие о том, что мужчины имеют больше возможностей реализовать себя в управленческой деятельности, нежели женщины, 35,3% – несогласие (6,9% респондентов затруднились ответить).

Утверждение о гендерном неравенстве возможностей самореализации сравнительно ближе молодым сотрудникам, нежели опытным профессионалам. Обращает на себя внимание принципиальное совпадение мнений респондентов-мужчин и респондентов-женщин, за исключением того, что среди последних 9,8% затруднились с ответом, тогда как среди мужчин таковых совсем нет. Получается, что женщины менее чувствительны к гендерному аспекту возможностей для самореализации, нежели мужчины. Отметим также относительно низкое значение этого показателя в ответах молодых респондентов (в возрасте до 30 лет), что объясняется, скорее всего, их сравнительно небольшим профессиональным и жизненным опытом.

Технология состязательности достаточно проста. Во-первых, должна быть обеспечена гласность результатов деятельности государственных служащих. Во-вторых, должна быть обеспечена сравнимость этих результатов. В-третьих, должен быть обеспечен обмен достижениями между участниками состязательности. Вместе с тем, простота технологических операций не должна создавать иллюзии легкости применения технологии состязательности. На самом деле, это – довольно сложная, точнее сказать, «тонкая» технология, при использовании которой высока вероятность ошибок, процессуальных отклонений. Во избежание таких ошибок и отклонений необходимо дать соответствующие пояснения.

Во-первых, состязательность понимается как синоним соревнования, соревновательности. Эти термины используются в данном изложении как тождественные. Сама состязательность, соответственно, соревнование (соревновательность) складывается из трех элементов. Первый элемент – компаративные отношения или, иными словами, отношения социального сравнения. Второй элемент – самоутверждение как ведущий признак поведения и деятельности участников совместного процесса. Третий элемент – ревностное (соревновательное) отношение. Причем третий элемент является результатом «сложения» первых двух. Состязательность – это компаративное самоутверждение участников совместной деятельности, их со-

ревностное отношение. Необходимым и важным условием состязательности как определенного социального отношения выступает совместная деятельность, которая понимается в данном случае достаточно широко, начиная, скажем, от совместного труда и кончая совместным созерцанием вечернего заката.

Во-вторых, в состязательности выделяются два аспекта – внутренний и внешний. Внутренний аспект – это, как уже отмечалось, компаративное самоутверждение участников совместной деятельности; внешний аспект – это набор определенных организационных процедур, призванных упорядочить состязательность, придать ей прогнозируемый и управляемый характер. Внутренний аспект, как правило, менее заметен, тогда как внешний аспект «бросается в глаза», что дает повод для искажения целостного образа состязательности, а именно искажения в стороны переоценки ее внешнего аспекта и, соответственно, недооценки внутреннего.

В-третьих, состязательность в сфере управленческой деятельности открыта для всех ее участников. Это – не спортивное состязание с заранее отобранным составом его участников. Участники «управленческой» состязательности являются одновременно и ее «болельщиками», и ее «организаторами».

В-четвертых, гласность результатов деятельности государственных служащих как сотрудников определенной организации означает, что об этих результатах осведомлены не только руководители данной организации, но и ее рядовые сотрудники. Гласность – не столько вертикальное, сколько горизонтальное информационное отношение. Она вызывает у сотрудников заинтересованность в результатах работы коллег и общих результатах совместной деятельности, сравнительной оценке собственных результатов, желание оптимизировать эти результаты и т. п.

В-пятых, сравнимость результатов участников совместной деятельности должна быть очевидной, «прозрачной» не только и не столько для организаторов данной деятельности, хотя и это тоже важно, сколько для самих участников. Они должны иметь возможность сопоставить собственные результаты с результатами деятельности других участников, дать им свою оценку и сделать на основе этой оценки соответствующие выводы на будущее.

В-шестых, компаративное самоутверждение связано непосредственно со стремлением изучить и позаимствовать опыт других участников совместной деятельности, с желанием поделиться собственным опытом. И тот, и другой опыт представляет собой ресурс

для дальнейшего развития. Состязательность способствует выявлению данного опыта, его тиражированию и практическому применению. Это своего рода «стадии» обмена ресурсами как целостного процесса.

На первый взгляд может показаться, что государственная служба – не самое подходящее место для состязательности, по сравнению, скажем, со спортом и физической культурой или научно-технической сферой. В государственной службе преобладают вертикальные социальные связи, и место для горизонтальных связей, включая состязательные, довольно ограничено. Но такое преобладание/ограничение выражает в данном случае не достоинства, а недостатки гражданской службы как социального и политического института. Исключительно вертикальные связи между сотрудниками организации формируют и воспроизводят у них узкое, «тоннельное» мышление, не позволяющее им видеть всей «масштабности» решаемых задач, расстановки возможных при этом позиций, альтернативных вариантов. Ослабевает тяга к самостоятельному осмыслению решаемых задач, поиску и реализации оригинальных, инновационных подходов. Основными, если не исключительными, ориентирами для сотрудников становятся при этом должностные инструкции и руководящие указания.

Очевидно, что с таким профессионально-трудовым и мотивационным потенциалом государственных служащих невозможно добиться ожидаемых результатов в направлении совершенствования государственного управления, повышения его эффективности. Из этого можно сделать вывод о необходимости развития горизонтальных, в том числе состязательных, связей в системе государственной службы и посредством них оптимизации потенциала служащих.

Возникает вопрос о том, на каких стадиях управленческой деятельности и в каких организационных формах целесообразно использовать и развивать состязательные отношения. Одной из таких «благодатных» стадий является стадия подготовки (разработки) управленческого решения. Состязательность способствует на этой управленческой стадии: во-первых, выявлению скрытых резервов для принятия решений; во-вторых, выдвижению альтернативных подходов к принятию управленческого решения; в-третьих, сравнительной оценке достоинств и недостатков предлагаемых альтернатив; в-четвертых, конструированию оптимального проекта управленческого решения посредством интеграции достоинств альтернативных вариантов.

Принятие управленческого решения и процесс его выполнения отнюдь не закрывают дорогу состязательности. Если цель управленческого решения определена, как правило, однозначно, то в использовании необходимых средств и ресурсов для ее достижения остается достаточно места для выбора. Выбор осуществляется с учетом достоинств и недостатков возможных вариантов, а сами варианты выявляются и позиционируются посредством состязательности.

Переходя к рассмотрению возможных организационных форм состязательности в государственной службе, следует отметить, прежде всего, многообразие этих форм, которые различаются уровнем и продолжительностью использования, предметной направленностью.

Во-первых, могут быть использованы такие организационные формы соревнования, которые направлены на выявление «Лучшего по профессии», «Лучшего коллектива организации».

Во-вторых, широкое распространение может иметь проведение различного рода профессиональных конкурсов.

В-третьих, существенный состязательный эффект могут иметь всевозможные аттестационные процедуры и сравнительная информация об их результатах.

В-четвертых, целесообразно совмещать стабильные формы состязательности с ее преходящими, конкурсными формами.

Если принять в качестве руководящей идеи принцип гендерного равенства и обеспечение для этого соответствующих условий, то целесообразно:

- подводить результаты состязательности по группам эффективности, которые должны быть заранее определены. Для каждой группы должна быть установлена соответствующая «база». Соревнуются, таким образом, равные с равными, хотя в одной и той же группе оказываются сотрудники разных квалификаций. Каждому есть «за что бороться»: сотрудник из любой группы может претендовать на поощрение;

- осуществить поэтапную организацию соревнования. Его конечная цель – достижение сотрудниками организации лучших результатов, показанных лидерами. Определяются соответствующие этапы продвижения к этой цели и форма поощрения за достижение установленного промежуточного результата;

– дифференцировать организационные формы состязательности по отдельным направлениям (номинациям)³.

Указанные формы состязательности нацелены на то, чтобы: во-первых, учесть стартовые возможности и условия участников совместной деятельности; во-вторых, раскрыть профессионально-трудовой потенциал каждого из участников совместной деятельности; в-третьих, обеспечить возможность достижения успеха для максимального числа участников; в-четвертых, усилить мотивацию сотрудников к установлению новых трудовых рубежей и их успешному достижению.

Состязательные мотивы лежат также в основе двух других технологий (хотя и в неявном виде) – горизонтальной карьеры и проектного управления.

Технология горизонтальной карьеры. Карьера связывается обычно с должностным перемещением сотрудников организации – от низших должностей к высшим⁴. Вертикальная модель карьерного продвижения достаточно прозрачна и привлекательна для многих из сотрудников. Повышение в должности означает повышение служебного статуса сотрудника, а также, что чаще всего происходит, его неформального, межличностного статуса. Более высокий служебный статус становится при этом важным ресурсом для достижения новых профессиональных и других жизненных целей.

Вместе с тем, вертикальная модель карьеры имеет существенные и непреодолимые ограничения. Во-первых, это количественные ограничения. Число должностей сокращается по мере продвижения по управленческой пирамиде, на вершине которой они насчитывают единицами, тогда как у подножия – сотнями, а то и тысячами. Таким образом, подавляющему большинству сотрудников невозможно добраться до вершины управленческой пирамиды. Карьера по служебной вертикали – это карьера для немногих, а не для всех. Во-вторых, вертикальная модель карьеры ограничена с точки зрения раскрытия и использования креативного, инновационного потенциала сотрудников организации. Основными оценочными критериями выступают здесь исполнительность, своевременность и качественное выполнение функциональных обязанностей, а не инициатива и творчество. В-третьих, рассматриваемая модель карьеры ограничивает проявление субъектности сотрудника. Он выступает больше в роли объекта решения вышестоящего руководства, нежели субъекта,

³ Хашаева С.В. Состязательный механизм социальной регуляции / под ред. проф. Н.С. Данакина. Белгород: Изд-во БГТУ, 2009.

⁴ Волкова Л. Женщина и карьера. СПб.: Питер Паблишинг, 1997.

определяющего траектории своего профессионального продвижения. Говорят: не место красит человека, а человек место, однако вертикальная модель карьеры слабо согласуется с этим утверждением. То, что обычно «красит» человека, порой даже мешает его продвижению по службе. В-четвертых, продвижение по служебной вертикали приводит чаще всего к обострению взаимоотношений в организации, конфликтным ситуациям, поскольку претендентов на высокостатусные должности бывает больше количества этих должностей.

Возникает вопрос о принципиальной возможности устранения указанных выше карьерных ограничений и оптимизации карьеры государственных служащих на основе следующих принципов.

1. Карьера доступа всем сотрудникам организации.
2. Карьера предусматривает не только исполнительность, но и творчество.
3. Карьера – это проявление субъектности сотрудника в выборе траекторий своего профессионального продвижения.
4. Карьера одного сотрудника не мешает, а даже содействует карьерному продвижению других сотрудников.

Известна концепция «двойной лестницы» карьеры, согласно которой одни сотрудники ориентируются на продвижение по должности, другие – на совершенствование профессиональных навыков. Сотрудники, ориентированные на должностной рост, склонны к управленческому труду и не всегда находят интерес в решении чисто производственных вопросов. «Профессионально ориентированные», наоборот, тяготеют выполнением каких-либо административных функций. Если первых интересует оценка их деятельности в качестве управляющих, то вторых – только оценка их квалификации, причем сделанная не начальством, а такими же профессионалами. Для этой группы может быть предусмотрена «вторая лестница карьеры». Продвигаясь по ней сотрудники организации освобождаются от выполнения административных функций, а рост их профессионального статуса отражается в увеличении заработной платы и наименовании должностей.

Как полагают Н.С. Данакин и С.В. Офицеров, существует и третий тип работника: он ориентируется на работу как таковую. Для него главным является движение от одной проблемы к другой, участие в крупных интересных проектах, достижение конкретных результатов⁵. О характере деятельности специалистов с «проектной

⁵ Данакин Н.С., Офицеров С.В. Служебная карьера: аналитические модели и технология регулирования. Белгород: Изд-во БелГУ, 1999. С. 16.

ориентацией» хорошо сказал Р. Акофф в книге «Искусство решения проблем»: «В течение многих лет меня представляли моим слушателям лекций как архитектора, философа, статистика, градостроителя, специалиста по исследованию операций... Однако, на мой взгляд, самая удачная характеристика моей деятельности как ученого принадлежит одному из студентов, который сказал, что Акофф занимается решением проблем. Действительно, я занимаюсь решением проблем, используя для этого все необходимые и доступные мне знания»⁶.

Предлагается выделить еще одну модель карьеры – так называемую карьеру с «гражданской ориентацией», так как имеется категория сотрудников организации, ориентированных на добросовестное выполнение служебных обязанностей на своем рабочем месте. «Для них важнее долг перед организацией и обществом в целом, побуждающий их всю жизнь расти и нравственно, и профессионально, и интеллектуально»⁷.

Таким образом, имеется, по меньшей мере, четыре ориентации в карьерном продвижении: 1) на должностное продвижение, 2) на профессиональный рост, 3) на разрешение профессиональных, управленческих затруднений, 4) на добросовестное выполнение гражданского, профессионального долга. Иначе говоря, это – карьера с должностной ориентацией, профессиональной ориентацией, проектной (проблемной) ориентацией и гражданской ориентацией. Тем самым имеется возможность проектирования и ресурсного обеспечения карьеры женщин с учетом их ориентаций. При этом все карьерные ориентации связаны так или иначе, прямо или косвенно с продвижением во властные структуры, принимающие управленческие решения.

Коль скоро имеются сотрудники с «проектной» ориентацией в служебной карьере, то актуализируется вопрос об управлении проектами или проектном управлении.

Технология проектного управления – одна из трех технологий по обеспечению условий для гендерного равенства в государственной службе, наряду с состязательной технологией и технологией горизонтальной карьеры.

Проектное управление ориентировано на конечный результат, приближение к которому постоянно отслеживается в ходе управленческой деятельности. В этой связи уместно будет различение

⁶ Данакин Н.С., Офицеров С.В. Служебная карьера: аналитические модели и технология регулирования. Белгород: Изд-во БелГУ, 1999. С. 16.

⁷ Данакин Н.С., Офицеров С.В. Указ. соч.

двух подходов к осуществлению данной деятельности – затратного и результатного. Затратный подход нацелен на проведение управленческих мероприятий. Эффективность управленческой работы оценивается при этом исключительно или преимущественно количественными показателями: чем больше мероприятий и шире охват ими людей, тем лучше организована, или как говорится, «поставлена» управленческая работа в учреждении. Понятно, без управленческих затрат (мероприятий) не может быть и ожидаемого результата. Но само наличие затрат еще не приводит к результату. Между затратами и результатами нет однозначной связи. Проектное управление, в отличие от функционального и тем более административного, характеризуется целевой эксплицированностью, т. е. развернутой, доведенностью до непосредственных исполнителей. Если в традиционном (административном, функциональном) управлении организационные цели свёрнуты (имплицированы), не доведены до уровня повседневной деятельности сотрудников, то в целевом управлении они доведены в качестве профессионально-трудового ориентира до каждого сотрудника.

Проектное управление характеризуется также уникальностью – уникальностью не столько в смысле отличия от других видов управления, сколько в смысле своеобразия и исключительности решаемых задач. Система официальных и по существу обезличенных целей на каждом уровне управления организацией дополняется индивидуализированными, персонифицированными целями сотрудников. Эти цели формулируются в совместном диалоге между руководителями и подчиненными и служат для уточнения и корректировки официальных, в результате чего происходит интеграция целей трех уровней: индивидуальных, групповых и организационных. Такой подход обеспечивает адекватное понимание целей организации ее сотрудниками и, следовательно, обеспечивает лучшее исполнение ими своих обязанностей; делает надежнее обратную связь в системе управления; создает объективные основы для контроля и вознаграждения участников; позволяет четче планировать потребности в рабочей силе; помогает уточнить существующие стандарты деятельности, нормы и нормативы; способствует лучшему взаимопониманию между руководителями и подчиненными и позволяет предоставлять последним больше полномочий и возможностей проявить инициативу.

Проектное управление вовлекает в процесс подготовки решений и в творческую их реализацию значительно больше людей, чем традиционное управление. Оно побуждает анализировать перспективу,

исходить из ее требований. Управление проектами до сих пор так мало распространилось потому, что организации практически не могли по-настоящему заниматься своей перспективой, отвечать за нее. Сейчас ситуация изменилась, и можно видеть, как нарастает у руководителей организаций стремление искать новые формы и методы управления.

Следует также заметить, что проектное управление получило распространение благодаря развитию социальных процессов, которые привели к появлению значительного числа квалифицированных и образованных людей, стремящихся к свободе и личной ответственности и имеющих способность разрешать организационные проблемы в границах своей профессиональной и должностной компетенции.

Но самое главное, как нам представляется, заключается в том, что проектное управление «высвобождает» инициативу и созидательную энергию женщин, создает условия для их реализации и, соответственно, для продвижения во властные структуры.

Литература:

1. Волкова, Л. Женщина и карьера / Л. Волкова. – СПб.: Питер Паблишинг, 1997.
2. Данакин, Н.С. Служебная карьера: аналитические модели и технология регулирования / Н.С. Данакин, С.В. Офицеров. – Белгород: Изд-во БелГУ, 1999.
3. Королева, Е.Н. Стратегическое управление развитием муниципальных социально-экономических систем в условиях глобализации: теоретико-методологические аспекты / Е.Н. Королева. – М., 2006.
4. Хашаева, С.В. Состязательный механизм социальной регуляции / С.В. Хашаева / под ред. проф. Н.С. Данакина. – Белгород: Изд-во БГТУ, 2009.

Бахарев В.В., Луткова О.Ю.

Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова», г. Белгород, России

РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ E-LEARNING В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

Ещё не так давно мы писали письма и вкладывали свои фотографии для родственников из других городов, а что бы увидеть родных в «живую» был только один способ – приехать друг к другу. На сегодняшний день всё намного проще, современные технологии

позволяют не тратить много времени на подготовку, отправку и доставку корреспонденции. Стоит всего лишь нажать пару кнопок компьютера, и вы сможете увидеть человека, находящегося в любой точке мира. В начале XXI века человек даже представить себя не может без современных компьютерных технологий, которые стали неотъемлемой частью его жизни, развития и процветания социума. Мы стали иначе общаться, иначе читать и даже иначе думать. Сегодня «онлайн» мы проводим больше времени, чем за любым другим занятием. Столь масштабные изменения не могли не повлиять и на развитие системы образования. Компьютерные технологии существенно повлияли на наше миропонимание, сильно сказались на том, как мы изучаем что-либо, как мы ищем новую информацию и как мы доставляем полученную информацию.

Открытый доступ ко многим источникам информации способствовал положительным тенденциям в обществе – читать и учиться стало модным занятием. Распространение планшетов типа iPad и онлайн-магазинов приложений, которые делают доставку контента очень легким делом, способствует росту популярности электронного (дистанционного) обучения или как его еще называют E-learning.

Что же такое E-learning и как можно его охарактеризовать? Насколько это эффективно и почему стало столь популярным? Электронное обучение или E-learning – это передача знаний и управление процессом обучения с помощью новых информационных и телекоммуникационных технологий. В процессе электронного обучения используются интерактивные электронные средства доставки информации, преимущественно Интернет и корпоративные сети компаний, но не исключены и другие способы, как, например, компакт-диски¹.

О популярности и развитии электронных методов обучения свидетельствуют многочисленные социологические опросы. Так, по данным опроса проведенного компанией Segos в 2014 году, 50% сотрудников европейских компаний хотят обучаться больше при помощи электронных систем обучения и смешанных программ, тогда как только 40% европейских HR-менеджеров планируют развивать эти формы обучения. 89% сотрудников довольны или очень довольны электронными курсами и программами смешанного обучения. 44% сотрудников предпочитают использовать инструменты совместного обучения (блоги, вики, форумы), а 32% HR-менеджеров

¹ Электронное обучение (e-learning). URL: <http://hotuser.ru/distanczionnoe-obuchenie/1142-e-learning> (дата обращения: 27.11.2014).

планируют развивать практику корпоративного обучения через эти каналы².

Система дистанционного обучения рассчитана в основном на людей достаточно сознательных, не нуждающихся в постоянном контроле со стороны преподавателя. Поэтому важную роль при дистанционном обучении играет мотивация слушателей, их способность к самоорганизации. В последнее время особую роль начинают играть еще и развитые навыки использования информационных технологий.

Сейчас E-Learning это уникальная образовательная технология, где массовое обучение происходит в индивидуальном формате освоения знаний. Информационные технологии в обучении дают следующие преимущества:

- преимущества индивидуального обучения – возможность учиться в индивидуальном темпе (обучающийся имеет возможность вернуться на «предыдущую страницу», уделить время разбору сложной для него темы, что невозможно в ходе обычной лекции), в удобном временном интервале, по индивидуальной образовательной траектории и комфортных условиях для творческого самовыражения обучаемого;

- социальное равноправие – равные возможности получения образования независимо от места проживания, состояния здоровья, элитарности и материальной обеспеченности обучаемого;

- разнообразие дидактических подходов – можно включать в курс аудио и видео-лекции, презентации, фильмы, различную графику и т.п., также варьирование методов проверки знаний;

- обучение возможно вне зависимости от времени и места – можно обучаться в удобное время на работе или дома, независимо от географического положения обучающегося и образовательного учреждения;

- высококачественный учебный материал – звук, графика, анимация и гипертекст существенно повышают качество учебного материала;

- индивидуальный контроль за обучением – преподаватель может отслеживать время выполнения заданий отдельного студента, выстраивать определенный график обучения, студент или сотрудник предприятия, учреждения или организации имеет возможность контролировать свою текущую успеваемость;

² Пихота А. Изменение тенденций E-learning. Изменение тенденций URL: <http://www.ubo.ru/articles/?cat=120&pub=3333>.

– снижение финансовых затрат на обучение – многоразовое использование электронных обучающих ресурсов сокращает затраты университета, академии, института, колледжа или предприятия на разработку новых курсов.

Следовательно, E-Learning создает для студентов и персонала организаций преимущества индивидуального обучения, а для экономики, основанной на знаниях, возможность обучения больших масс людей.

Польза электронных книг, курсов и тренингов, казалось бы, очевидна. Они дают базовые знания, повышают уровень владения отдельными важными умениями и навыками. Однако существует и ряд недостатков системы электронного обучения, о которых не стоит забывать:

– отсутствие очного общения между обучающимися и преподавателем, то есть все моменты, связанные с индивидуальным подходом и воспитанием, исключаются. Когда рядом нет человека, который мог бы эмоционально окрасить знания, это значительный минус;

– необходимость наличия целого ряда индивидуально-психологических условий. Для дистанционного обучения необходима жесткая самодисциплина, а его результат напрямую зависит от самостоятельности и сознательности обучающегося;

– необходимость постоянного доступа к источникам информации. Нужна хорошая техническая оснащенность, но не все желающие учиться имеют компьютер и выход в Интернет;

– в дистанционном образовании основа обучения только письменная. Для некоторых обучающихся отсутствие возможности изложить свои знания также и в словесной форме может превратиться в камень преткновения;

– обучающие программы и курсы могут быть недостаточно хорошо разработаны из-за того, что квалифицированных специалистов, способных создавать подобные учебные пособия и другие электронные обучающие ресурсы, на сегодняшний день не так много.

Для оценки качества электронных учебных курсов европейским форумом «Образовательные технологии и общество» рекомендовано использовать специальные критерии. Основные из них³:

³ Андреев А.А., Лупанов К.Ю., Солдаткин В.И. Электронные учебные средства и оценка качества сетевого обучения. URL: http://tm.ifmo.ru/tm2003/db/doc/get_thes.php?id=34.

- критерии авторской разработки: ориентация на опыт аудитории, стили обучения; ориентация на потребности аудитории; глубина когнитивного анализа задач; критерии определения стратегии; определение целей тьюторства; определение необходимых отношений между тьютором и обучающимся;

- критерии проектирования учебных материалов: наличие материалов для разных категорий обучающихся; разнообразие возможных учебных траекторий; предварительно определенное число траекторий обучающегося; соответствие поставленным целям обучения;

- критерии процедуры тьюторства: линейное следование, одинаковое для каждого; сценарное следование, зависящее от предыстории обучения;

- критерии адекватности моделирования: элементы интерактивности и презентации; адекватность реалиям рабочих мест;

- критерии поставки учебных материалов: качество графического материала; качество изображения и звука; время ожидания для выгружаемых учебных материалов и для ответа системы.

Конечно же, главным критерием качества электронной образовательной системы является результат сетевого обучения. Если обучаемые имеют недостаточное знание курса после прохождения обучения, тогда данная система должна быть оценена как система с низким качеством.

Под уровнем знаний мы подразумеваем текущий уровень знаний обучаемого, который должен измеряться электронной обучающей системой во время процесса обучения. Длительность обучения показывает, насколько эффективно тратиться время на обучение. Результат обучения вполне эффективно оценивается с помощью тестирований обучаемых в течение всего процесса прохождения курса, таким образом, сохраняя в системе статистику повышения уровня знаний слушателей данного курса.

Перспективы E-Learning в России достаточно позитивные благодаря сочетанию значительного спроса на альтернативные способы обучения (прежде всего корпоративного – повышение квалификации) и возможности освоить наиболее удачный опыт иностранных компаний. Наиболее перспективными в плане внедрения E-Learning видятся корпоративный сектор, государственные структуры и центры переподготовки кадров. В образовательном секторе, объединяющем высшие учебные заведения, вероятно внедрение комбинированных вариантов обучения, когда студенты очных курсов

будут изучать часть предметов дистанционно. Для получения базового образования в российских вузах вариант E-Learning, видимо, пока что недостаточно перспективен, прежде всего, из-за значительного снижения числа абитуриентов. Сегодня E-Learning в вузах используется, в основном, при заочной и дистанционной формах обучения, в том числе для лиц с ограниченными возможностями здоровья.

Несмотря на существующие проблемы, реальная экономия средств вузов и компаний-работодателей при организации дистанционного обучения очевидна. Широкое распространение E-Learning получит только тогда, когда в России появятся соответствующие технические возможности, хорошие телекоммуникационные каналы – в первую очередь, в провинции, на которую изначально был рассчитан этот вариант обучения.

В качестве возможных путей решения этой проблемы можно предложить, например, создание компьютерных сетевых центров в общественных местах (в большей степени это относится к отдаленным районам страны), развитие системы кредитования молодежи на образовательные нужды, подготовку преподавателей в университетах к обучению с использованием информационных технологий (не секрет, что многие высококвалифицированные преподаватели до сих пор не умеют работать с компьютером на уровне, необходимом для проведения электронного обучения).

Самое главное условие для успешной реализации E-Learning в России – политическая и правовая поддержка со стороны государства, объединение ресурсов Минобрнауки и Минсвязи, содействие бизнеса и крупных IT-компаний⁴.

В России правовыми основаниями для внедрения дистанционного обучения являются законы: «Об образовании», «О высшем и послевузовском профессиональном образовании», приказ Министерства образования РФ от 18.12.2002 № 4452 «Об утверждении методики применения дистанционных образовательных технологий (дистанционного обучения) в образовательных учреждениях высшего, среднего и дополнительного профессионального образования РФ». Этих законодательных актов явно недостаточно для четкого регулирования отношений в сфере открытого образования. В текущей редакции этого закона дистанционное обучение как отдельная форма обучения не присутствует. В законе сказано только о технологии

⁴Медведева Е.И., Крошилин С.В. Электронное образование и развитие инновационной экономики России. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/elektronnnoe-obrazovanie-i-razvitiie-innovatsionnoy-ekonomiki-rossii>.

дистанционного обучения. Поэтому вопрос о сертификации специалистов в данной области остаётся открытым. В настоящий момент получить интегральный сертификат не представляется возможным. Следовательно правовой сектор в сфере электронного обучения еще будет развиваться, так как, E-Learning становится все более популярным в России.

Таким образом, E-Learning – это массовая возможность индивидуального обучения, путем получения актуальных качественных знаний вне аудитории, вне зависимости от того, где географически они были созданы. Эти достоинства электронного обучения диктуют необходимость его широкого внедрения во всех новых стратегиях обучения: глобальное обучение, мобильные обучающиеся, обучение взрослых, непрерывное обучение.

Литература:

1. Андреев А.А. Электронные учебные средства и оценка качества сетевого обучения [Электронный ресурс] / А.А. Андреев, К.Ю. Лупанов, В.И. Солдаткин. URL – Режим доступа: http://tm.ifmo.ru/tm2003/db/doc/get_thes.php?id=34.

2. Медведева Е.И. Электронное образование и развитие инновационной экономики России. [Электронный ресурс] / Е.И. Медведева, С.В. Крошили. URL – Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/elektronnoe-obrazovanie-i-razvitiie-innovatsionnoy-ekonomiki-rossii>.

3. Пихота А. Изменение тенденций E-learning. [Электронный ресурс] А. Пихота. URL – Режим доступа: <http://www.ubo.ru/articles/?cat=120&pub=3333>

4. Электронное обучение (E-learning) [Электронный ресурс] URL – Режим доступа: <http://hotuser.ru/distanczionnoe-obuchenie/1142--e-learning> .

Бедняев М.Н., Сангаева Т.Е.

ФГБОУ ВПО «Калмыцкий государственный университет», г. Элиста, Россия

СТУДЕНЧЕСКОЕ САМОУПРАВЛЕНИЕ САМОПОДГОТОВКА СТУДЕНТОВ К БУДУЩЕЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Самоуправление студентов представляет собой одну из подсистем воспитательного процесса вуза, обеспечивающую личностное саморазвитие будущего специалиста на основе индивидуального

творческого подхода, избирательного отношения к действительности, свободного выбора субъективной позиции, добровольного принятия жизненных ценностей и приоритетов. Студенческое самоуправление как социальный феномен в последнее время актуализируется в работах ученых, законодательных актах, федеральных программах.

В формировании личности молодого специалиста студенческое самоуправление играет большую роль. Оно дает возможность формировать специалиста, способного с первых лет обучения решать не только свои личные проблемы, но разрешать сиюминутные ситуации в группе, на курсе, факультете, в университете. С первых дней обучения в ВУЗе студент чувствует ответственность за себя и товарищей, у него постепенно формируются качества будущего специалиста, способного решать не только профессиональные задачи, но и организационные, социальные, моральные.

Учеба в высшем учебном заведении (ВУЗ) – это один из этапов в жизни специалиста, а, следовательно, и формировании его личности. В эти годы происходит формирование специалиста, его мировоззрения, жизненных идеалов и убеждений. По мнению К.Д. Ушинского период в жизни человека от 16 до 22-23 лет самый решающий: «Здесь именно довершается период образования отдельных верениц представлений, и если не все они, то значительная часть их, группируется в одну сеть, достаточно обширную, чтобы дать решительный перевес тому или другому направлению в образе мыслей человека и его характере». Этот момент в жизни молодого человека, момент самоанализа и самооценок, становления личности. Без учета этого невозможно эффективно управлять развитием личности студента, данной социальной группой молодежи¹.

Известно, что успешное усвоение знаний во многом зависит от общей подготовки студентов, его способностей и отношения к делу. Для плодотворного овладения современными высотами науки, техники, культуры молодой человек должен обладать умением вырабатывать систему самостоятельных знаний, силой воли, устремленностью. В хорошем студенческом коллективе всегда развивается дружба и товарищеская требовательность, чуткость и взыскательность к себе и окружающим, твердая самодисциплина, стремление аккуратно исполнять общественные обязанности.

Сформировать личность молодого специалиста сложно без активного участия самих студентов и координирующей работы

¹Кузнецов С.М., Толкачев К.С., Большешапов А.А., Кузнецов А.С., Бедошвили Ц.Н. Студенческое самоуправление как этап формирования личности молодого специалиста // Сибирский медицинский журнал (Иркутск). – 2010. – Т. 98. – № 7. – С. 76-78.

преподавателей-кураторов. Их большой жизненный, трудовой и научный опыт должен активно передаваться молодому поколению специалистов.

На сегодняшний день в большинстве высших учебных заведений сложилась определенная система работы со студенческой молодежью. Это студенческие советы, профсоюзные комитеты, клубы, научные общества. Основной их задачей является организация досуга и творчества студентов в целях повышения интеллектуального, творческого уровня.

На мой взгляд, участие студентов в работе студенческого самоуправления позволяет наиболее интенсивно и профессионально развивать социально значимые качества личности (социальное лидерство, патриотизм, коммуникационные умения и навыки, управленческую компетентность). «Именно в организации вузовского самоуправления студент оказывается в условиях, максимально приближенных к реальной управленческой практике, к деятельности творческой, инновационной, моделирующей в основных чертах деятельность по реорганизации и преобразованию учебно-воспитательного процесса, всей социальной среды в собственном вузе». Одна из базовых компетентностей современного специалиста – управленческая, т.е. выпускник вуза должен легко ориентироваться в системе управления организацией, в которую он пришел работать, быть активным субъектом управления, принимать и реализовывать управленческие решения. Такой опыт управленческой деятельности он может получить только непосредственно принимая активное участие в студенческом самоуправлении, т.к. студенческий возраст является наиболее чувствительным в развитии лидерских качеств личности².

Для реализации поставленных задач было проведено эмпирическое исследование в Калмыцком государственном университете.

Калмыцкий государственный университет – это классический университет России. В качестве учебного, исследовательско-ориентированного, научно-инновационного комплекса решает задачи федерально-регионального значения в области образования, науки, культуры, информатизации и просвещения.

Студенчество университета испытывает потребность в специализированных программах, развивающих основные направления молодежной политики. Учитывая, что элита общества на

²Требенюк Е.Н. Студенческое самоуправление вуза как средство развития социально значимых качеств будущего специалиста // Вестник Челябинского государственного педагогического университета. - 2012. - № 4. -С. 32-40.

90% состоит из тех, кто имеет высшее образование, можно без преувеличения считать, что будущее государства, его кадровый потенциал сформируется сейчас в вузах.

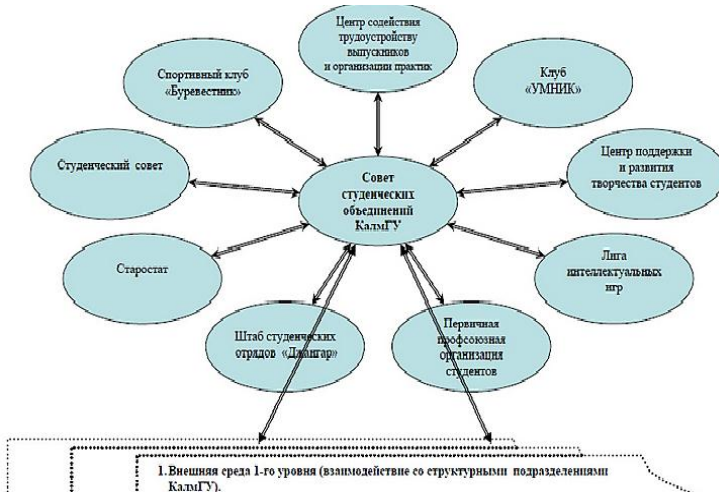


Рисунок 1. Структура совета студенческих объединений КалмГУ

Целью организации системы студенческого самоуправления в ФГБОУ ВПО «Калмыцкий государственный университет» является создание условий для развития личности студента КалмГУ как человека интеллигентного, творческого, инициативного, способного к саморазвитию, признающего гуманное отношение к человеку наивысшей ценностью, обладающего демократическим сознанием, отвечающего современным социально-экономическим требованиям к высококвалифицированному специалисту.

Студенческое самоуправление в Калмыцком университете стало частью системы управления вузом, органически включенной в нее. В целях придания работе студенческого самоуправления целенаправленного и систематического характера, университетом сформированы не просто команда энтузиастов, а студенческие объединения, имеющие четкие целевые ориентиры, соответствующие задачам организационной структуры и корпоративной культуры.

Объединение студенчества в Совет студенческих объединений, облеченное в эффективные организационные решения и нацеленное на системную организацию студенческой жизни при конструктивном

взаимодействии с администрацией на всех уровнях управления – это модель Студенческого самоуправления Калмыцкого госуниверситета³.

Администрация вуза после внедрения системы студенческого самоуправления, получила эффективную систему обратной связи со студенчеством, а значит и гибкость в управлении.

Являясь активистом Первичной профсоюзной организации студентов КалмГУ хотелось бы подробнее рассмотреть эту форму студенческого самоуправления.

Первичная профсоюзная организация студентов КалмГУ – это общественная организация, главной целью которой является защита прав и представительство интересов студентов. На данный момент наша организация является одной из крупнейших молодежных общественных организаций в Республике Калмыкия.

Основные цели и задачи профсоюзной организации:

- защита социально-экономических прав и интересов студентов;
- юридическая поддержка и консультирование студентов;
- решение жилищно-бытовых вопросов в общежитии;
- поддержка творческих инициатив студентов;
- организация трудоустройства во время учебы и каникул;
- материальная поддержка студентов;
- формирование здорового образа жизни студента.

Деятельность профкома студентов КГУ направлена на защиту социально-экономических прав и интересов членов профсоюза при возникновении разногласий с администрацией относительно условий учебы, проживания в общежитиях, расчета стипендии, назначения материальной помощи нуждающимся студентам, на организацию и участие в проводимых вышестоящими профсоюзными структурами акциях в защиту системы высшего образования, а также выделяются льготных путевок в студенческие базы отдыха.

Профком студентов организует свою работу через комиссии по следующим направлениям:

Социально-правовая комиссия:

- участвует в урегулировании разногласий и споров между студентами и администрацией;
- оказывает материальную помощь нуждающимся студентам;
- оказывает помощь по вопросам защиты прав студентов;

³Программа развития деятельности студенческих объединений ФГБОУ ВПО «КалмГУ» на 2014-2015 годы [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.kalmsu.ru/>

– консультирование студентов по социально-правовым вопросам.

Комиссия также занимается проведением профсоюзных кружков.

Спортивно-оздоровительная комиссия создана в целях организации оздоровления студентов, физкультурных мероприятий, направленных на пропаганду здорового образа жизни. Занимается заселением студентов в санаторий-профилакторий. Комиссия организует и проводит физкультурно-оздоровительные мероприятия, такие как турнир по мини-футболу и стритболу «Кубок Профкома», весенние Проф. забеги, спартакиада между профбюро факультетов/института, акции «Поменяй сигарету на конфету», «Долой авитоминоз!» и др.

Культурно-массовая комиссия создана с целью организации свободного (внеучебного) времени студентов, развития художественного творчества, проведения культурно-массовых мероприятий, фестивалей; участия студентов в конкурсах городского, республиканского и всероссийского уровня.

Комиссия организует:

- участие студентов в вузовских и межвузовских мероприятиях;
- оказание организационной помощи в проведении мероприятий.

Организационно-массовая комиссия создана с целью организации работы по привлечению студентов в члены Профсоюза, активному участию членов Профсоюза в подготовке и проведении мероприятий и распространению опыта профсоюзной работы. Комиссия организует разъяснительные работы о роли и задачах профсоюза, о правах, обязанностях и преимуществах членов профсоюза.

Информационная комиссия создана с целью информирования членов Профсоюза о работе Профсоюзной организации, изучения мнения студентов о работе Профсоюзной организации, доведения до сведения студентов изменений в законодательстве РФ в области образования.

Работая в профсоюзной организации, ребята со студенческих лет учатся общаться, познают нюансы руководства коллективом, карьерного роста, что позволит им крепче «стоять на ногах», когда они попадут в новый коллектив после окончания университета. Не секрет, что многие «великие» начинали с участия в организации каких-либо студенческих проектов.

Для студентов, активистов профкома, студенческие годы пройдут более полноценно, весело, интересно. Нам очень нужны люди,

которые хотят активно участвовать в жизни факультета, университета. Мы тесно взаимодействуем с другими студенческими объединениями университета, делаем общие проекты и помогаем реализовать собственные.

Профсоюзная организация студентов не только оказывает поддержку нуждающимся и обеспечивает защиту прав студентов, но и помогает найти единомышленников, развиваться, трудоустроиться, обретать новых друзей, помогает не потеряться в большом информационном пространстве.

Пройденная школа профкома студентов помогает им быть конкурентоспособным на рынке труда. Некоторых студентов работодатели замечают еще в студенчестве при проведении различных университетских мероприятий, а по окончании вуза предлагают им работу.

Таким образом, будущее страны невозможно без серьезного и ответственного отношения государства к студенчеству как к мобильной социальной группе, где по определенной программе формируются будущие специалисты, готовые к выполнению высоких профессиональных и социальных ролей в материальном и духовном производстве.

Самоуправление, возникшее как социальное явление в студенческой среде, в сфере управления жизнедеятельностью высшего учебного заведения, охватывает все его сферы и решает важные задачи по формированию конкурентоспособного специалиста и воспитанию высокообразованной, высокоответственной личности.

Литература:

1. Гребенюк Е.Н. Студенческое самоуправление вуза как средство развития социально значимых качеств будущего специалиста // Вестник Челябинского государственного педагогического университета. – 2012.- № 4. – С. 32-40.

2. Кузнецов С.М., Толкачев К.С., Большешапов А.А., Кузнецов А.С., Бедошвили Ц.Н. Студенческое самоуправление как этап формирования личности молодого специалиста // Сибирский медицинский журнал (Иркутск). – 2010. – Т. 98. – № 7. – С. 76-78.

3. Программа развития деятельности студенческих объединений ФГБОУ ВПО «КалмГУ» на 2014-2015 годы [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.kalmsu.ru/>

Белова Т.В., Пеева М.В., Чернышева О.Н.
МБОУ СОШ №20, г. Ленинск-Кузнецкий, Россия
**ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОФОРИЕНТАЦИОННОЙ РАБОТЫ В
ШКОЛЕ**

Профессиональная ориентация – это многоаспектная система, включающая в себя просвещение, воспитание, изучение психофизиологических особенностей обучающихся, проведение психодиагностики, организация предпрофильных и элективных курсов, а также занятий по психологии.

Выделяются следующие аспекты профессиональной ориентации:

- социальный;
- экономический;
- психолого-педагогический;
- медико-физиологический.

Социальный аспект заключается в формировании ценностных ориентиров молодежи в профессиональном самоопределении, где акцентируется внимание на требованиях к квалификации в той или иной области.

Экономический аспект – это, прежде всего, изучение рынка труда, то есть организация выбора профессии молодежью в соответствии с потребностями общества и возможностями личности.

Психологический аспект состоит в изучении социальных качеств человека, формировании у него способности к осознанному выбору профессии.

Педагогический аспект связан с формированием общественно значимых причин выбора специальности и профессиональных интересов.

Медико-физиологический аспект реализует такие задачи как проведение профмониторинга, учитывая состояние здоровья обучающихся, а также разработка требований, предъявляемых профессией к личности кандидата.

Работа по ориентированию обучающихся на различные профессии в школе имеет целью оказание профориентационной поддержки учащимся в процессе выбора профиля обучения и сферы будущей работы;

– выработка у школьников сознательного отношения к труду, профессиональное самоопределение в условиях свободы выбора сферы деятельности в соответствии со своими возможностями, способностями и с учетом требований рынка труда.

Главные задачи профориентации учащихся:

1. Сформировать положительное отношение к труду.
2. Научить разбираться в содержании квалифицированной деятельности.
3. Научить соотносить требования, предъявляемые специальностью, с личностными качествами.
4. Научить анализировать свои возможности и способности.

Профориентационную работу в нашей школе мы строим на следующих *принципах*:

- системность и преемственность – работа по нацеливанию обучающихся на выбор профессии не должна ограничиваться работой только со старшеклассниками. Эта работа ведется на всех трех ступенях обучения;
- дифференцированный и индивидуальный подход к учащимся в зависимости от возраста и уровня сформированности их интересов, от различий в субъективных концепциях ценностей учеников, их жизненных планах, от уровня успеваемости;
- оптимальное сочетание активных форм профориентационной работы со всеми представителями учебного процесса;
- тесная связь школы, семьи, профессиональных учебных заведений, центров профориентации молодежи, общественных молодежных организаций;
- связь профориентации с жизнью, отражающая единство потребности общества в кадрах.

Основные направления профориентационной работы в школе:

- профессиональная информация;
- профессиональное воспитание;
- профессиональное консультирование.

Для создания системы профориентационной работы в школе определены этапы и примерное содержание работы.

Первый этап – 1-4 классы.

Содержание профориентационной работы:

- расширение представления ребенка о различных профессиях;
- формирование у младших школьников ценностного отношения к труду, понимание его роли в жизни человека и в обществе;
- развитие интереса к учебно-познавательной деятельности, основанной на посильной практической включенности в различные ее виды, в том числе социальную, трудовую, игровую, исследовательскую.

С первого класса проводится работа с учащимися по ознакомлению с различными профессиями.

В начальной школе воспитывается сознательное отношение к труду, уважение к людям труда, бережное отношение к природным богатствам и окружающей среде.

Учащиеся осваивают умения и навыки трудовой деятельности, проявляют активность и инициативу в выполнении полезных дел. Воспитывается чувство ответственности за качество выполненной работы.

Формы профориентационной работы на данном этапе: беседы, встречи, экскурсии, заочные путешествия, конкурсы рисунков, конкурсы сочинений, просмотры видеофильмов о различных профессиях, ролевые игры, праздники.

Названия проводимых мероприятий:

- Все работы хороши – выбирай на вкус
- Какие врачи нас лечат
- Мы и наше здоровье
- Путешествие по профессиям наших мам
- Профессии наших пап
- Все профессии важны, все профессии нужны
- Город мастеров
- Экскурсия в детскую библиотеку
- Экскурсия в детскую поликлинику
- Экскурсии на работу родителей обучающихся (по приглашению родителей)
- Хлеб – всему голова (знакомство с профессиями людей, занятых в сельском хозяйстве)
- Конкурс рисунков на тему: «Моя будущая профессия» и др.

Второй этап – 5-7 классы.

Содержание профориентационной работы:

- развитие у школьников личностного смысла в приобретении познавательного опыта и интереса к профессиональной деятельности;
- представление о собственных интересах и возможностях (формирование образа «Я»);
- приобретение первоначального опыта в различных сферах социально-профессиональной практике: технике, искусстве, медицине, сельском хозяйстве, экономике и культуре.

На этом этапе занятия характеризуются направленностью на выявление собственных качеств, имеющих отношение к той или профессии, прояснение их содержания, оценке уровня развития обучающихся.

Формы профориентационной работы на данном этапе: предметные кружки, беседы, встречи, устные журналы, экскурсии, заочные путешествия, тематические вечера, анкетирование,

Названия проводимых мероприятий:

- Все работы хороши – выбирай на вкус
- Мир профессий
- Роль СМИ в формировании общественного сознания
- Все профессии важны, все профессии нужны
- Я и моя мечта
- Встречи с людьми разных профессий
- Имидж и твоя профессия
- Эпитафия
- Ловушки-капканчики
- Главный выбор жизни
- Ты и твоя будущая профессия

Третий этап – 8-9 классы

Содержание профориентационной работы:

- уточнение образовательного запроса в ходе предпрофильных курсов и других занятий по выбору учащихся;
- групповое и индивидуальное консультирование с целью выявления и формирования адекватного принятия решения о выборе профиля обучения;
- формирование образовательного запроса, соответствующего интересам и способностям, ценностным ориентациям;
- выявление основных затруднений, проблем в выборе профиля обучения.

На данном этапе знакомим с «образовательной картой» нашего города и региона. Проводим предварительную диагностику образовательных запросов школьников, основных мотивов предстоящего выбора, интересов и склонностей, выявляем основные затруднения, проблемы в выборе профиля обучения.

Обучающимся предлагаются следующие предпрофильные курсы (курсы по выбору учащихся):

- Твоя профессиональная карьера
- Функции и графики
- Гигиена здоровья
- Введение в языкознание
- Познай самого себя
- Компьютерная графика
- Техническое черчение

Формы профориентационной работы на данном этапе: беседы, встречи, дискуссии, презентации профессий, составление словаря по профессиональным терминам и названиям профессий, экскурсии, фотовыставки.

Названия проводимых мероприятий:

- Фотовыставка «Моя будущая профессия»
- Сто дорог – одна твоя
- Труд, воспетый в песнях
- Есть такая профессия – Родину защищать
- Ярмарка профессий
- Мой город и я.

Четвертый этап – 10-11 классы

Содержание профориентационной работы:

– обучение действиям по самоподготовке и саморазвитию, формирование профессиональных качеств в избранном виде труда, коррекция профессиональных планов, оценка готовности к избранной деятельности.

На данном этапе завершается процесс профессионального самосознания. Профессиональные занятия содействуют осмысленному выбору старшеклассником своего профессионального пути. Этот период характеризуется наличием сформированного маршрута в овладении профессией, в наличии устойчивых интересов в связи с профессией и осознанием определенных личностных изменений, обусловленных требованиями профессии.

Наша школа, являясь профильной, отрабатывает два профиля: социально-экономический и физико-математический. Профильное обучение в старших классах представляет собой систему специализированной подготовки учащихся, обеспечивающей профессиональную индивидуализацию их образования.

Обучающиеся осознанно посещают элективные курсы, содержание которых расширяют знания профильного предмета и помогают в успешной сдаче ЕГЭ.

Обучающимся предлагаются следующие элективные курсы:

- Способы решения нестандартных задач по информатике
- Замечательные неравенства: способы получения и примеры применения
- Говорим и пишем правильно
- Человек- Общество – Мир
- Решение нестандартных задач по физике.

Формы профориентационной работы на данном этапе: вечера встреч со специалистами, экскурсии на предприятия (в этом учебном

году 3 человека побывали даже в шахте), консультации по выбору профессии, встречи с преподавателя ВУЗов и ССУЗов и участие в Днях открытых дверей в учебных заведениях города и региона, дискуссии, встречи с работниками Центра занятости, выпускниками школы, устные журналы.

Названия проводимых мероприятий:

- Легко ли быть молодым?
- Военные профессии
- Экскурсия в Центр занятости
- Ярмарка профессий
- Истинное сокровище для людей – найти себя в труде
- Фотовыставка «Человек и его дело»
- Электронная презентация «Высшие учебные заведения

г. Кемерово»

- Я и мой город через 5 лет
- Ступени мастерства.
- Дорога в будущее.

Результативность профориентационной работы на каждом этапе определяется различными диагностическими методами, использование которых позволяет получить реальную картину уровня профессиональной ориентации учащихся школы.

Диагностическая работа осуществляется психологом школы, которым систематизированы диагностические методики с учетом возрастных особенностей учащихся. В качестве наиболее применяемых используются наблюдение, индивидуальные беседы с учащимися и родителями; профессиональные пробы, анкетирование, тестирование, профессиональные диагностика с использование авторских методик.

Белорусова Н.В.

Филиал Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова в г. Новороссийске

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОБУЧЕНИЯ АННОТИРОВАНИЮ И РЕФЕРИРОВАНИЮ ИНОЯЗЫЧНЫХ ТЕКСТОВ СТУДЕНТОВ НЕЯЗЫКОВЫХ ВУЗОВ

Содержание обучения иностранным языкам в вузе направлено на дальнейшее развитие у обучающихся культуры общения в процессе формирования всех компонентов иноязычной компетенции.

Согласно Государственному образовательному стандарту высшей школы обучение иностранному языку должно способствовать развитию иноязычной коммуникативной компетенции, обеспечивающей использование иностранного языка в ситуациях официального и неофициального общения в учебной, социально-бытовой, культурной, административной, профессиональной сферах коммуникативного взаимодействия. При этом в центре внимания – развитие культуры устной и письменной речи на иностранном языке, углубление культуроведческих знаний об образе и стилях жизни в странах изучаемых языков.

Учитывая, что студентам неязыковых вузов в своей профессиональной практике придется больше иметь дело с письменными текстами, стандартом предусматривается, что студенты должны уметь обобщать информацию, составлять аннотацию, написать реферат.

Аннотирование и реферирование, или процессы информационной обработки текстов, являются одной из самых широко распространенных письменных форм быстрого извлечения информации, ее смысловой обработки. Основой таких видов деятельности является исчерпывающее понимание иностранного текста, то есть отличными навыками свободного (беглого) перевода научно-технической литературы с листа. Кроме хорошего знания иностранного языка для успешной работы по информационной обработке текстов специалисту инженеру необходимо следить за российской научной литературой, а также свободно ориентироваться в иностранных публикациях, быть в курсе о современном состоянии рассматриваемых проблем, знать о технических достижениях страны изучаемого языка, ее политический строй, экономику, историю и т.д. Студенты должны уметь отделять главное от второстепенного, анализировать и обобщать обрабатываемый материал. Сущность информационной обработки текстов состоит в кратком и обобщенном изложении содержания первоисточника. Целью информационной обработки текста является извлечение полезной и ценной информации по конкретной проблематике, представляющей интерес для учащегося.

Проблеме обучения аннотированию и реферированию, как показал анализ литературы, посвящено немного исследований. В разное время вопросами аннотирования и реферирования занимались А.А. Вейзе, В.И. Горькова, Г.С. Жданова, Н.Д. Зорина, Т.В. Муранинский, Н.С. Фролова и др.

Вышеперечисленные авторы под реферированием понимают интеллектуальный творческий процесс, включающий осмысление,

аналитико-синтетическое преобразование информации и создание нового документа – реферата, обладающего специфической языково-стилистической формой, а под аннотированием – информационный процесс составления кратких сведений о первоисточнике, первое с ним знакомство, которое позволяет судить о целесообразности его более детального изучения в дальнейшем.

Продуктом реферирования является реферат – текст, передающий основную информацию подлинника в свернутом виде и составленный в результате ее смысловой переработки. Продуктом аннотирования является аннотация – предельно краткое изложение того, о чем можно прочитать в данном первоисточнике.

Аннотация и реферат имеют свой особый язык и стиль изложения. Но для того, чтобы учащийся овладел этим особым и важным видом деятельности нужно правильно организовать процесс обучения. Несмотря на то, что существует система алгоритмов необходимых для овладения аннотированием и реферированием данный вид деятельности отсутствует на занятиях по иностранному языку. Для построения эффективной методики обучения аннотированию и реферированию считаем целесообразным подробнее остановиться на структуре аннотации и реферата, а также требования к ним, которые мы рассмотрим далее.

Психологи считают, что необходимым условием реферирования является предварительное понимание первичного текста в целом (в отличие от перевода, где, как правило, требуется поэтапное осмысление отдельных отрезков текста). Только при этом условии референт может выделить в тексте главную, существенную информацию и опустить второстепенную, несущественную. Г.С. Жданова предлагает рассматривать реферат как новый текст, вторичный текст, создание которого детерминировано результатом осмысления и понимания содержания текста в целом [2].

Извлечение информации из целого текста при обучении аннотированию и реферированию связано с новым подходом в языкознании обработке текста в свете коммуникации, а именно возникновением грамматики текста, которую называют также синтаксисом текста или лингвистикой текста. Методически грамотное обучение чтению в настоящее время предполагает знакомство со структурой целого текста и составляющих его единиц. В.И. Горькова, Э.А. Борохов уточняют, что знание элементов лингвистики текста дает возможность подойти к обучению действиям по сокращению текста и выделения основного содержания, что составляет одно из важнейших умений аннотирования и реферирования [1].

Н.Д. Зорина считает, что главными структурными единицами текста, превосходящими предложения, являются: абзац, группа абзацев, называемых субтекстом. Субтекст – компонент связного текста, развивающий одну из его главных тем. Субтекст включает абзац-зачин, абзац описание и абзац, вводящий читателя в современное состояние рассматриваемой проблемы и выдвигающий новую проблему, решению которой посвящен весь последующий текст из статьи. Существуют абзацы-рассуждения, абзацы-гипотезы, которые для развития темы ничего нового не дают. Основой, связывающей воедино любой из смысловых отрезков, служит тема. Тема, объект описания или предмет содержания текста, выявляются путем толкования заглавия, терминов ключевых слов и ключевых фрагментов, несущих наиболее существенную информацию о тексте [3].

С.А. Карасев полагает, что понимание смысловой структуры абзаца имеет большое значение для методики работы с целым текстом. Предложения, составляющие абзац, неравноценны с точки зрения их смыслового веса. Как правило, первое предложение является более важным по смыслу, чем остальные. Оно в концентрированном виде содержит информацию всего абзаца, можно сказать, что оно представляет обобщение смысла целого абзаца. Все последующие предложения детализируют, развивают его. Обобщающие предложения в абзаце называются ключевыми (key sentences) или тематическими предложениями (topic sentences). То есть абзац представляет собой логическую структуру от общего к частному, таков дедуктивный способ изложения мысли. Иногда обобщение в форме ключевого предложения находится в конце абзаца. Встречаются абзацы, в которых имеются и зачин с обобщением и концовка-обобщение. Но не всегда в каждом абзаце можно найти обобщение [4].

В.П. Леонов утверждает, что умение находить ключевые предложения в абзаце поможет ориентироваться в тексте, вычленив так называемые «смысловые вехи» и, следовательно, понять смысловое содержание текста, кроме того, осведомленность о способах организации текста, плане написания статьи (история вопроса во введении, основания для эксперимента, описание границ или рамок эксперимента, результаты, заключение), умение предвидеть содержание текста, догадываться обеспечиваются за счет общего (глобального) подхода к изучению текста в целом [5].

Такой подход можно суммировать по этапам: изучение заглавия, плана, иллюстраций, подрисуночных надписей, шрифта текста, предложения относительно содержания текста, угадывания, где искать

подтверждение этим предположениям, просмотрное чтение, дальнейшее прогнозирование содержания, вторичное чтение для более подробного ознакомления.

Следующим важным этапом, по словам В.П. Леонова является внимательное повторное чтение текста с выделением ключевых фрагментов. Нахождение ключевых фрагментов позволяет проследить развитие главных тем текста в составе абзаца и групп абзацев. Вся дальнейшая работа по информационной обработке текста проходит на основе цепочек ключевых фрагментов, которые составляют смысловой костяк текста [5].

Выделение ключевых фрагментов составляет первый этап информационной обработки текста. Вторым этапом является организация и перегруппировка выделенных фрагментов в соответствии с их тематической направленностью. Затем следует составление логического плана текста. Выделенные ключевые фрагменты сначала выписываются (или подчёркиваются) в том порядке, в котором они встретились в первичном тексте, после чего они группируются по тематическому принципу вокруг нескольких больших подтем, развивающих главную тему текста. Этот материал служит основой для составления реферата.

Психологи утверждают, что важным приёмом, представляющим трудность при информационной обработке текста, является работа над абзацами с имплицитным смыслом, то есть подразумеваемым и выведенным из общего содержания. Чаще всего имплицитная тематичность сводится к тому, что в первичном тексте упоминаются некоторые факты, которые носят частный характер и назвать их ключевыми нельзя, однако они несут важную смысловую нагрузку. В таких случаях необходимо найти обобщающее слово, словосочетание или предложение, которое вобрало бы в себя смысл этих формулировок и синтезировало их общий смысл.

В этой связи при написании реферата предложение может формироваться из лексических единиц, заимствованных из самых различных частей подлинника. Работа с фрагментами на уровне предложения требует введения во вторичный текст и связующих элементов, которые отсутствовали в первичном тексте. Сам текст реферата строится по всем законам логического развития мысли в большом контексте. Смысловое развитие может совпадать с первичным текстом в отдельных частях реферата и тогда, как правило, заимствуются те же соединительные фразы, союзные слова и обороты речи, которые были в оригинале. В некоторых случаях и сокращённый текст и вводятся отсутствовавшие в тексте оригинала полнозначные

слова, и даже целые предложения. Это имеет место, когда необходимо эксплицировать (дать открытое выражение) смысловые отношения, которые в прежнем изложении были имплицитными, то есть подразумевались и выводились из общего содержания.

Методисты выделяют следующие компоненты реферата:

- библиографическое описание, то есть это – перевод заглавия статьи, документа; заглавие на языке оригинала; фамилия и инициалы автора; название издания (изд. журнала), год, том, номер или дата выпуска, страницы, язык публикации. При этом библиографическое описание служит продолжением заглавия реферата и в самостоятельный абзац не выделяется;

- текст реферата;

- дополнительные сведения (адрес организации автора статьи в круглых скобках; сведения о количестве иллюстраций, таблиц и библиографии; первая буква имени и полная фамилия референта).

Текст реферата пишется (печатается) с абзаца и начинается с изложения существа проблемы, рассматриваемой в реферируемой статье. Здесь следует избегать таких вводных фраз, как: «автор статьи рассматривает», «целью настоящей работы является», и т.п. Исторические справки, история исследуемой проблемы, введение, сели они не составляют основного содержания статьи, описание ранее опубликованных работ и общеизвестные положения в реферат, как правило, не включаются и не излагаются.

Процесс реферирования делится на пять основных этапов:

- Определение способа охвата первоисточника, который в данном конкретном случае наиболее целесообразен, для реферирования (общее, фрагментное, аспектное и т.д.).

- Беглое ознакомительное чтение, когда референт решает вопрос о научно-практической значимости и информационной новизне первоисточника. Анализ его вида позволяет осуществить выбор аспектной схемы изложения реферата.

- Конструирование текста реферата, которое осуществляется с использованием приемов перефразирования, обобщения, абстрагирования и т.д. Очень редко предложения или фрагменты оригинала используются без изменения. Запись полученных в результате синтеза конструкций осуществляется в последовательности, соответствующей разработанной схеме или плану.

- Критический анализ полученного текста с точки зрения потребителя реферата.

– Оформление и редактирование, которые являются заключительным этапом подготовки реферата.

Все, что в первичном документе не заслуживает внимания потребителя реферата, должно быть опущено. Так, в реферат не включаются:

- общие выводы, не вытекающие из полученных результатов;
- информация, не понятная без обращения к первоисточнику;
- общеизвестные сведения;
- второстепенные детали, избыточные рассуждения;
- исторические справки;
- детальное описание экспериментов и методик;
- сведения о ранее опубликованных документах и т. д.

Методисты предлагают следующие несколько этапов при работе с текстом первоисточника:

1. Ознакомительное (ориентирующее) чтение, в результате которого решается вопрос о целесообразности реферирования иностранного материала. На этом этапе просматривается заглавие, введение, оглавление, выводы, резюме. Затем бегло читается текст и определяется научно-практическая значимость и информационная новизна источника, ключевые слова, содержащиеся в заглавии, введении, рубриках оглавления, выводах создают содержательную установку, активизирующую в дальнейшем процесс осмысления текста.

2. Подбор энциклопедических, словарей, справочной и специальной литературы, которые могут помочь в дальнейшей работе над текстом.

3. Анализ вида первоисточника и выбор аспектной схемы изложения материала в будущем реферативном тексте (общий план изложения, план изложения отраслевой методики реферирования и т.д.).

4. Изучающее чтение текста, которое предполагает:

- разбивка текста на «аспектные блоки» (разметка текста с помощью удобных для референта-переводчика обозначений).
- конструирование (синтез) новых высказываний на родном языке, в краткой лаконичной форме передающих основное смысловое содержание по каждому аспекту.
- запись фрагментов перевода, полученных в результате вышеописанных преобразований, в последовательности, заданной планом изложения.

– критическое сравнение текстов реферата и первоисточника с позиции потребителя и внесение в случае необходимости изменений и дополнений в текст реферата.

– оформление и редактирование реферата, когда референт должен придерживаться наиболее распространенной структуры, состоящей из трех элементов: заголовочной части (библиографическое описание первоисточника), собственно реферативной части, передающей основное смысловое содержание первоисточника, справочного аппарата: (индекс, рубрикационный шифр, информация о таблицах, чертежах, графиках, иллюстрациях и т. д., примечания референта, фамилия референта.

Рассмотрим особенности структуры аннотации. В аннотации, как правило выделяют три части:

– вводной, в которой сообщаются все необходимые выходные данные первоисточника, т. е. библиографическое описание: перевод заглавия статьи, документа; заглавие на языке оригинала; фамилия и инициалы автора; название издания (зд. журнала), год, том, номер или дата выпуска, страницы, язык публикации;

– описательной (текст аннотации) в которой сообщается два, три или более основных положений первоисточника.

– заключительной, в которой приводятся отдельные особенности изложения содержания первоисточника (кратко или подробно, уделяется особое внимание и т. д.)

В.П. Леонов утверждает, что аннотация не должна повторять заглавие первоисточника, а наоборот, раскрыть его, конкретизировать. При составлении аннотации следует избегать избыточности информации, в частности ее повторения, лишних фраз, вводных слов и предложений, сложных придаточных предложений.

Согласно рекомендации методистов аннотацию проще всего написать с помощью составления плана исходного документа. Для максимальной сжатости изложения нужно взять основные положения плана и свести их к минимальному количеству пунктов путем объединения. Объем аннотации – 500 печатных знаков. Справочные (описательные) аннотации не должны превышать 800-1000 печатных знаков.

В аннотации не используются ключевые фрагменты оригинала, а даются формулировки автора аннотации. Аннотативная лексика отличается преобладанием имен существительных над глаголами, абстрактных существительных над конкретными, относительной замкнутостью, однородностью лексического состава.

Логичность изложения материала в тексте аннотации вызывает широкое употребление пассивных конструкций, безличных предложений с инфинитивом и предикативными наречиями оканчивающиеся на « - о», с безличными глаголами или с личными в значении безличных. Выбор лексических средств и синтаксических конструкций должен способствовать достижению высокой степени лаконичности, обобщенности, точности и логичности подачи материала в тексте аннотации. Поскольку аннотация пишется своими словами, а высокая степень компрессии текста требует от автора аннотации высокой степени абстракции и обобщения материала, то формулировки в тексте аннотации не лишены субъективной оценки.

Методисты полагают, что при аннотировании происходит аналитико-синтетическая переработка первичных документов. Это творческий процесс требующий общего понимания, воспроизведения и обобщения содержания первоисточника и оформления соответствующей аннотации. Чтобы справиться с этой задачей, референт должен хорошо владеть иностранным языком, достаточными знаниями в соответствующей отрасли знания, а также иметь определенные умения и навыки составления аннотаций.

Большое значение аннотация и аннотированная библиография имеют для работы с литературой, различными информационными источниками для работы над составлением научных рефератов, докладов и других научных работ в ходе учебного процесса. При аннотировании иностранного материала данные приводятся на языке подлинника.

При составлении аннотации компрессия текста реализуется в трех параллельных операциях: включение, исключение и обобщение.

По словам В.П. Леонова, аннотация включает характеристику основной темы, проблемы объекта, цели работы и ее результаты. В аннотации указывают, что нового несет в себе данный документ в сравнении с другими, родственными по тематике и целевому назначению.

Подытоживая изложенный материал, можно сделать вывод, что составляя аннотацию и реферат необходимо:

1. понимать основное содержание текста, то есть уметь ориентироваться в тексте, находить опорные смысловые вехи, определять причинно-следственные и другие логические связи;
2. осмысливать информацию текста и запоминать ее, то есть уметь перегруппировывать информацию по степени важности, выделять наиболее существенную и новую информацию и сохранять в

памяти необходимую информацию (графическую, структурную, смысловую) на время написания реферата.

3. интерпретировать полученную информацию и передавать ее в соответствующей форме, то есть минимальными языковыми знаками передавать максимум информации определенными языковыми единицами.

4. не повторять лексику, используемую в оригинале текста, передавать информацию минимальными языковыми знаками при аннотировании текста.

5. понимать основное содержание аннотируемого текста, а также не забывать про логичность изложения материала.

При работе над рефератом А.А. Вейзе предлагает подчеркивать или выписывать из текста оригинала ключевые фрагменты, при этом руководствоваться следующими правилами:

- фрагменты не связаны друг с другом; при выписывании не следует пытаться построить предложение – это задача последующих этапов;

- форма, в которой фиксируется фрагмент, может не совпадать с оригиналом;

- порядок следования фрагментов произволен (в одном абзаце может быть несколько фрагментов, в то же время в нескольких абзацах может не быть ни одного);

- ключевые фрагменты могут быть получены в результате перефразирования отрезков оригинала. В этой связи следует учитывать синонимические выражения, рассредоточенные по тексту оригинала и выбирать как наиболее емкие, так и учитывать целесообразность их использования в реферате;

- ключевые фрагменты могут представлять собой смысловые извлечения из соответствующих абзацев.

В.П. Леонов, О.В. Копылова предлагают следующую систему упражнений и рекомендуют следующие задания и упражнения, подводящие к аннотированию и реферированию:

- найдите в абзаце предложение, высказывание, которое может служить заголовком;

- найдите и отметьте абзацы, содержащие конкретную информацию;

- определите количество фактов, излагаемых в тексте;

- обобщите 2-5 предложений (или абзац) в одно;

- найдите в каждом абзаце главную, основную информацию и дополнительную, разъяснительную;

- изложите основные положения текста в виде плана;

- опустите все вводные предложения в абзаце, вводные слова в предложении и описательные (придаточные) предложения;
- опустите второстепенные определения;
- используйте объемные слова вместо описаний или придаточных предложений: unequalled, available;
- опустите примеры, кроме фактов (или данных), в которых заключена значимая информация;
- опустите те факты, которые логично вытекают из вышесказанного;
- опустите все повторы;
- используйте лексическое, грамматическое перефразирование;
- выделите ключевые слова и фрагменты в каждом отмеченном по степени информативности абзаце;
- перегруппируйте ключевые фрагменты;
- обобщите материал;
- составьте логический план текста;
- измените последовательность пунктов логического плана написания реферата.

В.И. Соловьев предлагает похожую систему упражнений, но более сжатую:

- найдите в абзаце предложение, высказывание, которое может служить заголовком;
- найдите и отметьте абзацы, содержащие конкретную информацию;
- определите количество фактов, излагаемых в тексте;
- обобщите 2-5 предложений (или абзац) в одно;
- найдите в каждом абзаце главную, основную информацию и дополнительную, разъяснительную;
- изложите основные положения текста в виде плана;
- опустите все вводные предложения в абзаце, вводные слова в предложении и описательные (придаточные) предложения;
- опустите те факты, которые логично вытекают из вышесказанного;
- используйте лексическое, грамматическое перефразирование;
- выделите ключевые слова и фрагменты в каждом отмеченном по степени информативности абзаце;
- перегруппируйте ключевые фрагменты;
- обобщите материал;
- составьте логический план текста.

Для организации работы по обучению аннотированию и реферированию методисты предлагают использовать следующий алгоритм.

1. а) Прочтите заголовок текста, определите, дает ли он представление о содержании текста.

б) Просмотрите, делится ли статья на разделы (есть ли подзаголовки).

в) Если «да», прочтите подзаголовки, определите, о чем они.

г) Обратите внимание, есть ли рисунки, схемы, таблицы.

д) Если «да», прочтите подписи под ними.

е) Если есть аннотация к тексту, то прочтите ее.

ж) Если «нет», то прочтите первый и последний абзацы текста и по ключевым словам определите о чем текст.

2. Или, например:

а) Просмотрите текст с целью получения общего представления о тексте в целом.

б) Выделите абзацы, содержащие конкретную информацию по теме статьи, методу проведения работы, результатом работы, применению в конкретной области.

в) Сократите малосущественную информацию в этих абзацах по каждому пункту.

г) Напишите обобщенную основу в форме реферата в соответствии с планом его написания: тема, метод, результаты, выводы, применения.

3. Или при оформлении библиографического описания аннотации и реферата:

а) укажите заглавие реферируемой статьи на русском языке и языке оригинала;

б) если есть автор или авторы, напишите их на языке оригинала (помните, что если авторов больше двух, указывается только первый и затем пишется «и др.»);

в) затем напишите название источника информации на языке оригинала, год, номер, обязательно страницы;

г) только затем пишется текст аннотации или реферата.

Данные алгоритмы помогают конструировать комплексы упражнений для студентов с различным уровнем владения иностранным языком, что было подтверждено в ходе практической работы.

Литература:

1. Горькова В.И., Борохов Э.А. Реферат в системе научной коммуникации. Направления совершенствования лингвистических и

структурных характеристик // Итоги науки и техники. Сер. Информатика. Т.11. – М.: ВИНТИ, 1997. – 232 с.

2. Жданова Г.С. К определению понятий «реферирование» и «реферат» // НТИ. – 1996. – № 2. — С. 16-19.

3. Зорина Н.Д. Обучение аннотированию и реферированию иностранной литературы по специальности в неязыковом вузе, – М., 1993. – 233 с.

4. Карасев С.А. Экспериментальное исследование некоторых методов автоматического реферирования // Лингвистические вопросы проектирования и информационный анализ автоматизированных систем. – К., 1996. – С. 32-45.

5. Леонов В.П. Реферирование и аннотирование научно-технической литературы. – Новосибирск: Наука, 2000. – 176 с.

Богданов В.С., Мордовская О.С.

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

ФОРМИРОВАНИЕ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ У МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

В современных организациях, в которых высоко поставлено делопроизводство, подбор подходящего персонала является всего лишь начальным этапом. Большая часть ресурсов организации представлена материальными объектами, стоимость которых со временем снижается посредством амортизации, а ценность людских ресурсов с годами должна возрастать. Успешная программа по развитию кадров способствует созданию рабочей силы, обладающей более высокими способностями и сильной мотивацией к выполнению задач, стоящих перед организацией. Это ведет к росту производительности, а значит, и к увеличению ценности людских ресурсов организации.

Первым шагом к тому, чтобы сделать труд работника как можно более производительным, является его профессиональная ориентация.

Подготовка к выбору профессии является неотъемлемой частью процесса развития личности.

Большинство молодых людей в силу своих психофизиологических особенностей могут овладеть лишь определенным спектром профессий. Поэтому одной из важнейших проблем воспитания является выявления и формирование у них ценностных профессионально значимых качеств, что будет являться основой профессионального самосознания личности [1].

Значение профессионального самосознания студентов очень велико. В этих обстоятельствах нужно воспитывать личность, обладающую не только конкурентоспособным трудовым ресурсом, но и перспективным трудовым потенциалом. Отношение к выбранной профессии, умение увидеть ее со стороны и себя в ней, играет большую роль в становлении студента как профессионала в какой-либо области [1].

Согласно концепции образования в России, основной целью профессионального образования является «подготовка квалифицированного работника соответствующего уровня и профиля, конкурентоспособного на рынке труда, компетентного, ответственного, свободно владеющего своей профессией и ориентированного в смежных областях деятельности, способного к эффективной работе по специальности на уровне мировых стандартов, готового к постоянному профессиональному росту, социальной и профессиональной мобильности; удовлетворение потребностей личности в получении соответствующего образования» [2]. Подготовка профессионального и конкурентоспособного специалиста, опережающего общественную практику, является сложной задачей. Эта проблема порождена такими явлениями, как вынужденная мобильность рынка профессиональных ресурсов; обостряющаяся конкурентная борьба на мировом рынке образовательных услуг; наличие противоречий между традиционно сложившейся системой подготовки специалистов и потребностями в них на рынке профессиональных ресурсов, между содержанием обучения и темпами обновления знаний; высокой скоростью появления новых специальностей; отсутствием государственных заказов в подготовке специалистов для регионального рынка труда и многими другими причинами [3].

Конкурентоспособность представляет собой комплексный динамический показатель, зависящий не только от внутренних, но и от многочисленных внешних составляющих и имеет временное преимущество.

Конкурентоспособность работника – это способность к индивидуальным достижениям в труде. Она определяется качеством рабочей силы, а также обусловлена условиями найма и труда, и рассматривается как показатель «селекции» наемных работников по уровню труда и их потенциальной и фактической эффективности труда, и способности к профессиональному развитию. Система показателей конкурентоспособности работника включает [3]:

1. Базовые показатели, определяющие потенциальную и фактическую эффективность труда. Эти показатели связаны с социально-демографическими, психофизиологическими и мотивационными особенностями рабочей силы; а также определяют уровень и содержание знаний, умений, навыков и полномочий работника.

2. Частные показатели, отражающие желания и предпочтения работодателей в рабочей силе и качестве труда. Эти показатели характеризуются мерой рыночной востребованности качественно определенной способности к труду, а также обусловленные возможностями обеспечения доходности труда, воспитания новой информации, приращения профессиональных знаний, самоинвестирования в человеческий капитал, потенциалом коммуникативных связей в определенном виде деятельности.

На рисунке 1 приведена классификация показателей конкурентоспособности работника [3].

«Рабочая сила» на рынке труда рассматривается также как товар и определяется формой и видами занятости; условиями труда; качеством труда; имиджем работника; дисциплиной труда; знанием корпоративной культуры; трудовым поведением; затратами на подготовку работника и т. д.

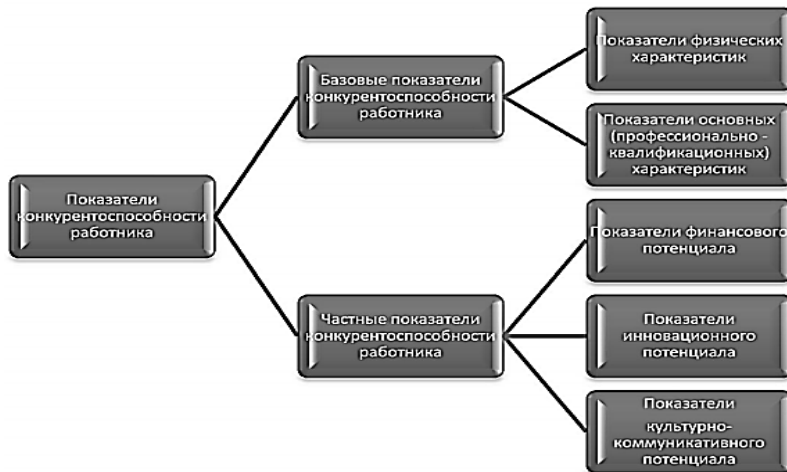


Рисунок 1. Система показателей конкурентоспособности работника

Будущему работнику, претендующему на конкурентоспособность, требуется такая общая и профессиональная подготовка, которая даст ему возможность быть востребованным на рынке труда в любой

момент. Поэтому подготовка современного специалиста должна ориентироваться на формирование компетентности в сфере профессиональной, социальной и личностной. Только интеграция профессиональной, социальной и личностной компетенций может обеспечить современному выпускнику профессионального учебного заведения конкурентоспособность на рынке труда [1].

Что же такое профессиональная компетенция? Профессиональная компетентность – это степень проявления профессионализма, глубокое, доскональное знание своего дела и способность делать его эффективно. Для успешной работы нужны профессиональные компетенции, которые зарождаются и формируются в учебных заведениях общего и профессионально образования. Но, как показывает практика, личностные компетенции не менее важны, а иногда являются и основными для достижения успешной карьеры [4].

Личностная компетенция – это набор психологических качеств, обеспечивающих эффективное работника в определенной деловой ситуации. Личностная компетентность состоит из нескольких основных качеств:

1. способность к принятию решений;
2. умение устанавливать контакты;
3. коммуникативность;
4. ориентация на результат;
5. уверенность в себе;
6. установка на обучение.

Компетенции работника создаются на основе модели потенциала человека, которая универсальна и не привязана к какой-либо конкретной деятельности или профессиональной сфере, и зависит от функциональных (профессиональные и личностные) и базовых личностных компетенций человека (интеллект, коммуникативность, воля).

Сегодняшнему молодому специалисту не хватает, прежде всего, общеделовой компетенции. Это желание трудиться, внимательно и добросовестно относиться к делу, стремление достичь реального результата и при этом адекватно оценивать собственные способности. Наблюдается также нехватка общих компетенций, таких как доброжелательность, самоорганизация, умение ставить цели и их достигать. Большое значение в формировании этих качеств личности играют учебные заведения: умение вовремя мобилизоваться, учиться и переобучаться, адекватно воспринимать и анализировать информацию и другие [4].

Таким образом, конкурентоспособность является не только профессиональной, но и в значительной мере индивидуально-личностной характеристикой будущего специалиста. Конкурентоспособность – это интегральное качество личности, представляющее совокупность ключевых компетенций и ценностных ориентаций, позволяющих данной личности успешно функционировать в социуме и цивилизованно решать проблемы профессионального роста [5]. Социально-личностные компетенции являются важной составляющей профессионального развития, становления личности, творческой самореализации человека во всех сферах жизнедеятельности и интегрируют свойства, качества личности, способности, знания, умения, способы деятельности.

Литература:

1. Бростюк М.В. Конкурентоспособность как важнейшая жизненная необходимость // Подготовка конкурентоспособного специалиста как цель современного образования: материалы II Международной научно-практической конференции 20-21 ноября 2012 года. – Пенза – Семей – Шадринск: Научно-издательский центр «Социосфера», 2012. С. 83-84.

2. Морозков С.В. Повышение профессионализма специалистов на рынке труда // «Трибуна»: Стратегия. – 01.06.2012. – №27. – С. 12.

3. Иванова А.А. Подготовка конкурентоспособного специалиста на рынке труда//Подготовка конкурентоспособного специалиста как цель современного образования: материалы II международной научно-практической конференции 20-21 ноября 2012 года. – Пенза – Семей – Шадринск: Научно-издательский центр «Социосфера», 2012. С. 190-194.

4. Волкова Л.В. Профессиональные и гражданские качества конкурентоспособного специалиста // Подготовка конкурентоспособного специалиста как цель современного образования: материалы II Международной научно-практической конференции 20-21 ноября 2012 года. – Пенза – Семей – Шадринск: Научно-издательский центр «Социосфера», 2012. С. 215-220.

5. Шестакова Д.В. Актуальные вопросы трудоустройства молодых специалистов. – Изд-во БГАРФ. – 2012. С.23-25.

Божков Ю.Н.

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

ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ «ИННОВАЦИОННОГО ЧЕЛОВЕКА» В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

XXI век – это эпоха глобализации, время новых информационных и иных технологий, требующая от организаций и предприятий инновационного подхода к осуществляемой деятельности и понимания важности человека как ключевого стратегического ресурса. И если в конце XIX – начале XX века человек воспринимался как инструмент достижения целей организации, то в настоящее время произошли существенные сдвиги в деятельности предприятий.

Глубокие изменения социокультурного пространства, происходившие в течение последних десятилетий, актуализировали научный интерес к проблематике инноваций и способностей человека к инновационной деятельности. Развитие инновационных процессов связано с осознанием того, что конкурентоспособность человеческого ресурса является основным фактором научно-технических нововведений, решающим условием выживания и роста большинства предприятий. Следует признать, что единственным стабильным фактором эффективности современной организации является конкурентоспособность ее сотрудников. Опора на конкурентоспособность персонала – путь к успеху организации.

«Инновационный путь развития для России – не вопрос амбиций», – считает заместитель министра Минэкономразвития РФ О.В. Фомичев. Конкуренция в мире усиливается, скорость технологических изменений с каждым годом растет. И Российской Федерации в этом смысле важно не выпасть из общего тренда, использовать имеющийся научный, технологический и кадровый потенциал, войти в уже практически сформировавшееся сообщество инновационно активных развитых стран [2].

Распоряжением Правительства РФ от 8 декабря 2011 года № 2227-р была утверждена «Стратегия инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года». Основой для разработки документа послужили ранее разработанная «Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года», утвержденная 17 ноября 2008 года Распоряжением Правительства РФ № 1662-р, а также федеральный закон № 127-ФЗ от 23 августа 1996 года «О науке и государственной научно-технической политике».

Стратегия призвана ответить на стоящие перед Россией вызовы и угрозы в сфере инновационного развития, определить цели, приоритеты и инструменты государственной инновационной политики. Вместе с тем этот важнейший документ задает долгосрочные ориентиры развития непосредственным субъектам инновационной деятельности [1].

Уровень инновационного развития каждой страны определяет конкурентоспособность ее экономики на международной арене. Позиции России в большинстве глобальных рейтингов все еще не соответствуют имеющемуся у страны потенциалу. Однако по целому ряду показателей в течение последних нескольких лет наблюдается позитивная динамика.

Главная особенность инновационной экономики состоит в том, что она всегда и везде строится от человека как носителя компетенций, творческой и деловой энергии. Именно качество человеческого капитала – а не одно лишь наличие «поддерживающей» инновации инфраструктуры и финансовых ресурсов – определяет успех в построении экономики знаний [2].

Инновационный вектор развития государства, определенный концепцией и стратегией инновационного развития РФ на период до 2020 года, требует построения научно обоснованной системы взглядов, принципов и приоритетов по формированию и развитию инновационного потенциала личности.

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

Инновационное развитие всех сторон жизни российского общества, в том числе образования, выдвигает задачи достижения такого уровня его качества, которое отвечало бы новой социально-экономической и социокультурной ситуации. При этом одной из главных целей национальной системы образования становится подготовка личности, способной организовывать и реализовывать

профессиональные инновационные проекты, то есть обладающей высоким инновационным потенциалом.

В Стратегии инновационного развития Российской Федерации указано, что высшим учебным заведениям необходимо формировать у обучающихся знания, умения, навыки инновационной деятельности, иначе говоря – компетенции «инновационного человека» как субъекта всех инновационных преобразований. Формирование именно инновационных компетенций у выпускников российских вузов выходит сегодня на первый план в ряду стратегических задач модернизации системы профессионального образования, развития кадрового потенциала инновационной экономики. Не случайно, Стратегия определяет ключевой задачей экономики страны формирование «инновационного человека». Как отмечается в этом документе, «инновационный человек» – это не синоним «инновационного предпринимателя», это значительно более емкая и многоаспектная категория, означающая, что каждый гражданин страны должен стать «адаптивным к постоянным изменениям: в собственной жизни, в экономическом развитии, в развитии науки и технологий, – активным инициатором и производителем этих изменений» [1].

Ключевыми компетенциями «инновационного человека» должны стать готовность и способность к:

- непрерывному образованию, постоянному совершенствованию, переобучению и самообучению, профессиональной мобильности, стремление к новому;
- критическому мышлению;
- разумному риску, креативности и предприимчивости, умению работать самостоятельно и в команде;
- трудиться в высококонкурентной среде;
- овладению иностранными языками как коммуникативными инструментами эффективного участия в глобализации;
- свободному бытовому, деловому и профессиональному общению, в том числе и на иностранном языке.

Согласно открытому экспертно-аналитическому отчету «Россия: курс на инновации. Выпуск II» о ходе реализации Стратегии предпринимательские качества – наименее сформированная компетенция «инновационного человека» в России. Так считают 42% участников опроса (аналогичный результат был получен в ходе предыдущего исследования). По сравнению с оценками, полученными в ходе прошлогоднего опроса, с 11 до 17% увеличилась доля респондентов, считающих, что у россиян недостаточно развита

способность к критическому мышлению. Граждане страны имеют хороший уровень образования, но не всегда на практике способны приступить к реализации своих идей [3].

И поэтому сегодня повышение предпринимательской активности и развитие бизнес-компетенций учащихся вузов – необходимое условие создания благоприятной среды для коммерциализации технологий и интеллектуальной собственности, формирования инновационного человеческого капитала [6]. Несмотря на значительный потенциал фундаментальной подготовки российских студентов и научных сотрудников, зачастую им не хватает знаний о том, как практически реализовать свои идеи. Появление в вузах обучающих программ, использующих новые подходы и построенных на проектной работе, позволит использовать синергию от объединения студентов и преподавателей и постепенно ликвидировать инновационный пробел.

В настоящее время только 15% населения в возрасте 25–64 лет пользуется услугами формального или дополнительного образования в России. Для сравнения: в Германии – 50%, Франции – 51%, Швеции – 73%. Самообразованием же занимается только 24% населения России данной возрастной категории, в то время как в Германии – 52%, Франции – 64%, Швеции – 76% [3].

В современной российской экономике, ориентированной на инновационное развитие, все больше прослеживается понимание того, что человек – его образование, квалификация и опыт – является очень важным и в то же время недоиспользованным ресурсом. Поэтому тема формирования «инновационного человека» особенно актуальна для студенческого сообщества. Если студент, получая традиционное высшее образование, не проявляет активности в различных сферах деятельности, то вероятность полного раскрытия своего потенциала и успешной самореализации в профессиональной сфере значительно снижается.

В сложившейся ситуации формирование инновационных компетенций студентов возможно при создании в вузе определенной инновационно-ориентированной среды.

Отличительной сущностной характеристикой инновационной среды является синтез основополагающих факторов развития личности – среды жизнедеятельности, воспитания, самообразования и самовоспитания, направленных на реализацию творческого потенциала и инновационного типа мышления каждого студента. Такая среда представляет собой комплексную форму функционирования и реализации основополагающих принципов

инновационной педагогики и является единым образовательным пространством учебного заведения, позволяющим кооперировать усилия всех заинтересованных субъектов и объектов в качественной подготовке будущих специалистов. Значимым показателем инновационной образовательной среды является то, что она должна иметь личностный и социальный смысл для студентов. Личностный смысл инновационной образовательной среды состоит в создании условий для активизации внутренних ресурсов и развития творческих потенциалов студента и построении на этой основе базиса для успешной профессиональной подготовки и карьеры. Социальный смысл инновационной образовательной среды состоит в подготовке конкурентоспособного специалиста.

Основываясь на деятельностном подходе, мы полагаем, что успешность формирования у студентов инновационных компетенций зависит от включения их в значимые формы инновационной деятельности профессиональной направленности. Такими формами в образовательном пространстве Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова являются молодежные объединения инновационного типа: центр молодежных инициатив (студенческие трудовые и волонтерские отряды), советы молодых ученых и студентов, проектные и научно-исследовательские лаборатории, дискуссионные клубы и др. Эти объединения способствуют формированию инновационного типа мышления у студентов и молодых ученых, овладению способами творческой саморегуляции.

Участие в работе дискуссионного клуба привлекает внимание студентов и молодых ученых к острым проблемам в науке и образовании, повышает профессиональную компетентность, стимулирует их потребность в самообразовании, учит навыкам публичного выступления, формирует умение аргументировано представлять свою позицию и тактично оценивать позицию других участников дискуссии.

Важным условием развития инновационного типа мышления студентов является их участие в научно-исследовательской работе, которая постоянно ставит студента в проблемную ситуацию, позволяет увидеть противоречия в исследуемых объектах, почувствовать проблемы, интенсифицирует работу интеллекта, развивая креативность мышления, воображение, любознательность, потребность в нестимулированном чтении профессиональной литературы, способность к саморефлексии [4].

Формированию инновационной и социальной активности студентов способствует участие студентов в деятельности студенческих трудовых и волонтерских отрядах.

Социально активные студенты, получая образование, осуществляют инвестиции в собственный человеческий капитал, чтобы не просто получить диплом, а в будущем стать успешными и предприимчивыми. В данном случае имеется в виду как сама по себе предпринимательская деятельность, так и особое качество, позволяющее молодому человеку генерировать и воплощать в жизнь идеи, не останавливаясь на достигнутом, постоянно пробовать себя в новом и нестандартном деле, то есть стать именно «инновационным человеком».

Проектная деятельность студентов может осуществляться в рамках формирования малых студенческих виртуальных предприятий. Малые студенческие предприятия могут создаваться на основе факультетов (институтов) вуза, иметь структуру реального предприятия, производя услуги, как для нужд вуза, так и для сторонних заказчиков. Студентам проект даст возможность приобрести навыки трудоустройства, организации и управления организацией, планирования, прогнозирования и внедрения инноваций, работы в команде. Данный вид работы со студентами может дать больше перспектив и возможностей для студентов, чем практикумы и деловые игры [5].

Актуальность проектной деятельности состоит в том, что она, во-первых, инициирует нестандартные решения; во-вторых, она практикоориентирована, всегда направлена на конкретные нужды; в-третьих, она развивает познавательную, социальную активность молодого поколения. Проектная деятельность способствует развитию инновационных компетенций, повышает инновационную активность молодежи, формированию у неё целостных представлений о содержании и механизмах инновационного цикла и освоить практику реализации инновационных проектов.

Так, в частности, на базе Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова действует Инновационно-технологический центр (ИТЦ БГТУ), созданный в 2004 году с целью повышения эффективности сотрудничества науки с производственными предприятиями. Одной из основных функций ИТЦ БГТУ является вовлечение в инновационную деятельность студентов, аспирантов, докторантов и научных работников университета. Сегодня в ИТЦ БГТУ им. В.Г. Шухова реализуется три проекта, которые в комплексе позволяют успешно выполнять

поставленные цели и задачи: 1) инновационный бизнес-инкубатор; 2) бизнес-центр; 3) школа инновационного предпринимательства.

Для стимулирования инновационной активности студентов в университете ежегодно проводятся международные научно-практические конференции студентов и молодых учёных, конкурсы на лучшую научную работу студентов, конкурс инновационных проектов и разработок, межвузовская научная школа молодых инноваторов в сфере высоких технологий, выставки достижений молодых инноваторов, предметные олимпиады и др. Наиболее активная часть студенчества представляется к специальным стипендиям и премиям различного уровня, рекомендациям к прохождению стажировок и продолжению обучения в магистратуре и аспирантуре.

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

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

В современных условиях одной из приоритетных задач инновационного развития экономики России становится необходимость изменить людей, повысить их восприимчивость к инновациям, расширить класс инновационных предпринимателей, создать в обществе атмосферу терпимости к риску. И именно вуз должен стать основой развития инновационного поведения людей, платформой для формирования «инновационного человека». Развитие кадрового потенциала и формирование «пула» людей, обладающих компетенциями инновационной деятельности, предприимчивых, склонных к командной работе и непрерывному обучению, является ключевым фактором создания наукоемкой экономики.

Литература:

1. Стратегия инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года (утв. распоряжением Правительства РФ от

8 декабря 2011 г. № 2227-р) [Электронный ресурс]. URL: <http://innovation.gov.ru/sites/default/files/documents/2014/5636/1238.pdf>.

2. Россия: курс на инновации. Выпуск I. Открытый экспертно-аналитический отчет о ходе реализации «Стратегии инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года». Москва, 2013 г. [Электронный ресурс]. URL: <http://innovation.gov.ru/sites/default/files/documents/2014/20216/3525.pdf>.

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

4. Божков Ю.Н. Формирование конкурентоспособного человеческого капитала в условиях вуза // Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях: сб. материалов V Междунар. заоч. науч.-практ. конф. (Белгород, 20 декабря 2013 г.). Белгород: Изд-во БГТУ, 2013. Ч.1. С.73–80.

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

6. Дорошенко Ю.А., Калашников А.Н. Инвестирование в человеческий капитал как фактор инновационного развития // Белгородский экономический вестник. Белгород: Белаудит, 2011. №3. С. 13–16.

Борисов С.С., Фомин В.Н.

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

АНАЛИЗ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ПРЕДПОЧТЕНИЙ СТАРШЕКЛАССНИКОВ, ПОСТУПАЮЩИХ В БЕЛГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

Продолжая цикл исследований, посвященных изучению профессиональной ориентированности выпускников средних школ [1-3], нами был проведен анализ результатов поступления выпускников 2014 г. в НИУ «БелГУ» путем просмотра официальных данных, выложенных на сайте университета.

При этом решались следующие задачи:

1. получение общей оценки уровня подготовленности абитуриентов по итогам сдачи ими ЕГЭ;
2. проведение анализа профессиональных предпочтений абитуриентов, обладающих разным уровнем подготовленности;
3. проведение анализа гендерных особенностей профессиональных предпочтений абитуриентов;
4. осуществление сравнения профессиональных предпочтений государства и абитуриентов.

1. При решении первой задачи все выпускники средних школ, поступившие в БелГУ, были отранжированы в порядке убывания по количеству баллов, набранных ими в рамках сдачи ЕГЭ. Вся шкала реально набранных баллов была разделена на шесть интервалов с шагом в 40 баллов, что позволило выделить шесть групп вчерашних школьников, поступивших в вуз.

В *первую группу* вошли поступившие с диапазоном набранных баллов от 281 до 241. Их можно считать наиболее подготовленными и перспективными студентами. Таких набралось 76 человек.

Диапазон баллов *второй группы* простирался от 240 до 200 баллов ЕГЭ. Их условно можно назвать «хорошо подготовленными». В состав этой группы попали 391 человек.

Третью группу составили те школьники, которые набрали от 199 до 159 баллов. Они могут считаться «слабо подготовленными». Численность этой группы составила 731 человек.

Четвертая группа включает выпускников средних школ с баллами от 158 до 118. Назовем их «наименее подготовленными». Таких оказалось 219 человек.

Распределение этих четырех групп, включающее 1417 человек (что составило 92% от всех поступивших), приведено на рис. 1. Две остальные группы, чьи баллы лежали в диапазонах от 117 до 77 и от 76 до 36 были исключены из рассмотрения.

Путем несложных подсчетов средний уровень подготовленности старшеклассников, желающих продолжить обучение в БелГУ, может быть оценен примерно в 190 баллов.

2. При решении второй задачи были построены распределения для каждой группы по избранным факультетам и институтам университета, что позволяло оценить профессиональную ориентированность вчерашних школьников. Соответствующие данные сведены в табл. 1.

Анализ данных по столбцу 1 показывает, что наиболее популярной для этой группы поступающих стали лечебное дело и

педиатрия, стоматология и юриспруденция. Наименее востребованными оказались в большинстве своем такие профессии, которые как раз и требуют серьезной подготовки будущих студентов.

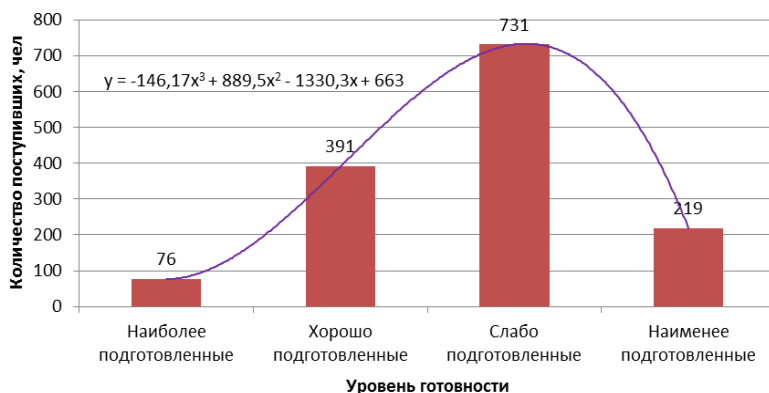


Рисунок 1. Распределение входного потока поступивших по уровню их подготовленности

Популярность *профессий медицинского профиля* легко объясняется целым рядом обстоятельств: во-первых, монополией БелГУ на подготовку по данному типу профессии в Белгородской области, во-вторых, неизменным престижем и востребованностью профессии медика и др. Действительно, если судить по данным Управления по труду и занятости населения (УТЗН) Белгородской области, то на 12.10.2014 г. в области имелось 485 вакансий медицинских сестер и 367 вакансий врачей.

Юридические профессии на протяжении уже многих лет остаются одними из самых востребованных среди абитуриентов, хотя спрос на них на рынке труда практически отсутствует, во всяком случае, по данным УТЗН они не входят в десятку самых востребованных. И это при том, что в нашем городе действует Белгородский юридический институт МВД РФ. В связи с этим возник серьезный дисбаланс между количеством дипломированных юристов и востребованностью их на рынке труда. Тем более что невостребованными становятся самые подготовленные молодые люди. Понятно, что вуз с этой проблемой бороться не будет. В ее решении должны принимать участие органы власти, средние школы, ведущие профориентационную работу, СМИ, общественность.

Таблица 1.

**Сводные показатели профессиональной ориентированности
абитуриентов БелГУ**

Профильные подразделения вуза	Данные в %%						Абс. значения	
	I группа	II группа	III группа	IV группа	Юноши	Девушк и	Поступ ило	Бюдж. мест
А	1	2	3	4	5	6	7	8
1. Юридический институт	16	5	11	7	57	43	132	16
2. Факультет физической культуры	0	2	5	11	62	38	69	54
3. Историко-филологический факультет	3	8	5	5	25	75	84	36
4. Факультет математики естественнонаучного образования	0	5	5	7	20	80	69	68
5. Факультет иностранных языков	0	5	6	4	9	91	77	23
6. Факультет лечебного дела и педиатрии	29	16	8	4	19	81	150	87
7. Стоматологический факультет	11	3	3	1	38	62	42	10
8. Фармацевтический факультет	3	4	2	2	14	86	42	22
9. Институт межкультурной коммуникации и междунар. отношений	5	7	6	2	23	77	82	7
10. Институт управления	5	10	13	12	38	62	168	53
11. Факультет дошкольного, начального и специального образования	5	6	7	6	2	98	93	79
12. Факультет психологии	4	4	4	3	4	96	49	40
13. Социально-геологический факультет	1	2	2	0	24	76	25	25
14. Факультет журналистики	7	5	5	1	18	82	65	10
15. Инженерно-физический факультет	1	0	1	1	90	10	10	10
16. Биолого-химический факультет	1	0	2	3	22	78	27	24
17. Факультет информационных технологий и прикл. математики	4	3	3	9	93	7	58	58
18. Факультет бизнеса и сервиса	1	4	3	7	24	76	49	35
19. Факультет горного дела и природопользования	1	3	4	11	55	45	66	66
20. Институт экономики	3	8	5	4	30	70	77	19
Всего	76	391	731	219	33	77	1434	742

Характерно, что профессии, подготовка по которым, с одной стороны, требует наибольшей подготовленности учащихся, а с другой способна повысить кадровый потенциал инновационных отраслей экономики, оказываются невостребованными у молодежи. Так, к факультетам/институтам, набравшим минимальное количество самых перспективных школьников, относятся факультет математики и естественнонаучного образования (0%), горного дела и природопользования (1%) и инженерно-физический факультет (1%), что в абсолютных значениях равно одному человеку. Причем такая ситуация сложилась в вузе, занимающем в этом секторе профессий монопольное положение на рынке образовательных услуг Белгородской области.

Аналогичная ситуация складывается и с инженерными профессиями, хотя она в какой-то мере объяснима. Во-первых, это вызвано нежеланием школьников сдавать трудные с их точки зрения предметы ЕГЭ (физику, химию) и трудностью получения инженерно-технического образования. Во-вторых, бытует мнение о лучшей подготовке и востребованности инженеров, оканчивающих специализированный инженерный вуз – БГТУ им. В.Г. Шухова. Но и там существуют свои проблемы. В любом случае здесь вузы здорово не дорабатывают в плане профориентации школьников.

Для второй группы поступающих ситуация в общих чертах сохраняется, но к пулу лидеров добавляются управленческие, экономические, историко-филологические профессии профессии в сфере межкультурной коммуникации. Ни один хорошо подготовленный выпускник школы не поступил на инженерно-физический и биолого-химический факультет (столбец 2 табл. 1).

Ситуация с профессиональными предпочтениями во многом сохранилась и *среди слабо подготовленных* школьников (столбец 3 табл. 1). Их приоритеты распределились следующим образом: институт управления, юридический факультет, факультеты лечебного дела и педиатрии, педагогического образования. Меньше подобных студентов поступило на фармацевтический, стоматологический, социально-теологический, биолого-химический факультеты.

Наиболее предпочтительными для *наименее подготовленных* школьников стали (столбец 4 табл.1): институт управления, факультеты горного дела и природопользования, физической культуры, информационных технологий и прикладной математики, математики и естественнонаучного образования. Но даже среди этой

группы инженерно-физический факультет по-прежнему оказался невостребованным.

3. Приступая к решению третьей задачи, стоит отметить, что по приблизительным оценкам среди поступающих в БелГУ выпускников средних школ юноши составляют примерно 33%, а девушки 77%. Отсюда и вытекает гендерно-обусловленная ориентированность подавляющего большинства школьников на профессии гуманитарного профиля. Подобная асимметрия отмечалась нами раньше [1–3].

При этом можно выделить три типа факультетов/институтов: с преобладающим поступлением юношей, преобладающим поступлением девушек и гендерно-инвариантный тип (столбцы 5 и 6 табл. 1).

К первому типу относятся традиционно мужские факультеты информационных технологий и прикладной математики, инженерно-физический, физической культуры.

Ко второму типу относятся факультеты, дающие:

– ярко выраженные традиционно «женские» профессии (педагогического образования, психологии, иностранных языков фармацевтический, журналистики, лечебного дела и педиатрии, биолого-химический);

– неярко выраженные, но, тем не менее, традиционные для девушек профессии (межкультурной коммуникации и международных отношений, социально-теологического и историко-филологического профиля, бизнеса и сервиса, экономики, управления);

– совсем не традиционные для девушек профессии (математики и естественнонаучного образования, стоматологии).

К гендерно-инвариантному типу можно отнести традиционно мужской факультет горного дела и природопользования, юридический факультет. Малое количество таких факультетов свидетельствует о резкой поляризации профессиональной ориентации юношей и девушек.

Превалирование факультетов, ведущих подготовку по традиционно «женским» профессиям, и обуславливает гендерную асимметрию потока поступающих. Это обстоятельство приводит к необходимости строить профориентационную работу в средней школе на базе гендерно-дифференцированного подхода.

4. Обращаясь к оценке соответствия профессиональных предпочтений государства и старшеклассников, приведем данные о ходе набора студентов в целом по университету с учетом выделенных бюджетных средств. Как отмечается на сайте вуза, по состоянию на 05.08.2014 г. на очную форму обучения (бакалавриат и специалитет)

на 901 выделенное бюджетное место зачислено 343 человека (из них 64 – целевой приём, 33 – по квоте льготного приема).

На основании более детальных данных на октябрь 2014 г. было построено распределение бюджетных мест, выделенных факультетам/институтам университета (столбец 8 табл. 1). Сравнивая это распределение со столбцом 7, можно видеть, что соответствие государственного заказа и профессиональных предпочтений учащейся молодежи формально могло бы разделиться на три категории.

К первой можно отнести те профили подготовки, где спрос государства преобладает над спросом на них со стороны выпускников средних школ. Среди них медицинское, педагогическое, естественнонаучное направления, направление горного дела и др. При этом на инженерно-физический факультет государством выделено всего 10 бюджетных мест, но и на эти места набралось лишь три человека (один из первой группы и два из второй). Аналогичная ситуация сложилась и на биолого-химическом факультете.

Ко второй категории относятся те профили, спрос на которые со стороны государства меньше аналогичного спроса со стороны старшеклассников. В их число входят стоматологическое, юридическое направления, направление международных отношений, журналистики.

В третью категорию должны были бы попасть такие профессии, по которым между государством и молодежью установилось относительное согласие. Но, к сожалению, такого согласия не наблюдается. Резкая поляризация в профессиональных интересах государства и молодежи формально сходна с аналогичной поляризацией гендерных профессиональных предпочтений.

Это наводит на мысль, что государство, возможно, и хотело бы проводить определенную кадровую политику, но отсутствие релевантной ей профориентационной работы в средних школах оказывается серьезным тормозом на этом пути. Возможно также, что введение ЕГЭ отпугивает школьников от рискованных для них предметов естественнонаучного и инженерного типов, и, выбирая экзамены для сдачи, большинство из них идет по пути наименьшего сопротивления, позволяющему набрать более высокий общий балл при сдаче более простых предметов.

Таким образом, можно признать, что сложившийся спектр профессиональных предпочтений определен действием ряда факторов.

Во-первых, резкой неоднородностью подготовленности выпускников средних школ с доминированием тех, кто обладает невысоким средним баллом по ЕГЭ.

Во-вторых, разными стратегиями поступления, которые избирают абитуриенты, мало сообразуясь со своим профессиональными устремлениями, но учитывая общий уровень своей подготовки, наличие учебных вакансий и другие прагматические мотивы.

В-третьих, отчетливой гендерной асимметрией профессиональных предпочтений, ориентированностью девушек на гуманитарный в своей основе БелГУ в противовес инженерному БГТУ им. В.Г. Шухова, куда не всякая девушка решается поступить. Поэтому в БелГУ приходят в основном девушки, стремясь занять любые возможные вакансии, в т.ч. и неженского профиля.

В-четвертых, резким противоречием между государственным заказом и профессиональными предпочтениями учащейся молодежи. Причина такого противоречия вызвана, с одной стороны, ошибочностью ожиданий государственных органов в отношении профессиональных предпочтений старшеклассников, с другой стороны, желанием учесть запросы экономики, с третьей стороны, стремлением вузов вести подготовку по тем профессиям, которые пользуются спросом не на рынке труда, а на рынке образовательных услуг.

Литература:

1. 1.Борисов С.С., Фомин В.Н. Исследование состояния профессиональной ориентированности выпускников школ г. Белгорода и Белгородской области // Белгородская городская агломерация как субъект опережающего развития: сб. матер. науч.-практич. конф. В 2 т. Т.1. – Белгород: КОНСТАНТА, 2014. – С. 92–97.

2. Гладкова И.А., Фомин В.Н. Анализ профессиональных предпочтений абитуриентов вузов // Белгородская городская агломерация как субъект опережающего развития: сб. матер. науч.-практич. конф. В 2 т. Т.2. – Белгород: КОНСТАНТА, 2014. – С. 44–50.

3. Булгакова Т.И., Кузнецова Е.Ю., Фомин В.Н. Профессиональное самоопределение учащихся средней школы: результаты предварительного исследования // Непрерывное многоуровневое профессиональное образование: традиции и инновации: Сб. ст. по матер. регион. науч.-методич. конф. в 2 ч. Ч. 2. / отв. ред. И.С. Суровцев; Воронеж. гос. арх.-строит. ун-т. – Воронеж, 2010. – С.153–160.

Бурлака А.Г., Пархоменко Л.А.

Белгородский инженерно-экономический институт

г. Белгород, Россия

ОСОБЕННОСТИ ТРУДОУСТРОЙСТВА И ЗАНЯТОСТИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

В постсоветские годы ситуация на рынке труда изменилась кардинальным образом, так с приходом рыночной экономики в Россию, каждый сам ищет себе свободную вакансию. Особенно сильно это коснулось молодых специалистов, которым приходится самостоятельно решать вопрос с трудоустройством и последующей занятостью. Это осложняется ещё и тем, что очень многие предприятия, особенно с частной формой собственности, предпочитают брать на работу только опытных специалистов. Если касаться выпускников, то распределения по производствам и предприятиям больше не существует, как это было в советские времена. В результате многие дипломированные специалисты вынуждены работать не по специальности, либо соглашаться на работу с низкой оплатой труда.

Молодые специалисты, вступая в трудовую жизнь, имеют ряд характерных особенностей. Во-первых, при трудоустройстве они опираются не на опыт, а на полученные теоретические знания. К сожалению, не больше 30% выпускников на сегодняшний день могут похвастаться практическим опытом работы по специальности к моменту получения диплома, остальные же 70% выпускников либо не имеют вообще никакого опыта работы, либо работали не по специальности [1].

Отношение работодателей к такой ситуации не однозначное. Одни предпочитают не брать таких студентов и выпускников вузов на работу, так как считают это пустой тратой своего времени, другие же, наоборот, рассматривают молодых специалистов как потенциал, ведущий к дальнейшему развитию производства или предприятия.

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 высоко оплачиваемое место.

По оценкам Министерства образования, в 2013 году не смогли устроиться на работу около 10-ти процентов выпускников ВУЗов. В основном это выпускники не престижных вузов или специалисты, которые уже давно на рынке труда существуют в избытке. К тому же молодые специалисты с момента кризиса стали менее востребованы на рынке труда.

Молодой специалист в Российской Федерации – это сотрудник в возрасте до 35 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.

Поскольку молодым выпускникам без опыта сейчас сложно найти работу, государство старается всячески способствовать их трудоустройству. Государственные послабления призваны компенсировать затраты работодателя на содержание убыточной, по сути, категории молодых сотрудников [2].

К сожалению, существенная часть молодежи по окончании ВУЗов и колледжей на основе бюджетной оплаты образования, в дальнейшем, не осуществляют трудовую деятельность в соответствии с полученной профессией. Одновременно в России наблюдается значительный дефицит квалифицированных специалистов в целом общественно значимых профессий. Причины этого кроются в отсутствии системы государственного заказа и распределения трудовых ресурсов, низкие социальные гарантии и уровень оплаты труда молодых специалистов.

Принимаются конкретные меры по поддержке молодых специалистов на рынке труда. Во-первых, государством предоставляется возможность принять участие в общественных работах, временном трудоустройстве, стажировках в целях приобретения опыта безработным выпускникам вузов. В среднем по России около 30% молодежи до 30 лет, принимают участие в

общественных работах, с целью получения опыта. В основном это люди, впервые ищущие работу и не имеющие трудовых навыков, однако, месячный заработок участника общественных работ очень мал. Объем вовлечения граждан в данную форму занятости зависит не только от финансирования, но и от желания безработной молодежи в ней участвовать.

Во-вторых, создается большое количество молодежных центров, которые оказывают содействие студентам и молодым специалистам. Например, для эффективной работы в системе занятости во многих регионах были открыты молодежные биржи труда (МБТ), которые оказывают содействие подросткам и молодежи в постоянном или временном трудоустройстве. Функционируют молодежные центры трудоустройства и информации (МЦТИ), которые являются многопрофильными социальными учреждениями, оказывающими психологическую, юридическую и информационную помощь.

В-третьих, молодым специалистам, которые решили открыть собственную организацию, предоставляются льготные условия кредитования, для стартового капитала собственной фирмы. Особенно инициатива молодежи открыть собственную фирму поддерживается в малых городах и сельской местности, так как малый и средний бизнес способствует появлению дополнительных рабочих мест, в первую очередь рабочих мест для молодежи.

В-четвертых, ежегодно по всей стране проводятся ярмарки труда, где приоритеты отдаются трудоустройству молодежи. Они дают возможность любому желающему не только ознакомиться с банком данных свободных рабочих мест, но и самостоятельно подобрать себе работу [3].

Особая поддержка со стороны государства оказывается молодым ученым. Основные системные меры включают обеспечение материальной поддержки, предоставление грантов коллективам, возглавляемым молодыми учеными, на проведение исследований, приобретение оборудования, на доступ к информационным ресурсам, реализацию инновационных программ. А так же оказывается содействие развитию международного научного обмена, созданию позитивного образа ученого и новых методов привлечения в науку. Ежегодно проводится конкурс грантов Президента Российской Федерации для поддержки научных исследований молодых российских ученых.

Существует множество противоречий, между качеством подготовки молодых специалистов и требованиями рынка труда. Например, содержание и технологии обучения в вузе далеко не всегда

соответствуют реальному содержанию профессиональной деятельности, и завышенные ожидания выпускников, стремящихся сразу занять руководящие должности и получить высокооплачиваемую работу, противоречит требованиям работодателей, которые ориентированы при приеме на работу на молодых специалистов-ответственных исполнителей, готовых начать карьеру с низовых ступеней. Существуют и другие разногласия между молодежью и работодателями: личностная незрелость, неготовность к самостоятельной работе, неспособность принять на себя ответственность за принятые решения – не соответствует необходимости современных компаний, нуждаются в молодых специалистах с высоким уровнем личностной зрелости, способных к проектной деятельности [4].

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.

Молодёжь – исключительно важный ресурс производительных сил общества, поскольку является не только энергичной и работоспособной, но и быстро обучаемой рабочей силой.

Молодые юноши и девушки уже сегодня во многом определяют политические, экономические и социальные процессы в обществе. В то же время, молодёжь является одной из особо уязвимых групп на рынке труда. Растут масштабы регистрируемой и скрытой безработицы среди молодежи, увеличивается ее продолжительность. Молодежная безработица остается одной из острейших проблем в сфере труда.

На современном этапе трудоустройство и последующая занятость является частью жизни каждого человека, так как рано или поздно каждому молодому человеку необходимо сделать выбор не только куда пойти учиться, но и куда устроиться на работу. Для многих людей такой выбор, сделанный ещё в юношеские годы, прирастает в дело всей жизни. В России же такие люди встречаются.

Одна из главных проблем для молодых специалистов – это конкуренция с уже опытными работниками. Как правило, работодатели отдают предпочтение специалистам уже со стажем. Поэтому при трудоустройстве, молодежи необходимо оперировать своими сильными сторонами: креативность мышления, быстрая адаптация к изменению событий, владение новейшими технологиями в области своей специальности.

Молодой специалист, впервые попадая на рынок труда сталкивается с огромным количеством проблем, начиная от того куда попробовать трудоустроиться и заканчивая проблемами, возникающими во время работы. Поэтому от того какая была проведена работа по адаптации молодого человека в школе, вузе и на работе, а так же от приложенных его собственных усилий будет зависеть и моральная удовлетворенность работника, и дальнейшее развитие фирмы, и даже процветание страны.

Литература:

1. Зборовский Г.Е., Шуклина Е.А. Профессиональное образование и рынок труда // Социологические исследования, 2014. № 7.
2. Молевич Е.Ф. Труд как объект и предмет исследований общей социологии // Социологические исследования, 2013, №8
3. Федотова Н. Профессиональный потенциал выпускников вузов // Человеческие ресурсы. 2013. № 1-2
4. Синягин А., Фролкин П. Выпускники вуза: перспективы трудоустройства / Человеческие Ресурсы. 2011.

Бурухина Т.Ф.

*Российский государственный социальный университет,
г. Москва, Россия*

**ТЕХНОЛОГИИ ПРАКТИКООРИЕНТИРОВАННОГО
ОБУЧЕНИЯ В СИСТЕМЕ СРЕДНЕГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

Решающее значение для организации профессионального образования имеют те цели и ценности, которые мы хотим достигнуть в процессе его реализации. Цели и ценности, в свою очередь, определяются запросами общества и личности. Современным требованиям общества и потребностям личности отвечает социально-личностный подход к профессиональному образованию, основные принципы которого утверждены законом «Об образовании в Российской Федерации»¹.

При этом подходе гуманистический характер образования сочетается с его социально-экономической направленностью, что существенным образом модифицирует и содержание, и технологии обучения. Во главу ставится ориентация профессиональной школы на

¹ Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» С. 5

требования рынка, расширение взаимодействия с реальным сектором экономики, превращение образовательных организаций в учебно-научно-инновационные комплексы, обеспечивающие новое качество подготовки специалистов на основе интеграции образовательного, научного и инновационного процессов, реализующих запросы экономики, общества и государства на специалистов, создающих ключевые факторы конкурентоспособности в рамках глобальной экономики.

С точки зрения экономичности, доступности и востребованности среднее профессиональное образование (СПО) продемонстрировало свою высокую устойчивость в условиях социально-экономических преобразований. Потребность экономики в специалистах среднего профессионального звена никогда не снижалась, а в современных условиях она резко возрастает. Средняя профессиональная школа обеспечивает получение массового профессионального образования и потому сохраняет высокую значимость в решении важнейших задач культурно-образовательного и экономического развития общества.

В этой связи в современных условиях перед образовательными организациями среднего профессионального образования встает важнейшая задача укрепления и повышения инвестиционной привлекательности и качества подготовки специалистов². На решение этой задачи должна быть направлена вся методическая система образовательной организации среднего профессионального образования. Важнейшей составляющей методической системы является реализация современного педагогического процесса на основе деятельностного и практикоориентированного взаимодействия педагога с обучающимися.

Одним из элементов организации такого взаимодействия является моделирование профессиональной деятельности. В любой профессиональной деятельности можно выделить две части: ориентировочную и исполнительскую. Ориентировочная деятельность проявляется как результат мышления индивидуума на основе полученных знаний. Становление ориентировочной деятельности специалиста происходит по мере формирования его общекультурных и общепрофессиональных компетенций, развития рефлексивных способностей³. Исполнительская деятельность материализуется в

² Распоряжение Правительства РФ от 30 декабря 2012 г. № 2620-р План мероприятий («дорожная карта») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки».

³ Бурухина Т.Ф., Винокуров Е.Г. «Развитие рефлексивных способностей личности как педагогическая задача». / Ученые записки Российского государственного социального университета № 13 (76), 2009 С. 37.

конкретные формы и базируется на умениях и навыках. Наш опыт показывает, что хороших результатов в формировании таких умений и навыков можно добиться, используя приемы моделирования профессиональной деятельности в учебном процессе.

Под моделированием профессиональной деятельности в образовательном процессе среднего профессионального образования понимают выявление типовых производственных задач, трансформацию их в учебно-производственные задачи, определение места этих задач в содержании обучения, выбор форм организации учебного процесса и методов обучения, наиболее соответствующих содержанию задачи.

При этом следует учитывать, что профессиональная деятельность складывается из выполнения трудовых функций, требующих от специалиста, как правило, сложных комплексных умений, которые состоят из большого количества частных. Большинство сложных умений – это межпредметные умения, требующие знания разных учебных дисциплин; следовательно, их нельзя сформировать в процессе обособленного изучения отдельных учебных дисциплин.

Моделирование профессиональной деятельности предполагает, прежде всего, анализ трудовых функций, которые должен выполнять специалист. Анализ трудовых функций, в свою очередь, предполагает выявление разных типов профессиональных задач, оценку их значимости для качественного выполнения трудовых обязанностей, а также сложности овладения умением решать ту или иную задачу.

Педагогическая деятельность в процессе моделирования профессиональной деятельности ведется по двум направлениям: разработка типовых учебно-производственных задач, адекватно отражающих реальные производственные ситуации, в которых протекает профессиональная деятельность и разработка педагогических технологий реализации учебно-производственных задач как результат моделирования профессиональной деятельности в учебном процессе.

Первое направление непосредственно связано с формированием содержания обучения и включает в себя следующие этапы:

1. Выявление типовых производственных задач, которые ему предстоит решать и оценка их значимости и сложности;

2. Разработка на основе типовых производственных задач соответствующих учебно-производственных задач (выделение значимых параметров деятельности и основных процессуальных действий; определение необходимой учебно-материальной базы для выполнения задачи; выбор метода обучения);

3. Определение места конкретных учебно-производственных задач в содержании учебного материала и целесообразной формы организации учебного процесса;

4. Привязка задач к учебной дисциплине или группе дисциплин в качестве практических занятий, самостоятельного практикума, включение в содержание практики или реализация в форме деловой игры;

5. Разработку вариантов данных для учебно-производственных задач и формирования банка индивидуальных заданий (как для индивидуальных, так и коллективных форм работы).

Второе направление предполагает поиск новых способов организации и стимулирования учебной деятельности. При решении учебно-производственных задач хорошо себя зарекомендовали различные интерактивные методы обучения: проектно-проблемный метод, деловые игры, семинары-диспуты, групповые методы организации учебной деятельности.

Разработка модели деятельности специалиста ведется на основе должностных обязанностей, которые определяют профиль деятельности – совокупность профессиональных функций, выполняемых специалистом при использовании его на основных должностях. Соответственно профессиональным функциям устанавливают типовые производственные задачи, которые приходится решать специалисту.

Выделенные задачи ранжируются. Предпочтение отдается тем, которые часто встречаются в процессе труда и являются наиболее сложными, требующими специальной подготовки.

Типовой профессиональной считают такую задачу, которая является в достаточной мере обобщенной, характерной для большинства производственных ситуаций. Выполняя задачу, студент имитирует профессиональную деятельность: анализирует сложившуюся ситуацию, выбирает пути и способы ее разрешения в соответствии с поставленным вопросом или сформулированным заданием, делает необходимые расчеты, проверяет правильность выполнения.

Для обеспечения условий индивидуализации обучения, а также неоднократного решения учебно-производственных задач варианты данных разрабатывают в таком количестве, чтобы каждый студент группы, а при выполнении групповых заданий каждая бригада, имели возможность получить индивидуальные условия задачи.

Банк данных накапливается постепенно. Исходные данные берут, как правило, на базовых предприятиях, поэтому они соответствуют

реальным условиям. К разработке комплекса учебно-производственных задач предъявляют следующие требования:

1. В учебно-производственных задачах должны быть отражены наиболее существенные стороны будущей профессиональной деятельности студента в соответствии с приобретаемой им специальностью и уровнем квалификации.

2. Комплекс задач должен охватывать основное содержание профессиональной деятельности специалиста.

3. Следует предусмотреть возможность переноса умений, приобретенных при решении одного типа задач, на другие типы.

4. Комплексные задачи необходимо разрабатывать так, чтобы в них концентрировался определенный вид профессиональной деятельности, то есть за малый отрезок времени выполнялось максимально возможное число частных, профессиональных задач (проигрывалось максимальное число различных ситуаций).

5. Учебно-производственную задачу следует увязывать с теоретическим учебным материалом, ее решение должно иметь теоретическое обоснование, опирающееся на изученный материал.

6. Содержание учебно-производственных задач должно отвечать задачам нравственного воспитания будущего специалиста. Моделируемые ситуации, роли, постановка заданий (вопросов) должны быть представлены или сформулированы таким образом, чтобы в процессе их решения у студентов формировались бережное отношение к собственности, ответственность, самостоятельность, добросовестность, инициативность, предприимчивость.

Моделирование профессиональной деятельности используется нами в работе над формированием деятельностной модели специалиста как эталона подготовки выпускников СПО, на основе которой строится методическая система обучения Социальном колледже РГСУ.

Литература:

1. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

2. Распоряжение Правительства РФ от 30 декабря 2012 г. № 2620-р План мероприятий («дорожная карта») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки».

3. Бурухина Т.Ф., Винокуров Е.Г. «Развитие рефлексивных способностей личности как педагогическая задача». / Ученые записки Российского государственного социального университета № 13 (76), 2009 С. 36-39.

Вакуленко А.Н., Сивушова Е.В.

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

ОСОБЕННОСТИ РОССИЙСКОЙ БЕЗРАБОТИЦЫ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ РАЗВИТИЯ СТРАНЫ

В сложных условиях глобализации экономики, когда в стране формируются рыночные отношения, необходима целенаправленная ориентация результатов проводимых реформ на человека с помощью разумной политики занятости населения. Политика занятости должна опираться на рыночную экономику с социальной направленностью.

Определяющую роль в политике играют сфера труда, условия занятости, глубокие преобразования во всей системе трудовых отношений, без которых невозможно осуществить действительный поворот к человеку как главной цели функционирования социально-ориентированной экономики.

Важнейшими индикаторами на рынке труда являются показатели уровня экономической активности населения, его занятости и безработицы. Повышение этих показателей ведет к несомненному улучшению рынка труда и его благосостояния.

Данная тема весьма актуальна в наше время, поскольку занятость и безработица представляют собой весьма важный сектор социально-экономического развития общества, соединяющий в себе экономические и социальные результаты функционирования всей экономической системы. Кроме того, занятость – своеобразный индикатор, по которому следует судить о национальном благополучии, об эффективности выбранного курса реформ, их привлекательности для населения.

Главным отличием нашего рынка труда является наличие множества административных, правовых и экономических ограничений, препятствующих свободной продаже рабочей силы на наиболее выгодных условиях для работников. К таким ограничениям относят, в частности, следующие: монополию на многие товары и услуги, инфляцию, слабую экономическую мотивацию движения рабочей силы и многие другие. Кроме того, можно добавить отсутствие развитого рынка жилья, низкий уровень заработной платы, монополизацию производства, неразвитость социальной инфраструктуры во многих регионах страны, острый дефицит бюджета и другие факторы. Рынок труда в России в значительной степени дисбалансирован, отметим основные его черты [1].

- существуют трудоизбыточные регионы и регионы, испытывающие хроническую нехватку трудовых ресурсов;
- ощущается острая нехватка рабочих и специалистов в определенных отраслях экономики, в то же время существует скрытая безработица;
- значительная доля рабочей силы занята в сфере материального производства;
- высока доля безработных среди лиц с высшим образованием, низкая трудовая мобильность женщин;
- страна обособлена от мирового рынка рабочей силы;
- высокая территориальная концентрация производства;
- широкие масштабы в России приобрела так называемая «скрытая» безработица, в случае которой человек является безработным по сути (не работает, хотя хочет работать), однако, по ряду причин, зачастую связанных со статистическим учетом, не считается безработным.

Для успешного формирования рынка труда политика занятости правительства должна включать в себя ряд направлений. Во-первых, создание эффективной рабочей инфраструктуры, включающей информационные биржи труда, автоматизированные системы сбора и обработки информации о спросе и предложении рабочих мест и многие другие нововведения. Во-вторых, рынок труда должен быть ориентирован на те сферы труда и экономических отношений, которые наиболее подвержены негативному влиянию экономических факторов. В-третьих, должна быть создана региональная система стимулирования труда для закрепления кадров и эффективного их привлечения из других регионов. В-четвертых, создаваемые биржи труда должны ориентироваться на социальную защиту работников на основе применения контрактной системы найма [2].

Можно выделить еще несколько существенных особенностей российского рынка труда. Во-первых, его характеризует крайняя неравномерность размещения трудовых ресурсов. Так, Крайний Север России, занимающий 2/3 ее территории, является зоной очагового заселения, здесь сосредоточено всего 1/5 россиян, проживающих в населенных пунктах, разбросанных по огромной территории. Европейская территория России является зоной сплошного заселения, где сосредоточено 93% населения страны.

Во-вторых, российский рынок труда характеризуется крайне низкой мобильностью трудовых ресурсов. С одной стороны, это объясняется значительными расстояниями между центрами экономической жизни, а с другой – бедностью населения. Помимо

этого не созданы нормальные условия для самодвижения трудоспособного населения (например, не создан емкий рынок жилья, не преодолены административные ограничения на переезд).

В-третьих, весьма необычна качественная составляющая трудовых ресурсов страны: с одной стороны, ее характеризует низкая дисциплина труда, иждивенческие настроения, с другой – высокий уровень образованности.

Значительное влияние на российский рынок труда оказал мировой финансово-экономический кризис, основная особенность которого заключается в его всесторонности, что выражается в охвате всех финансовых сфер, экономики во всем ее многообразии, а также социальной сферы.

В период, предшествующий кризису 2008-2009 годов, в России происходил значительный подъем, который длился 9 лет. За период с 2000 по 2008 годы доходы населения увеличились в 2,4 раза, при этом резко сократилась безработица (с 11,5 млн. человек до 4,2 млн. человек) [3].

Характерными чертами современного экономического кризиса являются следующие:

- усиление деградации потенциала российской промышленности в целом и машиностроения в частности;
- смещение экономической активности от производственной сферы к сфере обращения и перераспределения валового продукта;
- резкое ухудшение демографической ситуации и снижение качества рабочей силы;
- крайне уязвимое положение российского банковского сектора;
- отсутствие фонда «длинных денег»;
- отток крупного капитала;
- наращивание частного внешнего долга России.

Перечисленные факторы не могли не оказать влияние на трансформацию российского рынка труда и ее регионов, кризис вскрыл и усугубил накопившиеся проблемы:

- депопуляция населения;
- снижение численности экономически активного населения и занятых;
- рост безработицы как по методологии МОТ, так и официально зарегистрированных;
- неэффективная занятость;
- заниженный уровень заработных плат;
- резкая дифференциация населения по доходам;

- низкая производительность труда, слабая конкурентоспособность населения;
- слабость институтов рынка труда;
- слабое взаимодействие рынка труда и рынка образования, рост напряженности на рынке труда.

Для понимания характера безработицы в России необходимо учитывать специфические особенности становления рынков труда в постсоциалистических странах и в частности России. Процесс формирования полноценного рынка труда тесно связан с этапами перехода от централизованной плановой экономики к рыночной, с проводимыми в стране радикальными экономическими и социальными реформами.

Этот процесс не может быть длительным: современный рынок труда унаследовал от предыдущих периодов элементы жесткости. В частности, динамика заработной платы, играющая в развитии рынке труда роль одного из главных регуляторов спроса и предложения на труд, на рынке труда России эту функцию выполняет не в полной мере. Во-первых, заработная плата резко отстала от стоимости воспроизводства рабочей силы. Во-вторых, движение ставок заработной платы искажается инфляционными процессами. В-третьих, не сложилась пока система договорного формирования заработной платы. В-четвертых, сохранились некоторые централизованные способы административного регулирования заработной платы (единая тарифная сетка для бюджетных организаций).

Негибкость рынка труда определяется также отсутствием свободного рынка жилья, институтом прописки (регистрации) и другими ограничителями; оставшимися в наследство от старого режима. Одна из особенностей российского рынка труда – известная замкнутость региональных рынков труда, расположенных на огромной территории, слабо обеспеченными коммуникациями, современными средствами связи и информации. Сказывается и неразвитость инфраструктуры рынков труда, в том числе недостаточность материально-технического обеспечения служб занятости. Характерной чертой рынка труда России является наличие в достаточно широких масштабах скрытой (неформальной) занятости.

Всех занятых в экономике можно условно разделить на три группы: занятые в формальном государственном, формальном негосударственном (частном), неформальных секторах. К последнему относятся незарегистрированная в соответствии с законодательством экономическая деятельность, занятые которой не платят налогов.

Можно выделить следующие особенности современной безработицы в России:

- наличие наряду с открытой безработицей значительных массивов скрытой безработицы как в форме излишков рабочей силы на предприятиях, так и в форме частичной и неполной занятости;
- наличие наряду с официально регистрируемой безработицей незарегистрированной, но реальной безработицы, масштабы которой в несколько раз превышают размеры официальной безработицы;
- наличие значительной фиктивной безработицы (скрытая занятость на неформальных рынках труда);
- неразвитость инфраструктуры рынка труда;
- наличие больших разрывов в уровнях безработицы по регионам, отраслям и сферам народного хозяйства, обусловленное спецификой транзитивной экономики России и особенностями рыночных форм [4].

Для кардинального решения проблем безработицы надо в корне менять политику занятости. И в особенности федеральный закон. Нельзя сегодня пассивно сдерживать безработицу. Нельзя допустить, чтобы существовала катастрофически большая величина безработицы. Только целенаправленное активное повышение уровня занятости населения на действующих и на вновь создаваемых высокоэффективных наукоемких рабочих местах поможет вывести российскую экономику на новый этап развития, дать простор развитию рыночных и социальных перспектив не на бумаге, а на деле.

В безработицу все в большей мере втягиваются как мужчины, так и женщины. А это означает, что все больше становится детей и подростков, растущих в такой обстановке, когда они не видят, чтобы их отцы и матери когда-либо ходили на работу. Проблема существует – это факт. Но первые шаги к ее преодолению уже сделаны. Государственная программа уже принята и начала действовать. Но она еще не достаточно сильна, и нуждается в активной государственной поддержке.

Литература:

1. Борисов Е.Ф. Экономическая теория./ Е.Ф. Борисов – М.: Юрайт, 2006. – С.88.
2. Остапенко Ю. М. Экономика труда. / Ю.М. Остапенко - М.: ИНФРА-М, 2006. – С. 71
3. Данные Росстата:<https://wikipedia.Ru>
4. Экономика труда / А.И. Рофе. – М.: КНОРУС, 2011. – С. 302.

Вергун А.И.

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

СТАДИАЛЬНО-МЕХАНИЗМЕННОЕ ПРЕДСТАВЛЕНИЕ ПРОЦЕССА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА

1. В настоящее время ситуацию в деле профессионального развития персонала трудно признать оптимистичной. Сферу труда наводнили совместители, полупрофессионалы, люди, работающие не по полученной профессии. Растет прослойка людей непрофессионально занятых, то есть занятых в труде, требующем не столько профессиональных знаний, умений, навыков, сколько повседневной и социальной компетентности, определенных личностных качеств. Помимо прямого вреда государству и обществу эти тенденции уменьшают сумму личного счастья и благополучия самих специалистов.

Профессиональное развитие персонала (ПРП) является сложным, многосторонним феноменом, привлекающим внимание разных исследователей к различным своим составляющим. Каждый автор выделяет важное, на его взгляд, в ПРП и соответственно этому дает ему определение.

Так, В.Л. Нестеров и Л.И. Васильцова рассматривают ПРП как процесс, направленный на реализацию поставленных перед сотрудниками целей по улучшению производственного потенциала коллектива [1].

Л.В. Кортенко полагает, что ПРП – это одно из условий эффективного производства и важнейшее направление деятельности по управлению персоналом, обеспечивающее рост профессиональных характеристик и соответствие кадров установленным и перспективным требованиям [2].

В международной практике профессиональное развитие – это разносторонняя обучающая деятельность, осуществляемая на постоянной основе с целью повышения профессиональной компетенции, способствующая развитию личности, открывающая доступ к культурным ценностям и активной гражданской позиции [3].

Профессиональное развитие персонала (ПРП) рассматривается в разных аспектах. С позиции мотивационного подхода его трактуют А.Н. Гаврилова, В.В. Дрофа, С.В. Сейтмухаметова и др. Здесь внимание уделяется моральной и материальной мотивации работников в процессе их профессионального развития. А.А. Дорофеев, Э.Ф. Зеер,

А.М. Новиков, Л.А. Петровская и др. рассматривают проблемы профессионального развития с помощью компетентностного подхода. В нем внимание уделяется переходу от одноуровневого типа образования (специалитет) к трехуровневому (бакалавриат, специалитет, магистратура). Вопросами стадийного представления процесса ПРП и анализа механизмов, используемых на этих стадиях, посвящены работы Т.В. Кудрявцева, Э.Ф. Зеера, Л.М. Митиной, В.Н. Фомина, А.Р. Фонарева и др. Эти авторы рассматривают профессиональное развитие достаточно широко, начиная со стадии профессионального выбора и заканчивая стадией становления профессионализма.

2. В рамках стадийного подхода выполнены работы Ш. Бюлера, Д. Сьюпера и др., которые рассматривают процесс профессионального развития с учетом особенностей возраста. Так, Д. Сьюпер, разработал ступенчатую модель профессионального развития, основанную на развитии и реализации Я-концепции и выделяет следующие стадии:

– стадия пробуждения (от рождения до 14 лет), она включает фазу фантазии (4-10 лет), фазу интересов (10-12 лет) и фазу способностей (13-14 лет), на которой пробуются индивидуальные способности, появляются представления о профессиональных требованиях и профессиональном образовании;

– стадия исследования (от 15 до 24 лет) – когда индивид пытается попробовать себя в различных ролях при ориентации на свои индивидуальные возможности. Здесь выделяются тентативная фаза (15-17 лет), фаза перехода (17-20 лет), фаза апробации (20-24 года). В дальнейшем индивид проходит стадии консолидации, сохранения и спада [4].

3. Переходя к механизменной трактовке ПРП можно отметить актуализационно-потенциальный подход В. Н. Фомина. Согласно которому, единым механизмом ПРП является *актуализация*, обеспечивающая превращение возможностей в действительность, зарождение и раскрытие потенций и/или интенций, присущих изучаемому объекту, в данном случае персоналу [5].

Механизм актуализации состоит из двух супермеханизмов профессионального развития: адаптационного и инициализирующего, которые являются двумя разновидностями общего *механизма актуализации личности персонала*.

Адаптационный механизм представляет собой средство социальной и профессиональной адаптации нового работника к трудовому коллективу и своей профессиональной деятельности. Причем эти два процесса взаимосвязаны. Не адаптировавшись к

коллективу, трудно надеяться на быстрое освоение коллективной по своей сути трудовой деятельности.

Инициализационный механизм представляет собой средство самовыражения индивида, проявления его социальной и профессиональной активности, способом изменения характера отношений в коллективе и внесения новаций в профессиональную деятельность.

Таким образом, этот механизм обладает сквозным действием, принимая разные формы на протяжении всего процесса ПРП. Его назначение состоит в оптимальном сочетании действия внутренних (*самоактуализация*) и внешних (*актуализирование*) процессов.

Механизм актуализации можно реализовать с помощью действий более конкретных механизмов: механизма обучения, механизма воспитания, механизма профессионального самоопределения, механизма мотивации и механизма адаптации. Соответственно, каждый из них имеет внутренний и внешний регулятор (табл.). Первый изучается психологами, второй – социологами. Оба эти плана имеют особый интерес у руководителей.

Таблица 1.

Типология механизмов профессионального становления личности

<i>Внутренний план механизмов ПСЛ</i>	<i>Внешний план механизмов ПСЛ</i>
Актуализация	Актуализирование
Самоактуализация	
Обучение	Научение
Самообучение	
Воспитание	Воспитывание
Самовоспитание	
Профессиональное определение	Профессиональная ориентация
Профессиональное самоопределение	
Мотивация	Мотивирование
Самотивация	
Адаптация	Адаптирование
Самоадаптация	

Механизм *обучения* подразумевает деятельность педагога по передаче знаний, их усвоению учащимся.

Воспитание, является ведущим механизмом актуализации личности на стадии детства, постепенно ослабевает с возрастом, принимая различные формы социализации.

Профессиональное определение продолжается и в сфере труда, проявляясь в смене места работы, карьерного роста, переквалификации и т.д. Особенно это заметно в условиях

экономического кризиса, когда люди в массовом порядке вынуждены менять свою профессию.

Мотивация модифицируется на протяжении всего цикла ПР, переориентируясь в соответствии с изменением ведущего вида деятельности, к которому она побуждает человека (обучение, воспитание, профессиональное определение, адаптация, труд).

Адаптация сопровождает все эти изменения в жизни индивида, содействуют более эффективной актуализации его потенциалов, способствует успешному освоению новой социальной и/или профессиональной роли, новой профессии (должности) и т.д.

Все эти механизмы обладают сквозным, транзитным действием, меняя свою значимость и специфику реализации от стадии к стадии.

Обучение в ПРП – это процесс непрерывного и самоактивизирующегося усвоения знаний, умений, навыков, приобретения необходимых компетенций.

Воспитание в ПРП – это процесс непрерывного усвоения моральных ценностей, социальных норм, жизненных принципов и т.п. Проявляется в формировании *ценностно-нравственного потенциала* личности, его реализации на протяжении всего процесса профессионального развития.

Мотивация в ПРП – это процесс, активизируемый сложной системой мотивов (профессиональной перспективой, интересом к профессии, желанием добиться посредством нее признания и материального благополучия, стремлением самореализоваться и т. д.), а также большой совокупностью внешних побудителей (возможностью получить соответствующую профессию, востребованностью и модой на нее, советами родителей и близких, оплатой труда и т.д.).

Адаптация в ПРП – это двухслойный процесс текущей и опережающей адаптации индивида к новым ролям в них, к профессии. Адаптация осуществляется на всех стадиях ПРП. При этом профессиональная актуализация выступает в роли процесса формирования и реализации *адаптационно-мобильностного потенциала*, определяемого такими характеристиками индивида как *адаптивность* (коммуникабельность, ситуативная вариабельность, маневренность поведения, пластичность, быстрота реагирования, умение ориентироваться в новой обстановке и т.д.) и *мобильность* (профессиональная, территориальная, социальная).

4. Взаимосвязь стадийных и механизменных представлений осуществил В. Н. Фомин в рамках стадийно-механизменного подхода к *профессиональному развитию*. На рис 1 дается график

наглядного представления зависимости какого-нибудь интегрального показателя профессионального развития во времени $X(t)$ (например, меры профессиональной идентичности, степени освоения профессии, уровня социальной или профессиональной активности и т.п.), то по характерным изломам в нем можно увидеть специфические зоны действия субмеханизмов, регулирующих процесс такого развития.

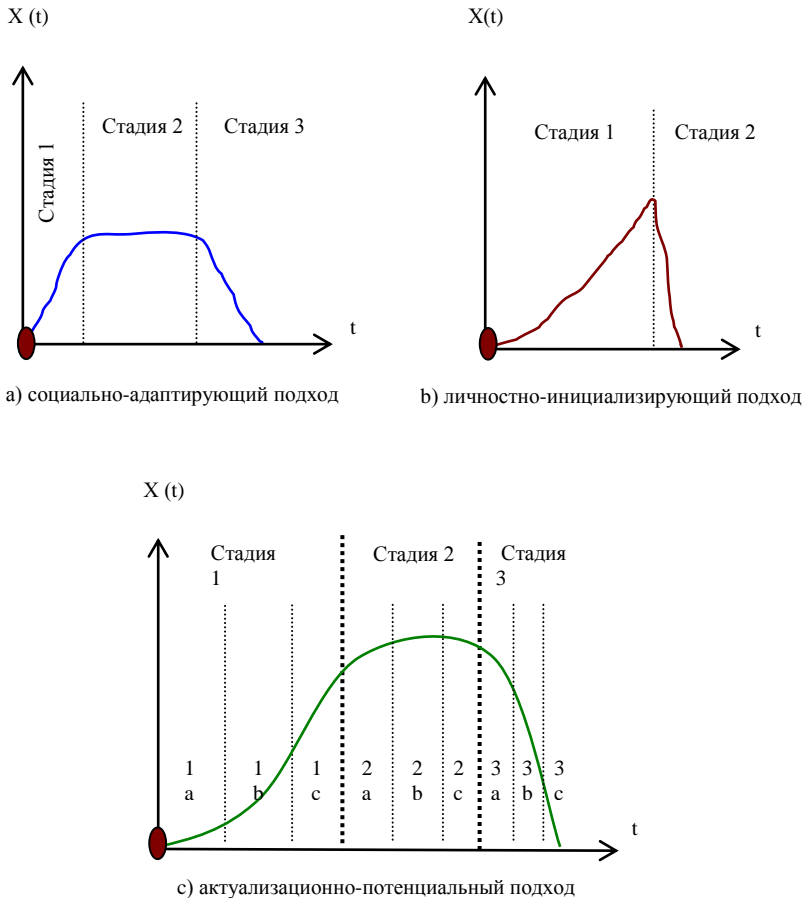


Рисунок 1. Жизненные циклы профессионального развития человека в рамках разных подходов

На участке между двумя изломами, представляющем очередную стадию, ход развития будет определяться доминированием какого-то одного (единичного или комплексного) организационного механизма [5].

В первом случае (рис. 1а) начальной стадией развития служит становление (стадия 1). В это время человек взрослеет, набирается знаний, умений, навыков. С точки зрения системного подхода здесь действует механизм положительной обратной связи лавинного, прогрессивного типа «чем лучше, тем лучше».

Вторая стадия (стадия 2) отражает жизнь уже ставшего, зрелого человека. Соответствующий ей механизм – отрицательной обратной связи двух стабилизирующих типов «чем лучше, тем хуже» и «чем хуже, тем лучше».

Последняя стадия (стадия 3) отражает процесс его неизбежной деградации на склоне лет. Здесь действует механизм положительной обратной связи затухающего, регрессивного типа «чем хуже, тем хуже».

Во втором случае (рис. 1б) начальной стадией является становление как обретение какой-то законченной формы, достижение некоторого идеала, «акме» (стадия 1). В этом смысле характеризуется непрерывно восходящий процесс, представляющей собой разворачивание некоторой потенции, в котором развитие сливается с процессом становления: вся жизнь представляет собой достижение личностью совершенства. Однако, человек не может развиваться бесконечно. Наступает стадия деградации личности (стадия 2) и обычно отходит на задний план.

В.Н. Фомин же придерживается промежуточной точки зрения. Он предлагает интегрировать социально-адаптирующий и личностно-инициализирующий подходы в актуализационно-потенциальный подход. Основой такого подхода служит актуализация и последующее исчерпание потенциала человека, которые играют роль трансстадиального механизма профессионального развития.

Таким образом, процесс профессионального развития имеет трехстадиальное представление.

В *стадии профессионального становления* (стадия 1 на рис. 1с) можно выделить три этапа:

а) этап возникновения профессиональных намерений, начало обретения профессиональной идентичности (этап 1а);

б) этап общей и профессиональной подготовки, формирования необходимых профессионально важных качеств, углубление профессиональной идентичности (этап 1б);

с) этап адаптации к профессиональной деятельности, появление профессиональной компетентности, индивидуального стиля, начало накопления собственного профессионального опыта (этап 1с).

В свою очередь, и средняя стадия проходит, по мнению Л.М. Митиной, три этапа: адаптации, становления и стагнации, которые занимают разное время у разных людей. В духе актуализационно-потенциального подхода можно выделить другие этапы *стадии профессионального совершенствования* (стадия 2 на рис. 1с):

d) этап обретения профессионализма, способности самостоятельно и с высокой результативностью осуществлять профессиональную деятельность (этап 2a);

e) этап высших достижений в профессии, наибольшей эффективности труда (акме) (этап 2b);

f) этап стагнации, прекращения роста трудовых показателей, эффективности труда (этап 2с).

Наименьшее внимания уделяется *стадии профессиональной деградации* (стадия 3 на рис. 1с). Так как здесь человек становится уже не нужным организации, поэтому и интерес к нему угасает.

В этой стадии можно выделить следующие этапы:

g) этап постепенной утраты профессионально важных качеств (этап 3a);

h) этап постепенной утраты профессиональной мотивации, потери интереса к собственной профессиональной деятельности, хотя может сохраняться интерес к достижениям в соответствующей сфере деятельности вообще (этап 3b);

i) этап прекращения профессиональной деятельности, утрата профессиональной идентичности, хотя непрофессиональный труд еще может осуществляться (этап 3с).

Важно также отметить, что цикл профессионального развития по времени схож с жизненным циклом человека.

Таким образом, анализ существующих подходов к профессиональному развитию персонала показал, что механизмов актуализации потенциала достаточно много. Но нет определенной технологии их сочетания, которая поможет правильно и в нужное время раскрыть потенциал персонала организации. Действие каждого частного механизма актуализации должно быть изучено более детально. Они должны осуществляться комплексно, путем оптимального сочетания каждого механизма друг с другом и с соответствующими ему методами. Например, вводный инструктаж, наставничество, профобучение и др. Тем самым они окажут

благотворное воздействие на результативность труда, творческое отношение к работе и на процесс профессионального становления молодого специалиста в организации.

Литература:

1. Нестеров, В.Л. Профессиональное развитие персонала [Текст] / В.Л. Нестеров, Л.И. Васильцова // Успехи современного естествознания. – 2009. – № 10. – С. 57-59.

2. Кортенко, Л.В. Усовершенствованная система управления профессиональным развитием персонала / Л.В. Кортенко // Вестник Челябинского государственного университета. – Челябинск, 2009. – № 3. – С. 24–28.

3. Беляев, А.И. Методология развития персонала крупных производственно-хозяйственных систем: автореф. дис... канд. экон. наук: 08.00.05 / Андрей Игоревич Беляев. – Москва, 2009. – 41 с.

4. Super D.E., et al. Vocational Development: A Framework of Research. – N.Y., 1957.

5. Фомин, В.Н. Профессиональное становление личности: актуализационный подход [Текст] / В.Н. Фомин. – 2014. – 8 с.

Волошина И.Г.

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

**СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В СИСТЕМЕ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ: ПРОБЛЕМЫ И
ПЕРСПЕКТИВЫ**

Новые стратегические ориентиры в развитии экономики, политики, социокультурной сферы, повышение открытости общества, его быстрая информатизация и динамичность обуславливают изменение требований государства и общества к образованию. Оно становится одним из важнейших факторов устойчивого развития общества, конкурентоспособности и национальной безопасности государства. В настоящее время при переходе российской системы образования на работу по федеральным государственным образовательным стандартам высшего профессионального образования (ФГОС ВПО) актуальным является формирование компетентностной модели специалиста, которая является основой при проектировании образовательной программы.

Сегодня достаточно остро стоит вопрос, насколько способны средние специальные и высшие учебные заведения обеспечить новое

качестворазвития производительных сил общества, урегулировать ситуацию на рынке труда, содействовать занятости населения, обеспечить переподготовку кадров. Тем более, что работодатель сегодня требует не просто подготовленного специалиста, а выпускника, который готов качественно выполнять производственные задания. В тоже время работодатели не удовлетворены качеством подготовки будущих специалистов, оторванностью их знаний от реалий современной деятельности, недостатком практических навыков и узким профессиональным кругозором. При этом сам работодатель пока не считает себя участником образовательного процесса, а позиционирует себя преимущественно потребителем, заказчиком квалифицированных кадров.

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

В то же время, предпринимаемые образовательными учреждениями, работодателями и органами исполнительной власти меры по формированию системы социального партнерства, направленные на повышение эффективности профессионального образования, прежде всего высшего, носят недостаточно системный характер. Не отрегулированы механизмы управления формированием системы социального партнерства в сфере высшего профессионального образования.

В словаре русского языка партнер понимается как «соучастник; тот, кто принимает участие вместе с кем-либо; компаньон, товарищ в каком-либо деле, занятии». Термин «социальное партнерство в образовании», впрочем, как и сама деятельность, связанная с этим понятием, в России полноправное признание получили только несколько лет назад.

Социальный менеджмент рассматривает социальное партнерство в качестве особого вида общественных отношений, которые обеспечивают баланс в реализации важных социально-экономических интересов основных групп современного общества, формируются как закономерность развития общества и рыночной экономики, а также как следствие изменений, которые произошли в обществе в целом, а также в социальном, экономическом и политическом положении основных его социальных групп. Уровень сформированности социального партнерства является показателем экономической, социальной, нравственной и политической и зрелости российского

общества. В своих трудах В.В. Комаровский и И.М. Модель [4, 3.] рассматривают социальное партнерство как систему взаимоотношений между работодателем и работниками, как новую идеологию их взаимоотношений, основанную на принципе трипартизма (дуопартизма). По их мнению, наиболее важными составляющими являются равноправность и полномочность сторон при постановке и обсуждении внутриорганизационных проблем и задач, норм законотворческой деятельности, добровольность при принятии обязательств заключаемых договоров и соглашений, также полная ответственность за выполнение сторонами принятых на себя обязательств, паритет в достижении условий договора без ущемления интересов любой из сторон на основе взаимных уступок, компромисса, консенсуса.

Существуют объективные факторы, которые обусловили необходимость формирования зрелых социально-партнерских отношений на определенном этапе развития общества и, соответственно, давшие толчок для этого процесса:

1. *техничко-технологические факторы*. Все возрастающая сложность и интеллектуализация общественного труда обеспечили увеличение роли человеческого фактора, развитие наемного работника из простого исполнителя в образованного, квалифицированного, активного субъекта производства, который принимает участие и в управлении производством;

2. *социально-экономические факторы*. Повышение материального благосостояния основной массы граждан явилось социальным фундаментом общества, гарантом его социальной стабильности, а его новая социальная структура создала более благоприятные условия для достижения социального соглашения между работодателем и наемным работником;

3. *общественно-политические факторы*. К ним относят: развитие политической культуры основной части общества; увеличение роли и значение общественных организаций; превращение профессиональных союзов во влиятельную общественную силу; становление развитой сильной социальной политики в обществе, укрепления демократического, социально-правового государства;

4. *нравственно-психологические факторы*, к которым относятся гуманизация отношений в обществе; осознание различными социальными группами общества необходимости формирования и достижения социального мира и согласия, основывающихся на взаимных договорах и соглашениях.

Таковыми являются общие условия и факторы формирования социального партнерства, определяемые в социологии, экономике и выражающие новый тип взаимоотношений между работодателем и работником.

Современным подходом к развитию образования является то, что это забота не только государства, необходимо консолидированное участие всего общества в развитии образования, что давно является нормой в развитых странах.

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

Особую актуальность развитие системы социального партнерства приобретает в связи с необходимостью достижения целей развития образования, которые обозначены в проекте «Концепции Федеральной целевой программы развития образования на 2011-2015 годы». В качестве главной стратегической цели Программы определено «обеспечение доступности качественного образования, соответствующего требованиям социально ориентированного инновационного развития Российской Федерации, повышение роли образования в социальной консолидации российского общества»[1].

Эффективное социальное партнерство в сфере профессионального образования предполагает:

- наличие потребности общества включаться в реализацию целей, стоящих перед образованием;
- готовность к такому сотрудничеству самого образовательного учреждения;
- потребность образовательного учреждения в реальном социальном партнерстве;
- проявление инициативы со стороны образовательного учреждения;
- поддержка этой инициативы со стороны негосударственного сектора, общественных структур и т.д.

Принципы и механизмы развития социального партнерства в российском образовании:

- открытость и готовность к сотрудничеству с максимально широким кругом партнеров;
- основной акцент на инновационное развитие, а не на «консервации» уже достигнутых результатов;
- активное общение и обмен продуктивными идеями;
- опора на гуманистическую философия образования;
- возможность для граждан, местных организаций стать активными партнерами в решении проблем образования;
- сотрудничество с добровольцами, направленное на увеличение количества и качества образовательных услуг.

Отметим, что рассматривать категорию социального партнерства можно применительно как к системе профессионального образования в целом, так и к отдельному учебному заведению. В первом случае стороной, участвующей в социальном партнерстве, выступает, условно говоря, вся совокупность образовательных учреждений вместе с органами управления образованием. Образую единое целое, они выступают партнером в системе тех отношений, которые складываются на рынке труда.

В системе социального партнерства можно выделить три основные категории социальных партнеров профессионального образования: работодателей (индустрию); объединения работников (профсоюзы, общественные организации); государственные органы управления, включая службу занятости.

Макропартнером выступает само государство, которое определяет политику в области образования.

Роль государства на рынке образовательных услуг в настоящее время должна сводиться к выработке и проведению в жизнь концепции реформирования непрерывного профессионального образования, отвечающей интересам всех участников этого процесса.

Муниципальные органы управления образованием и экономикой могли бы помочь в вопросе кадрового обеспечения профессиональных учебных заведений, организовав эту работу по следующим этапам:

1. создание перечня профессий, требующихся на местном рынке труда;
2. корректировка содержания образовательных программ, путем совместного рецензирования их с участием работодателей;
3. формирование муниципальной системы подготовки и повышения квалификации преподавателей для более качественной подготовки специалистов.

Учреждения и предприятия участвуют в реализации образовательных программ через организацию практического обучения студентов на своей базе, их дальнейшем трудоустройстве, финансировании обучения своих сотрудников для повышения квалификации и управлении учебными центрами через учредительство.

Социальные отношения с работодателями пока выстраиваются сложно. Необходимо отметить, что разрушение связей профессионального образования с предприятиями привело к отсутствию должного внимания к вопросам переподготовки и повышения квалификации своих кадров. Однако, как показывает опыт, при желании учебное учреждение в состоянии переломить это отношение к себе со стороны бизнеса, доказать свою состоятельность и взять на себя решение вопросов по обеспечению производства квалифицированными кадрами.

Чем более качественной будет профессиональная подготовка кадров, тем ниже будет риск социальных проблем в обществе, конфликтов с работодателями, социальная напряженность. Также заинтересованы в партнерстве профессиональная школа и службы занятости, так как несоответствие требованиям рынка труда и низкая квалификация приводит выпускников в центры занятости. Следовательно, практическая заинтересованность в создании системы социального партнерства в профессиональном образовании заключается в возможности снизить поток таких безработных и уменьшить расходы на их переподготовку.

Социальное партнерство может стать эффективным инструментом согласования интересов и возможностей различных субъектов для решения актуальных проблем в сфере профессионального образования. Однако недостаточная разработанность как концептуальных, так и теоретико-методологических основ социального партнерства в системе профессионального образования замедляет дальнейшее развитие и внедрение новых технологий и механизмов в установлении партнерских отношений на практике.

Формирование эффективной системы социального партнерства в образовательной сфере в сложившихся социально-экономических условиях является достаточно длительным и сложным процессом, который зависит от широкого спектра субъективных и объективных причин (уровень развитости экономики, социальной обстановки в обществе, готовности к участию в нем органов власти, а также воли, пожелания и имеющейся возможности руководителей учебных заведений). Уровень результативности и эффективности

взаимодействия учебных заведений с социальными партнерами можно определить степень реализации их интересов, которые заключаются, прежде всего, в выполнении своей главной социальной функции (подготовке высококвалифицированных кадров).

Литература:

1. Концепция Федеральной целевой программы развития образования на 2011-2015 годы [утв. распоряжением Правительства РФ от 7 февраля 2011 г. № 163-р]. – Белгород: Консультант Плюс.
2. Акинфиева Н.В. Государственно-общественное управление образовательными системами: Учебно-методическое пособие. / Н.В. Акинфиева. Саратов, 2001. – 362 с.
3. Комаровский В.В. Система социального партнерства в России / В.В. Комаровский //Общественные науки и современность. – 1998. – № 2. – С. 21-31.
4. Модель И.М. Социальное партнерство в России / И.М. Модель, Б.С. Модель / И.М. Модель, Б.С. Модель // Социологические исследования. – 2000. – № 9. – С. 42-49.

Ганжа И.В.

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

ОСНОВЫ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

В управлении персоналом важное место занимают вопросы, связанные с воздействием на трудовой потенциал работников в процессе их работы, для достижения высокой производительности труда и развития работника как личности. Для этого в организациях должны быть определены методы управленческого воздействия, а также постоянно проводиться различные мероприятия, имеющие своей целью организацию труда персонала, обучение новых работников и повышение квалификации работающих.

В свою очередь, по результатам обучения работников следует проводить периодическую оценку деловых качеств и результатов труда работников, результатом которой должен быть профессиональный и служебный рост сотрудников. В организации следует выработать четкую мотивационную политику, включающую в себя стимулирование труда работников, проводимую службой управления персоналом, и направленную на повышение эффективности и самоотдачи работы. Служба управления персоналом

должна выбрать такой тип кадровой политики, чтобы оперативно решать неизбежные в любой организации конфликтные ситуации, обращая исход конфликта к пользе всего коллектива.

Работая в организации, человек постоянно должен совершенствовать свое образование, обучаясь как теоретическим основам профессии, так и приобретая практические навыки. Через обучение персонала происходит развитие его трудового потенциала. Мы живем в век научно-технического прогресса, когда происходит постоянное обновление техники, появляются новые технологии, совершенствуются и гармонизируются системы работы с документами, постоянно обновляется информационная база.

Сегодня уже трудно представить себе рабочие места руководителей и специалистов (пока, главным образом, в крупных городах), не оснащенные компьютерной и оргтехникой. Рабочие места также оснащаются различными системами диагностики, станками с числовым управлением и т.п. Таким образом, происходит сближение умственного и физического труда. Поэтому обучение персонала – это целенаправленно организованный и планомерно и систематически осуществляемый процесс овладения теоретическими знаниями, навыками и умениями под руководством опытных специалистов.

Цели обучения персонала с позиции работника и работодателя различны. Работодатель, способствуя обучению персонала, решает задачи организации и формирования управленческого персонала, адаптации персонала на предприятии, внедрения нововведений и овладения знаниями, необходимыми для понимания и решения различного круга проблем, возникающих в процессе производства.

С точки зрения работника он поддерживает на должном уровне и повышает свою квалификацию, приобретает профессиональные знания, находящиеся вне сферы его непосредственной профессиональной деятельности, развивает способности в области планирования и организации производства. В уже упоминавшейся нами теории «человеческого капитала» ценность сотрудника компании определяет величина финансовых средств, выделяемых для повышения его квалификации, а возможность непрерывного обучения является мотивирующим фактором для работника.

Выделим основные виды обучения.

Подготовка кадров – процесс планомерного и организованного обучения кадров соответствующей квалификации для любой отрасли производства, обладающих необходимыми специальными знаниями, умениями и навыками.

Подготовка кадров может вестись тремя способами: внутри организации (без отрыва от производства), то есть в процессе работы; вне организации (с отрывом от производства) на специализированных курсах; самообучение (самоподготовка), заключающееся в изучении специальной литературы или путем обучения в системе высшего и среднего специального образования. Самообучение является важным мотивирующим фактором для работника и должно стимулироваться руководством организации путем предоставления дополнительного времени или повышения в должности по результатам обучения.

Повышение квалификации. Это процесс обучения кадров с целью усовершенствования знаний и навыков в связи ростом профессиональных требований или повышением в должности. Примером повышения квалификации являются курсы (институт) профессиональных бухгалтеров, готовящий специалистов по бухгалтерскому учету, анализу и аудиту в течение нескольких месяцев. По окончании подобных курсов и сдачи экзаменов специалисты получают аттестат Министерства финансов РФ, дающий право заниматься подобной деятельностью на профессиональной основе.

Переподготовка кадров – обучение персонала организации с целью освоения новых знаний, умений, навыков и способов общения в связи с овладением новой специальностью или изменившимися требованиями к содержанию и результатам работы.

Руководство организации должно планировать потребность в обучении персонала наряду с расчетом потребности в персонале и планированием карьеры. То есть данный вид планирования является составной частью общего планирования трудовых ресурсов. Для объективного определения потребности в обучении целесообразно использовать результаты оценки труда и персонала, выявляющие проблемы, с которыми сталкиваются работники; анализировать планы технического развития организации и обновления оборудования; диагностировать средний уровень подготовленности новых сотрудников.

Для того чтобы мотивировать сотрудников к процессу непрерывного образования, руководство организации должно не только предоставлять сотрудникам дополнительное время и возможность обучения, но и должным образом оценивать повышение ими профессионального мастерства по результатам аттестации, обеспечивая перспективу должностного и профессионального роста.

В современных условиях процесс обучения постоянно совершенствуется и не ограничивается такими формами, как обучение на специальных курсах.

Современные методы обучения различаются в зависимости от конкретной ситуации. Связь ситуации (потребности в обучении) и адекватных методов обучения для наглядности мы представили в виде таблицы.

Таблица 1.

Потребности и методы обучения персонала

<i>Конкретизация потребности в обучении</i>	<i>Методы обучения персонала</i>
Специализированные программы обучения (тренинги продаж, переговоров, креативности)	Методы поведенческого тренинга
Программы командообразования. Активная групповая и межгрупповая деятельность с последующей рефлексией группового процесса.	Деловые и ролевые игры, анализ проблем организации
Развитие межличностной и внутрифирменной коммуникации, формирование навыков преодоления конфликтов	Тренинг сензитивности, ролевые игры, имитационные деловые игры, стажировки, проектирование корпоративной культуры
Управленческая подготовка	Лекции, семинары, практические занятия, учебные деловые игры
Подготовка к организационным нововведениям (инновациям)	Организационно-мыслительные игры, разработка проектов, анализ ситуаций организации

Высокую эффективность в плане обучения управленческих кадров и специалистов играют бизнес-тренинги, проводимые различными тренинг-центрами. Тренинг-центры занимаются разработкой принципиально новых методик подготовки и переподготовки кадров на основе инновационно-маркетинговых стратегий функционирования на рынке, позволяющих в комплексе решать экономические, организационные и финансовые задачи любой организации. Подобные центры предлагают тренинг-программы по таким направлениям, как менеджмент, маркетинг, рекламная деятельность, эффективные продажи, деловые коммуникации, конфликтология, мотивация персонала, командообразование и другие.

Целью этих программ является комплексное развитие компании и повышение ее конкурентоспособности, быстрое и качественное повышение эффективности работы руководителей и сотрудников всех уровней, улучшение взаимодействия между подразделениями и разрешения конфликтных ситуаций.

Одним из главных преимуществ тренинг-программ является принцип комплексности предлагаемых услуг, скорректированных под потребности каждой организации.

Примером распространенных тренинговых программ, направленных на всестороннее развитие персонала компаний, путем корпоративного внутрифирменного обучения являются: «Технология эффективных продаж или искусство торговать», «Комплекс маркетинга: от планирования до результата», «Моя команда», «Эффективный финансовый менеджмент», «Презентация от «А» до «Я». Продолжительность тренингов может быть от двух недель до полугода. Подобные тренинги на высоком профессиональном уровне проводит Тренинг-центр Российской Академии предпринимательства

В условиях рыночной экономики важное значение имеет экономическая эффективность затрат на обучение персонала, являющаяся одним из показателей, характеризующих деятельность службы управления персоналом организации.

Литература:

1. Грачев М.В. Суперкадры. Управление персоналом в международной корпорации. – М.: Дело, 2008.
2. Журавлев П.В., Карташов С.А., Маусов Н.К., Одегов Ю.Г. Технология управления персоналом. Настольная книга менеджера. – М.: Экзамен, 2009.
3. Кокин Ю. От базового образования к непрерывному обучению // Человек и труд, №3, 2010.
4. Кондратьева О. Кадровые секреты организации // Бизнес-адвокат, № 9, 2011.

Глаголев С.Н., Михайличенко С.А., Ломаченко С.Н.

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

ВОСТРЕБОВАННЫЕ ВЫПУСКНИКИ ДЛЯ СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИКИ

Повышение конкурентоспособности Российской Федерации на международной арене и переход к экономике знаний являются ключевыми задачами Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации до 2020 года. Для выполнения этих задач необходимо формирование новой экономической модели, основанной на инновациях. Можно выделить несколько значимых количественных показателей, которые

спрогнозированы в рамках Концепции: занятие к 2020 г. существенной доли (5-10%) на рынках высокотехнологичных и интеллектуальных услуг по 5-7 позициям, повышение в два раза доли высокотехнологичного сектора в ВВП (с 10,9 до 17-20%), увеличение в пять-шесть раз доли инновационной продукции в промышленности, в четыре-пять раз доли инновационно активных предприятий (с 9,4 до 40-50%) [1].

Задача трудоустройства выпускников после окончания вузов сегодня чрезвычайно актуальна. У работодателей существуют довольно жесткие требования к молодым специалистам: опыт работы, профессионализм, умение применять полученные теоретические знания на практике, способность принимать решения. Одним из решений данной задачи является внедрение дуального обучения в вузах, которое получило мировое признание. Это наиболее распространенная форма подготовки кадров за рубежом, которая комбинирует теоретическое обучение в учебном заведении и производственное обучение на предприятии. С учетом современных инноваций в обучении, введением в действие нового закона «Об образовании», оптимальным вариантом внедрения дуального обучения в вузе является сетевое дуальное обучение, в том числе с использованием электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.

В целях популяризации практико-ориентированного обучения и повышения уровня взаимодействия вуза с потенциальными работодателями можно выделить несколько актуальных задач:

- мониторинг рынка труда;
- образовательно-просветительские мероприятия с центрами занятости населения, торгово-промышленной палатой, организациями и предприятиями области, студентами и выпускниками вуза;
- экспертные мероприятия при взаимодействии с департаментом экономического развития, департаментом внутренней и кадровой политики и департаментом образования, направленные на повышение заинтересованности работодателя в дуальном, практико-ориентированном обучении будущих специалистов:
- подготовка и проведение научных конференций по проблемам трудоустройства и практико-ориентированному образованию;
- информационно-популяризаторские мероприятия с потенциальными работодателями, центрами занятости населения, студентами и выпускниками по вопросам трудоустройства и

построения карьеры студентов и выпускников вуза, а также по вопросам организации и развития системы трудоустройства в вузах.

Применение практикоориентированного обучения должно привести к повышению уровня и интенсивности информационного обмена между образовательным учреждением и потенциальным работодателем в сфере трудоустройства специалистов и повышения уровня квалификации работающего населения. В процессе реализации данной образовательной технологии необходимо создать многоуровневый инструмент коммуникации (создание автоматизированной системы трудоустройства, создание ассоциации выпускников и экспериментальной площадки по проблемам трудоустройства и занятости населения), который в свою очередь повысит конкуренцию вуза на рынке образовательных услуг и на рынке труда. Также данный проект позволит предприятиям и организациям активно участвовать в формировании образовательных программ в зависимости от потребностей работодателя.

С целью расширения взаимодействия с работодателями на сайте университета запущена автоматизированная система трудоустройства выпускников «Scillbook».

Система представляет собой студенческий рейтинговый банк данных, который уже сейчас включает более 6500 резюме студентов и выпускников БГТУ им. В.Г. Шухова, более 500 актуальных вакансий, каталог предприятий партнеров нашего вуза и другие сервисы. Разработанный проект направлен на решение комплексной задачи содействия трудоустройству выпускников посредством организации временной занятости студентов, практико-ориентированного (дуального) обучения; подбора кадров для конкретного предприятия. Такой многоаспектный подход позволяет не только устранять проблемы кадрового голода, но направлен на решение социально-экономических проблем региона и страны в целом. Система позволяет оперативно размещать и обрабатывать профессиональные резюме студентов и выпускников по запросу работодателей на основе ранжирования по профессиональным и личностным компетенциям.

Основной концепцией проекта является продвижение выпускников и студентов вуза через их профессиональное портфолио. Каждый студент и выпускник университета получает прекрасную возможность заявить о себе на рынке труда наиболее простым и эффективным способом – размещением на виртуальной площадке своего индивидуального профиля. Профиль дает возможность студентам создавать, развивать и совершенствовать свой

индивидуальный образ в современном профессиональном информационном пространстве.

Проанализировав электронную версию представленных резюме, работодатель получает возможность производить отбор студентов на практику, с последующим параллельным обучением и работой, что позволяет готовить практико-ориентированных студентов для конкретного предприятия или отрасли. Все это, в конечном счете, ведет к снижению уровня безработицы среди выпускников высших учебных заведений в первый год после получения диплома, т.к. часто отсутствие опыта работы является главной проблемой при адаптации на рынке труда.

В начале 2014 года Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова и Белгородский центр занятости населения подписали соглашение о создании инновационно-образовательной экспериментальной площадки. Данная площадка является одной из форм эффективной реализации практико-ориентированных и социально-образовательных инициатив, направленных на развитие систем социального маркетинга на рынке труда, профессиональной ориентации, дополнительного профессионального образования, содействия временной занятости и трудоустройству выпускников образовательных учреждений профессионального образования и безработного населения.

В рамках совместно созданной инновационно-образовательной площадки университет и Управление по труду и занятости населения Белгородской области реализуют следующие направления деятельности: проведение мониторинга трудоустройства выпускников университета; формирование базы данных вакансий на региональном рынке труда; организацию ярмарок вакансий и презентаций компаний; обеспечение стажировок и временной занятости студентов; оказание информационно-методической, психологической и юридической помощи студентам и многое другое.

Наглядным результатом совместной работы вуза с центрами занятости населения районов Белгородской области является тот факт, что ежегодно количество нетрудоустроенных выпускников не превышает 1,5 %, и этот показатель ритмично снижается.

Работая со студентами в период их обучения, сотрудники Центра развития карьеры БГТУ им. В.Г. Шухова стараются мотивировать их к активной жизненной позиции, к проявлению настойчивости в достижении поставленных целей. Большая ответственность, компетентность, готовность развивать свои профессиональные знания, навыки и умения, способность осуществлять поиск нужной

информации и грамотно её применять, являются теми слагаемыми, которые могут стать гарантом успешного трудоустройства в условиях постоянно меняющегося рынка труда.

За годы работы Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова выпускниками вуза стали более 55 тысяч человек, из их около 18 тысяч заочной, более 3 тысяч человек вечерней и около 34 тыс. очной форм обучения. Выпускники БГТУ им. В.Г. Шухова возглавляют такие крупные компании, как ОАО «Холдинговая компания «Энергомаш-Строй», ОАО «Завод ЖБК-1», ОАО «Белгороднефтепродукт», ОАО «Сокол», Агропромышленный холдинг «БЭЗРК – Белгранкорм», ОАО «Белгородцемент», ОАО «Белгородэнергоремонт», ОАО «Домостроительная компания», ООО «Торговый Дом «Агро-Белогорье» и др.

Наш университет исторически развивался как передовой отраслевой вуз, готовящий квалифицированные кадры для архитектурно-строительного, машиностроительного, транспортно-логистического, горно-металлургического, энергетического кластера не только родной Белгородчины, но и большинства регионов РФ, стран ближнего и дальнего зарубежья.

Обучение в БГТУ им. В.Г. Шухова многоуровневое и многопрофильное. Обучение осуществляется по 31 направлению бакалавриата, 23 направлениям магистратуры и 9 специальностям. Студенты получают образовательные услуги по очной, заочной и дистанционной формам.

Наш университет долгие годы практикует реализацию широкого спектра программ дополнительного профессионального образования. К услугам преподавателей и слушателей широкий выбор мультимедийных обучающих программ, большой выбор учебных пособий и методической литературы, используемых в образовательном процессе. Разработаны и реализуются учебные планы и программы более чем по ста специальностям.

В БГТУ им. В.Г. Шухова на протяжении многих лет действует штаб студенческих строительных отрядов, который проводит работу по организации временной занятости студентов, поиску рабочих мест и организации работы студентов в свободное от учебы время. Создана и обновляется база данных малых и средних предприятий г. Белгорода, которые регулярно осуществляют запросы на выполнение работ, не требующих специального образования и квалификации. Постоянными партнерами университета, которые предоставляет рабочие места для студентов, являются следующие компании: ООО «Европейский

газон», ЗАО «Белгородский цемент», ООО «Управляющая компания ЖБК-1», ОАО «Колос», ООО «Квил», ООО «Трансюжстрой» и др. Ежегодно в университете формируются около 60 отрядов различных профилей общей численностью более 1000 человек, из них по специальности работает около 600 человек. Дополнительные профессии ежегодно получают более 300 человек по специальностям: каменщик, электросварщик, бетонщик-арматурщик, проводник пассажирских вагонов.

С целью содействия поддержанию профессиональных связей между выпускниками БГТУ им. В.Г. Шухова, укрепление их контактов с Alma mater создана Ассоциация выпускников, объединяющая несколько тысяч выпускников. Под эгидой Ассоциации выпускников организуются встречи выпускников, карьерные мероприятия для студенческой молодежи, круглые столы, мастер-классы по технологиям трудоустройства и др.

Таким образом, инновационная составляющая информационных решений в пространстве традиционных коммуникационных технологий, задействованных на рынке труда, позволяет оптимизировать процесс перспективного и текущего трудоустройства выпускников нашего вуза, обеспечить надлежащую учебно-производственную базу расширения и повышения уровня профессиональных компетенций будущих специалистов, рост заинтересованности потенциальных работодателей, и коллектива университета в качественном совершенствовании учебного процесса и повышения рейтинга вуза в отраслевом образовательном пространстве.

Литература:

1. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 г., утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2008 года № 162-р. Система ГАРАНТ (CD-ROM).
2. Глаголев С.Н. БГТУ им. В.Г. Шухова – 60 лет (интервью с ректором С.Н. Глаголевым). Высшее образование в России. 2014. № 3. С. 55-64.
3. Глаголева Н.Н., Глаголев С.Н., Добродомова Т.Н. Социально-трудовые отношения в современной России: теоретические основы и практика регулирования (монография). Белгород. 2012. 101 с.
4. Шаповалов Н.А., Романович Л.Г., Глаголев Е.С., Бабаевский А.Н. Опыт реализации практико-ориентированной модели обучения студентов инновационному предпринимательству. Высшее образование. № 3/14. С. 65-72.

5. 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, 28-29 ноября 2013г.: Изд-во БГТУ им. В.Г. Шухова, 2013. – 177 с.

6. Михайличенко С.А., Назаренко Е.И., Шевцова С.Н. 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, 12-15 марта: ФГАОУ ВПО «Рос. гос. проф.-пед. ун-т». Екатеринбург, 2013. – С. 296–300.

Глазкова Л.А.

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

Данакин Н.С.

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

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ АДАПТАЦИИ ИММИГРАНТОВ К НОВЫМ ЖИЗНЕННЫМ УСЛОВИЯМ (ПО РЕЗУЛЬТАТАМ СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ В БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ)

Важную роль для успешного укоренения мигрантов на новой территории играет их социальная адаптация, которая охватывает огромное количество различного рода связей межличностных, межнациональных, родственных и других. Мигрант обзаводится новыми знакомыми, пытаясь влиться в среду, в которой ему пришлось оказаться, тем самым он накапливает вокруг себя информационный потенциал, необходимый для реализации своих возможностей в этой среде.

Исследователи Я.В. Леверовская, В.А. Балцевич¹ отмечают, что непосредственным толчком к началу процесса социальной адаптации чаще всего становится осознание личностью или социальной группой

¹ Леверовская Я.В., Балцевич В.А., Балцевич С.Я., Грицанова А.А. Энциклопедия социологии [Электронный ресурс]: Режим доступа к изд.: <http://slovari.yandex.ru/dict/sociology>

того факта, что усвоенные в предыдущей социальной деятельности стереотипы поведения перестают обеспечивать достижение успеха и актуальной становится перестройка поведения в соответствии с требованиями новых социальных условий или новой для адаптанта социальной среды. В большинстве исследований, посвященных проблеме социальной адаптации мигрантов, выделяется четыре стадии адаптации личности:

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

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

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

4. ассимиляция, то есть полное совпадение систем ценностей индивида, группы и среды.

Интенсивность адаптационных процессов индивидов существенным образом зависит от того, какую стадию в своем развитии они переживают. Помимо этого следует отметить, что по мере ускорения общественного развития, ускоряется и интенсивность адаптационных процессов в обществе в целом.

Важным аспектом социальной адаптации является принятие личностью определенного социального статуса. Как правило, смена места жительства влечет за собой его понижение. Это вызывает увеличение доли негативных установок на межличностном и межэтническом уровнях. Поэтому для мигранта очень важно в период адаптации оказаться в условиях, в которых у него сформировалось бы положительное отношение к окружающей его среде, в том числе и на этническом уровне. От того, какой будет эта среда, зависит отношение мигранта к коренному населению и как следствие наличие или отсутствие криминальной ситуации в регионе.

Показателями успешной социальной адаптации являются высокий социальный статус индивида в данной среде, а также его психологическая удовлетворенность этой средой в целом и ее наиболее важными для него элементами (например, удовлетворенность работой и ее условиями, ее содержанием, вознаграждением, организацией). Показателями низкой социальной

адаптации являются стремление индивида к перемещению в другую социальную среду (текучесть кадров, миграция, разводы), anomия и отклоняющееся поведение. Успешность данного процесса зависит от характеристик как самого индивида, так и среды. Чем сложнее новая среда (например, шире спектр социальных связей, сложнее совместная деятельность, выше уровень социальной неоднородности), чем интенсивнее в ней происходят изменения, тем более трудным для индивида оказывается процесс приспособления². Исследованием вопросов адаптации мигрантов сегодня активно занимаются многие отечественные исследователи, в частности М.А. Воронина³, которая выделила факторы, определяющие процесс социальной адаптации мигрантов.

Проведенное нами исследование в трех городах – Белгороде, Старом Осколе и Губкине – позволило выделить следующие факторы социальной адаптации мигрантов:

- экономические, выражающие материальные условия жизнедеятельности;
- факторы безопасности, характеризующие уровень безопасности и защищенности людей;
- мотивационные факторы, непосредственно побуждающие к смене места жительства;
- коммуникативные факторы, характеризующие общение мигрантов с местным населением;
- образовательные факторы, характеризующие качество и набор образовательных услуг;
- факторы самореализации, выражающие условия профессионально-трудовой, личностной самореализации мигрантов;
- факторы общего характера, относящиеся к географическим и демографическим параметрам среды обитания.

Указанные факторы характеризуются также как внешними, так и внутренними проявлениями (см. таблицу 1).

Безусловно, миграция считается завершенной, когда человек не только переехал на новое место жительства, но и полностью адаптировался к новым условиям жизни.

² Леверовская Я.В., Балцевич В.А., Балцевич С.Я., Грицанова А.А. Энциклопедия социологии [Электронный ресурс] Режим доступа к изд.: <http://slovari.yandex.ru/dict/sociology>

³ Воронина М.А. Социальная адаптация как условие закрепления мигрантов на территории Еврейской автономной области // Региональные проблемы. 2009. № 9. С. 25-39.

Таблица 1.

**Факторы, определяющие процесс социальной адаптации мигрантов в
Белгороде, Старом Осколе, Губкине**

<i>Факторы</i>	<i>Внешние</i>	<i>Внутренние</i>
Экономические	обеспеченность жильем; занятость; материальная обеспеченность;	уровень удовлетворенности материальными условиями жизни;
Факторы безопасности	состояние правопорядка; состояние здравоохранения;	наличие или отсутствие чувства защищенности на территории проживания;
Мотивационные	условия, провоцирующие миграцию;	психологическая установка на миграцию; несоответствие притязаний мигранта с реалиями среды;
Коммуникативные	отношение принимающего сообщества к мигрантам;	уровень интегрированности в культурную среду;
Образовательные	доступность образовательных услуг	потребность в образовательных услугах, саморазвитии; удовлетворенность образовательными услугами;
Факторы самореализации	возможность получения интересующей человека работы;	ощущение возможности удовлетворения своих потребностей в самореализации;
Общего характера	место жительства; родственные связи на территории вселения. продолжительность проживания на территории вселения;	идентификация себя с территорией вселения.

Наше исследование показало⁴, что таких среди опрошенных переселенцев (коренных жителей не учитывали) трех исследуемых городов – 16,6%. Для 12,4% опрошенных период адаптации не завершен и люди не смогли адаптироваться к местным условиям. Для 31,1% приезжих период адаптации проходил достаточно тяжело,

⁴ В статье использованы результаты авторских социологических исследований по вопросам регулирования миграционных процессов, проведенных в 2012-2014 гг. в г.г. Белгороде, Старом Осколе и Губкине (опрошено 1100 респондентов).

34,5% посчитали, что у них были трудности при переезде, но они с ними успешно справились; 5,1% – затруднились с ответом.

Из данных таблицы 2.10. видно, что трудности адаптивного периода в основном наблюдались у приехавших в город Белгород. Можно предположить, что данный факт обусловлен трудностями в трудоустройстве, приобретении жилья, а также настроженным отношением местного населения к приезжим.

Проводя исследование, мы предполагали, что успешность адаптации к новым условиям должна зависеть от возраста респондента. Но наше предположение не подтвердилось. В разных возрастных группах в равной степени присутствуют и успешные, и неуспешные виды адаптации. Расчет коэффициента корреляции между переменными (возраст и уровень адаптации) показал, что адаптация к новым условиям молодежи (от 18 до 29 лет) похожа и сопоставима с адаптацией средней возрастной группой (от 30 до 49 лет) – коэффициент корреляции – 0,55. Среди этих групп больше всего переселенцев, успешно справившихся с трудностями адаптации (52,8% и 64,4% соответственно по группам). Положительный коэффициент корреляции с этими группами имеет и старшая возрастная группа (от 50 лет и старше) – коэффициент корреляции 0,35 с молодежной группой (от 18 до 29 лет) и коэффициент корреляции 0,28 со средней возрастной группы (от 30 до 49 лет). Таким образом, старшая возрастная группа выделяется среди остальных возрастных групп и требует специальных видов управления.

Существенное различие в адаптации к местным условиям связано с гендерными аспектами. Среди мужчин выше доля тех, кто трудностей адаптации не ощутил (22,2% против 10,3% у женщин), однако, в то же время среди них больше процент тех, у кого процент адаптации не завершен (19,1% против 13,9%). Для женщин характерны средние оценки. Они считают, что период адаптации у них проходил тяжело (36,6% против 23,6% у мужчин) или с незначительными трудностями, с которыми они успешно справились (34,7% против 28,9% у мужчин).

Судя по данным исследования, наиболее успешно адаптируются жители Белгородской области, переехавшие жить в областной центр, менее успешно – те, кто переехали из стран дальнего зарубежья. Обращает на себя внимание также такой факт, что для тех, кто ненадолго уезжал и вернулся опять в город, период адаптации проходит точно так же, как и для людей, никогда не проживавших в городе Белгороде. Из этого следует, что программы поддержки

переселенцев должны в полном объеме предусматривать помощь и тем, кто вернулся для проживания в город Белгород.

Бесспорным является тот факт, что все проблемы обустройства мигрантов тесно взаимосвязаны и требуют объективной заинтересованности властей в их решении. При этом выделяются основные проблемы, которые рождают целый ряд других. Так, среди ответов на вопрос: «Как Вы считаете, какая помощь необходима человеку, недавно переехавшему в город Белгород?», большинство респондентов выбрали вариант «в трудоустройстве» – 28,4%, на втором месте – помощь в приобретении жилья (27,1%), на третьем – «материальная» (15,9%). Все это говорит о том, что проблема трудоустройства, несмотря на общие положительные тенденции в области, продолжает оставаться весьма актуальной для города Белгорода и влечет за собой возникновение новых, в частности, жилищных и материальных проблем. Такое положение дел не является исключением и характерно для многих регионов России. Так, результаты исследования

М.А. Ворониной показывают, что главными проблемами, с которыми сталкиваются мигранты в ходе своей адаптации к социальной среде, являются отсутствие жилья и нехватка рабочих мест⁵. Вероятно, трудоустройство часто является невозможным без регистрации по месту жительства, а ряд мигрантов не имеют регистрации. Следовательно, именно комплекс проблем, связанных с регистрацией, должен быть отнесен к основным.

Социально-экономические трудности в обустройстве переселенцев, негативное отношение определенной части жителей в принимающем регионе к этой категории граждан увеличивают вероятность нарастания конфликта между социальными группами. В этой связи, как показали результаты исследования, не менее важными остаются для города Белгорода проблемы «вживания» переселенцев в новую среду. Стресс у мигрирующего населения чрезвычайно силен, и оценка им нового окружения во многом определяется этим стрессом. Это подтверждают ответы мигрантов на ряд вопросов, направленных на выяснение психологического состояния переселенцев и местного населения. Так, например, в ответах на вопрос: «Исходя из Вашего опыта, насколько хорош жизненный уклад жителей города Белгорода?» у большинства респондентов (56,9%) зафиксировано положительное отношение к жизненному укладу его населения.

⁵ Воронина М.А. Социальная адаптация как условие закрепления мигрантов на территории Еврейской автономной области // Региональные проблемы. 2009. № 9. С. 25-39.

В зависимости от возрастных категорий респондентов ответы распределились следующим образом: вариант ответа «жизненный уклад белгородцев лучше, чем в других местах» выбрали большинство переселенцев (44,5%) в возрасте от 30 до 49 лет, 41,4% мигрантов в возрасте от 18 до 29 лет, 27,4% мигранты в возрасте от 50 лет и старше; вариант ответа «жизненный уклад белгородцев такой же, как и везде» набрал 30,6% среди мигрантов в возрасте от 30 до 49 лет, 26,5% переселенцев в возрасте от 18 до 29 лет, 11,3% – в возрасте от 50 лет и старше; вариант ответа «жизненный уклад белгородцев хуже, чем в других местах» выбрали 25,8% мигрантов в возрасте от 50 лет и старше, 13,3% в возрасте от 30 до 49 лет и 10,2% в возрасте от 18 до 29 лет; затрудняются с ответом – 35,5% мигрантов в возрасте от 50 лет и старше, 21,9% в возрасте от 18 до 29 лет, 11,6% в возрасте от 30 до 49 лет.

Отношение мигрантов к жизненному укладу жителей города Белгорода в зависимости от возрастных категорий показано на диаграмме 2.5. (См. приложение)

На диаграмме видно, что отношение к жизненному укладу жителей города Белгорода различается среди переселенцев трех возрастных групп. Исходя из полученных результатов, можно говорить о том, что адаптация к новым условиям жизни в связи с переездом протекает наиболее легко у переселенцев возрастной категории от 30 до 49 лет, а сложнее всего – среди мигрантов в возрасте от 50 лет и старше. Такая тенденция наблюдается у респондентов всех трех исследуемых городов.

Возможно, это связано с тем, что возрастная группа от 30 до 49 лет характеризуется более высоким уровнем возможностей в трудоустройстве, налаживании новых связей и контактов, гибкости в общении со старожильческим населением. Сложности в адаптации у остальных двух миграционных групп объясняются, на наш взгляд, также их возрастными особенностями. Например, молодые люди в возрасте от 18 до 29 лет отличаются зависимостью от своих родителей в принятии жизненно важных решений, несформированностью активной жизненной позиции и т.д., мигранты в возрасте от 50 лет и старше (особенно это касается приезжих из сельской местности) характеризуются уже сформировавшимися стереотипами поведения, ценностными ориентациями и жизненными устоями, следовательно, им сложнее принять и впоследствии разделить те культурные нормы, которые уже сформировались в городской среде.

Одной из рабочих гипотез нашего исследования было предположение о том, что важным фактором, затрудняющим

интеграцию мигрантов в город Белгород, является консервативность общественного сознания, присущая населению южного и центрального районов страны. Однако, как показали результаты исследования, для большинства респондентов (75,6%) «не имеет значения, кто приезжий, а кто нет». Вместе с тем, в ходе опроса было выявлено различие в ответах в зависимости от возраста респондентов.

По возрастному признаку ответы на вопрос: «Замечаете ли Вы среди жителей города приезжих?» распределились следующим образом: вариант ответа «да, их невозможно не выделить, они другие ...» выбрали 31,2% респондентов в возрасте от 18 до 29 лет, 15,5% в возрасте от 30 до 49 лет и 4,8% в возрасте от 50 лет и старше; вариант ответа «да, но не всегда, только тех, кто внешне отличается от «среднестатистического жителя»» выбрали 26,8% респондентов в возрасте от 30 до 49 лет, 20,8% в возрасте от 18 до 29 лет и 14,5% в возрасте от 50 лет и старше; 25,6% опрошенных в возрасте от 30 до 49 лет выбрали вариант ответа «нет, не всегда, замечаю только в ходе длительного общения», 22,6% в возрасте от 18 до 29 лет, 21% в возрасте от 50 лет и старше. Небольшое количество респондентов в каждой из трех возрастных групп затруднились с ответом на этот вопрос.

В свою очередь, отвечая на вопрос: «Каково Ваше мнение о приезжих?», большинство респондентов (58,8%) полагают, что у приезжих «есть некоторые отличия в повседневной жизни, но они незначительны», «существенной разницы между белгородцами и приезжими не ощущают» – 18,5%, «люди ведут себя иначе, но к этому можно привыкнуть» – ответили 15%, вариант «люди ведут себя совершенно иначе в повседневной жизни, и я не готов смириться с этим» выбрали 4,7% респондентов и 3% опрошенных затруднились с ответом.

Как показало исследование, в целом к приезжим в городе Белгороде преобладает положительное либо нейтральное отношение. Так, вариант «позитивно» выбрали 40% респондентов. «Безразличное» отношение к переселенцам выразили 24% опрошенных, «очень хорошее» – 15,5%, «настороженное» – 11,9%, «крайне отрицательное» - 8,6% респондентов.

Интерес вызывают ответы респондентов на ряд вопросов, заданных им относительно опыта взаимодействия между местным населением и «приезжими». Так, например, в результате проведенного опроса выяснилось, что отношение к приехавшим в город Белгород со стороны местного населения изменяется в зависимости от длительности проживания в нем. Так, сложнее всего складываются

отношения между «местными» и «приезжими» у респондентов, которые прожили в городе менее 1 года. 57,2% респондентов, относящихся к данной возрастной группе, охарактеризовали эти отношения как несколько натянутые, недоверительные. Оказывается, чем больше времени человек прожил в городе Белгороде, тем у него более «хорошие и доверительные отношения» с «местным» и «приезжим» населением. Такой вариант ответа выбрали 50,9% респондентов, проживших в городе «от 5 лет до 10 лет». Кроме того, исследование показало, что респонденты, прожившие в городе Белгороде всю жизнь, относятся к приезжим либо с безразличием (так ответили 50,4%), либо считают отношения с ними «несколько натянутыми, недоверительными» (такой вариант ответа был выбран 10,4%) (см. табл. 2).

Таблица 2.

Отношение местного населения к приезжим в город Белгород, в %

Отношение к приезжим в зависимости от длительности проживания:	Отношения «несколько натянутые, недоверительные»	«Хорошие и доверительные отношения»	С «безразличием»
менее 1 года	57,2	15,9	26,9
от 5 до 10 лет	26,8	50,9	22,3
всю жизнь	10,4	39,2	50,4

Таким образом, продолжительность проживания респондентов-местных жителей неоднозначно влияет на их отношение к мигрантам. Те из них, которые сами приехали в Белгород и уже адаптировались в этом городе, более благожелательно относятся к мигрантам, нежели «коренные» жители, которым посчастливилось не испытывать трудностей локальной адаптации и социальной интеграции.

Ответы на тот же вопрос респондентов г. Старого Оскола и г. Губкина, также позволяют говорить о равнодушном отношении к приезжим. Например, только 5,6% коренных жителей города Губкина указали на хорошие взаимоотношения с приезжими. В Старом Осколе количество респондентов – коренных жителей с положительным отношением к мигрантам больше – 14,8%.

Интересен тот факт, что подобную ситуацию можно наблюдать и в других российских регионах. На территории Курской области исследованием проблемы взаимодействия местного населения и

приезжих занималась Е.С. Березуцкая⁶, по результатам исследования которой можно сделать вывод, что сложившаяся в настоящее время в регионе миграционная обстановка не соответствует представлениям о ней у коренного населения. При этом среди местных жителей зафиксирована высокая степень мигрантофобии и низкий уровень толерантности, что приводит к нежелательным практическим последствиям и росту напряженности отношений между ними. Сложившаяся в регионе ситуация с трудовой миграцией в настоящее время не является стабильной и при наличии негативных факторов может способствовать возникновению социальной напряженности. Для изменения существующих негативных тенденций необходима реализация долгосрочной миграционной политики, одним из элементов которой должно стать формирование позитивного образа трудящегося-мигранта.

К сожалению, город Белгород не является исключением в данной ситуации и большинство респондентов признают факт существования конфликтных ситуаций между «местными» и «приезжими». В основном, с конфликтами, по мнению респондентов, приходится сталкиваться на работе – 34,4%, в общественных местах, местах отдыха – 27,3%, 15,6% респондентов отметили, что такие конфликты были среди их знакомых и родственников, среди соседей – 13,8%, 5,3% респондентов считают, что конфликтов не было, но ощущают, что они могут быть. Как и в предыдущем вопросе выявилась зависимость частоты конфликтов приезжих с местным населением в зависимости от длительности проживания респондентов в городе. Так, чаще всех приходится сталкиваться с конфликтами жителям, прожившим в городе Белгороде менее 1 года (46,7%), а реже тем, которые прожили в городе «от 5 лет до 10 лет» – 10,8%.

Таким образом, результаты социологического исследования, проведенного в городах Белгороде, Губкине и Старом Осколе – городах, отличающихся в настоящее время большой миграционной «емкостью», показали, что граждане при переезде в город не только из других регионов России, но и из районов области сталкиваются с различными проблемами, в частности с трудностями в адаптации к новым условиям. Как показывает практика, большинство переселенцев по-прежнему нуждаются в поддержке со стороны муниципальной власти на всех стадиях миграционного процесса. Но несмотря на значимость данной проблемы, внутренняя миграция зачастую

⁶ Березуцкая Е.С. Управление внешней трудовой миграцией в контексте инновационного развития региона: монография / Курская академия государственной и муниципальной службы. Курск, 2012.

обделена вниманием со стороны управленческих структур. Косвенно это подтвердили и результаты нашего исследования. Так, большинство респондентов (84%) считают, что органы власти должны оказывать помощь приехавшим в город Белгород. Обращает на себя внимание мнение респондентов по данному вопросу в зависимости от продолжительности их проживания в городе.

Данный опрос показал, что больше всего нуждаются в поддержке со стороны органов власти граждане, относящиеся к группе переселенцев, проживших в городе «менее 1 года» – 67,9%.

Вместе с тем, респонденты из других групп также придерживаются мнения, что переселенцам следует оказывать помощь: «от 1 года до 5 лет» – 66,3%, «от 5 лет до 10 лет» – 52,7%, «свыше 10 лет» – 55,0%, «всю жизнь» – 39,2%. В то же время, значительная часть опрошенных (32,7%) – коренных жителей города Белгорода – считает, что приток иммигрантов необходимо ограничивать, кроме того, 25,6% респондентов, относящихся к данной группе, полагают, что органам власти не следует оказывать помощь приезжим. Эти результаты еще раз подтверждают наличие в г. Белгороде проблемы напряженных взаимоотношений местного населения и приезжих. Такое отношение к приезжим со стороны местного населения объясняется, скорее всего, негативными тенденциями социально-экономического развития региона. Рост цен на жилье, продукты питания и другие социальные блага, необходимые для нормального проживания в городе, коренные белгородцы связывают с увеличением численности переселенцев, в частности северян, имеющих значительные финансовые накопления и, соответственно, возможность купить новое благоустроенное жилье. Вследствие этого цены на квартиры в Белгороде выросли в несколько раз. Но многие люди из числа местного населения настороженно относятся к приезжим не только из-за этого, но, прежде всего, из-за боязни ухудшения социальной обстановки и угрозы личной безопасности.

Для углубления представления об исследуемой проблеме в 2013 г. нами был проведен экспертный опрос, в результате которого были получены разноречивые мнения относительно притока мигрантов в город Белгород и того, кто должен заниматься решением проблем, связанных с постоянным миграционным притоком (N=50). Респондентами выступили депутаты городского округа; руководители структурных подразделений администрации Белгорода и предприятий городского хозяйства, обладающих информацией по проблематике исследования; представители средств массовой информации,

освещающих проблему переселенцев; представители общественных организаций города. Так, 45,9% респондентов полагают, что «приток населения в Белгород увеличился в несколько раз за последние 10-15 лет», 23,4% опрошенных признают «увеличение притока мигрантов в последние 2-3 года», 11% экспертов, напротив, утверждают, что «приток населения существенно не изменился за последние 10-15 лет», другие же 8,6% отмечают хаотичность притока населения и, в связи с этим, трудности в выявлении каких-либо тенденций.

На вопрос «Осознается ли органами местной власти проблема притока мигрантов на уровне города?», большинство экспертов (56%) ответили положительно, однако 43,1% считают, что данная проблема вообще не осознается органами местной власти.

Особое внимание, по мнению экспертов, следует уделять следующим категориям приезжих – «русским и малообеспеченным» – 39,5%, «безработным и многодетным» – 28,4%, «иной религиозной принадлежности» – 13,1%, «конфликтным» – 6,7%, «иной национальности» – 9,7%, «психологически дезадаптированным» – 2,6.

Весьма интересным оказались ответы экспертов на вопрос «Кто должен заниматься решением проблем, связанных с притоком населения в город Белгород?». Так, 21,9% респондентов полагают, что такие проблемы должны решать органы местного самоуправления, 3,6% считают, что это должно делать правительство Белгородской области, 1% – федеральные органы власти. Однако большинство экспертов признают, что такие проблемы должны решаться на всех трех уровнях власти: местном, региональном и федеральном – 73,5%.

Экспертный опрос, хотя и косвенно, но подтвердил наличие определенных проблем в сфере миграционных процессов в городе Белгороде. По мнению большинства экспертов (84,9%), миграционные процессы имеют как позитивные, так и негативные последствия для развития города. Так, с одной стороны, 27,1% респондентов считают, что для динамично развивающейся городской экономики в качестве необходимого ресурса можно рассматривать трудовых мигрантов; 23,1% опрошенных отметили успешную культурную адаптацию мигрантов в городской среде. С другой стороны, 34,7% респондентов указали на отрицательные последствия миграции населения из прилегающих к городу Белгороду районов – снижение социального статуса как самих мигрантов, так и принимающего населения. При этом характер отношений между мигрантами и местным населением, по мнению экспертов, формируется на основе изменений в

экономической и социально-политической сферах, а также изменений на рынке труда.

В отношении негативных последствий миграции для самого города Белгорода эксперты выделяют «высокий уровень криминальности» – 11,9%, «мигранты привлекают и без того недостаточные для области финансы из областного бюджета» – 15,1%. Вместе с тем, экспертами признается и положительное влияние, оказываемое приезжими на различные сферы жизни города. Так, по мнению экспертов, «миграция способствует развитию терпимости у местного населения» – 21,5%, «рынок труда насыщается высококвалифицированными работниками» – 19,9%, «миграция способствует развитию межрегиональных связей» – 31,6%.

Результаты исследования, полученные в ходе экспертного опроса относительно уровня толерантности местного населения по отношению к переселенцам, значительно расширили границы понимания особенностей протекания миграционных процессов в городе Белгороде с позиции их регулирования. Так, 45,9% экспертов указали на то, что в массовом сознании местного населения под влиянием объективных причин (экономические и социально-политические факторы развития), субъективных причин (отношение населения и позиции работодателей), формируются стереотипы социально-психологических негативных установок, которые нередко проявляются в феномене мигрантофобии. При этом, по мнению 27,5% респондентов, успешность адаптации мигрантов в городском сообществе определяется степенью социокультурной интеграции между ними и местным населением и усиливается по мере повышения качества социокультурных взаимодействий местного населения и мигрантов, что имеет стратегический характер для развития города.

В этой связи примечательно мнение 43,4% экспертов о том, что основным показателем уровня адаптации мигрантов в городской среде могут быть их желание и возможность вкладывать свои денежные средства в эффективное развитие городской экономики, что в свою очередь определяет рост уровня и качества жизни горожан.

С целью изучения мнения представителей власти и работодателей города об эффективности системы регулирования миграционных процессов в условиях городских муниципальных образований (на примере города Белгорода) в 2013 г. был проведен опрос депутатов Совета депутатов г. Белгорода, работников администрации города и руководителей нескольких предприятий областного центра (N=30).

На вопрос «Необходимы или нет трудовые мигранты в городе Белгороде?» из 30 респондентов 80% выбрали ответ «Необходимы

только по некоторым специальностям». Также получены 16% отрицательных ответов и только 1% опрошенных считает, что городу необходимы мигранты по широкому спектру специальностей. В этой связи можно предположить, что сформировавшееся в обществе восприятие работников-мигрантов в целом можно оценить как положительное.

Большинство опрошенных (73%) считает, что городу нужны работники, готовые за минимальную оплату выполнять тяжелую, вредную, грязную и неквалифицированную работу – строительные, подсобные, сезонные, вахтенные рабочие. 16% опрошенных придерживаются мнения, что, возможно, стоит привлекать крупных бизнесменов, перемещающих свою деятельность в принимающий город, инвестирующих капитал и создающих новые рабочие места. Остальные склоняются к мнению, что стоит привлекать специалистов для новых и перспективных отраслей и представителей редких профессий (реставраторы, врачи, практикующие нетрадиционные методы лечения). Если детально рассмотреть ответы на этот вопрос, то можно заметить, что респонденты явно выделяют одну особенность в характеристике профессиональных качеств работников-мигрантов: трудовые мигранты для них, в первую очередь, это – работники, которые вынуждены трудиться в плохих условиях и за низкую плату.

Необходимость регулирования миграции обусловлена, прежде всего, тем, что существующая структура и качественный состав миграционных потоков не отвечают общественным потребностям. Сохраняющаяся спонтанная, в значительной мере неуправляемая миграция негативно влияет на социально-экономические, социокультурные и другие процессы как в России в целом, так и в отдельных ее регионах. Следствием такой нерегулируемой миграции оказываются: диспропорции в социально-экономическом развитии государства и его регионов, в том числе неравномерность развития региональных рынков труда; рост криминогенности; угрозы безопасности субъектов РФ; усиление антимигрантских настроений среди населения.

Литература:

1. Березуцкая Е.С. Управление внешней трудовой миграцией в контексте инновационного развития региона / Е.С. Березуцкая / Курская академия государственной и муниципальной службы. – Курск, 2012.
2. Воронина М.А. Социальная адаптация как условие закрепления мигрантов на территории Еврейской автономной

области / М.А. Воронина // Региональные проблемы. – 2009. – № 9. – С.25-39.

3. Леверовская Я.В. Энциклопедия социологии / Я.В. Леверовская, В.А. Балцевич, А.А. Грицанова [Электронный ресурс] / Режим доступа к изд.: <http://slovari.yandex.ru/dict/sociology>.

Горчакова О.Ю., Мухин Л.Н.

*НИ Томский государственный университет,
г. Томск, Россия*

ВОЗМОЖНОСТИ САМОЗАНЯТОСТИ В СЕТИ ИНТЕРНЕТ

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

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

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

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

Учебный курс состоит из следующих основных блоков:

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

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

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

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

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

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

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

– Создание, обработка, ретуширование фотографий.

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

Для поиска работодателей существуют специализированные сайты-биржи удаленной работы. Здесь заказчики-работодатели размещают свои заказы, а фрилансеры (свободные исполнители) предлагают свои услуги в их выполнении. Для того, чтобы получить

возможность просматривать заказы, фрилансер должен зарегистрироваться на бирже, оставить свой e-mail, номер электронного кошелька в платежной системе, перечислить виды работ, которые он способен выполнять. Как пример подобной площадки можно рекомендовать сайт www.freelance.ru – биржа для программистов, дизайнеров, журналистов, копирайтеров и фрилансеров многих других специализаций.

3. Обучение навыкам продаж.

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

4. Участие в партнерских программах.

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

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

5. Создание собственного Интернет-магазина.

В последнее время появилось очень много шаблонов, позволяющих создать Интернет-магазин буквально в течение одного дня. И если молодой менеджер хочет попробовать себя в качестве директора магазина – всемирная сеть дает такую возможность. А учебный курс ЦСТВ НИ ТГУ посоветует, как это сделать.

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

Литература:

1. Мухин Л.Н., Суднева О.Ю. Проект «Школа эффективного трудоустройства» как средство повышения эффективности

трудоустройства выпускников вузов //Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях: сборник материалов V Международной заочной научно-практической конференции, Белгород, 20 декабря 2013 г.: в 2 ч.Ч.2 / под ред. С.А. Михайличенко, С.Н. Шевцовой – Белгород: Изд-во БГТУ им. В.Г. Шухова, 2013. - С. 78-83.

Гостяева Ю.Ю.

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

РАЗРАБОТКА ЭФФЕКТИВНЫХ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ В СОВРЕМЕННЫХ ЭКОНОМИЧЕСКИХ УСЛОВИЯХ

В настоящее время в современном мире происходят глубокие изменения во всей системе международных отношений. Существенной их чертой становится глобализация, вступление различных стран, в том числе и России, во Всемирную Торговую Организацию (ВТО). В этих условиях, а также в процессе осуществления различных видов деятельности предприятиями, отдельными отраслями экономики и целыми регионами в условиях продолжающегося кризиса, для их устойчивого развития необходимо эффективное применение методов стратегического управления. Следовательно, актуальность разработки и применения конкретных методов стратегического управления вызвана объективными причинами, обусловленными ускорением темпов изменения рыночной среды. Ориентация на потребительский спрос является основополагающей целью современной организации, ее политики в технической, инновационной и рыночной среде.

Управлять стратегически – это значит понимать и оценивать состояние и динамику развития отрасли, в которой действует предприятие, принимать во внимание ожидания покупателей, поставщиков и конкурентов, своевременно реагировать на запросы рынка, и в результате, выходить на более высокий уровень развития, повышая свою конкурентоспособность и занимая устойчивую нишу в данном рыночном сегменте, что в условиях глобализации играет ведущую роль.

В этих условиях у современных руководителей растет понимание важности принятия эффективных управленческих решений, как одного из основных методов стратегического управления.

Управленческое решение – это процесс сознательного выбора на основании имеющейся информации и в соответствии с выбранным

критерием одной из возможных альтернатив разрешения конкретной управленческой ситуации¹.

Для того, чтобы лучше представить, что из себя представляет управленческое решение, необходимо более полно раскрыть сам процесс принятия такого решения, то есть обозначить его модель.

В каждой организации процесс принятия управленческих решений имеет свои особенности, в зависимости от направления деятельности, уровня ответственных менеджеров, организационной и функциональной структуры в целом. Но, в общем, всю процедуру можно представить в виде взаимосвязанного процесса, состоящего из следующих функций: изучение проблемы на основе полученной информации; постановка управленческой задачи (выработка и постановка цели); поиск альтернатив; сравнение и оценка альтернатив (выбор и обоснование критериев эффективности и возможных последствий принимаемого решения); выбор альтернативы (обсуждение со специалистами различных вариантов решения, формулирование и принятие оптимального решения); внедрение решения; сопровождение и контроль.

Решения – это основные стратегические операции, проходящие в организациях. Принятие успешных решений руководителями организаций означает, что они смогли обойти своих конкурентов, по крайней мере, по трем параметрам: приняли обоснованное «правильное» решение в данной конкретной ситуации; сделали это быстрее; и более успешно его реализовали.

Принимаемые решения должны основываться на достоверной, текущей и прогнозируемой информации, анализе всех факторов, оказывающих влияние на них, с учетом предвидения его возможных последствий.

Руководители обязаны постоянно и всесторонне изучать поступающую информацию для подготовки и принятия на ее основе управленческих решений, которые необходимо согласовывать на всех уровнях внутриорганизационного управления. Кроме того, для принятия именно эффективных решений необходимо соблюдать так называемые правила работы с различными видами управленческих проблем, возникающих перед организацией. То есть, предварительно управленческую задачу нужно соотнести с каким-либо классификационным признаком, по которому и будет приниматься соответствующее решение.

¹ А.Л. Гапоненко, А.П. Панкрухин Стратегическое управление. // ОМЕГА-Л. - М., 2006.

В современных условиях управленческие решения классифицируют по большому многообразию признаков, которые можно представить в виде следующей таблицы:

Таблица 1.

Классификация управленческих решений.

№ п/п	Признак классификации	Тип решения	Краткая характеристика
1.	Степень разработки	запрограммированные	используются запрограммированные процедуры и правила
		незапрограммированные	требуют разработки новых процедур и правил
2.	Степень обоснованности	интуитивные	основа – ощущение человека, что конкретное решение является правильным
		логические	основа решения – знания, опыт, логические ожидания
		рациональные	основа – объективный анализ проблемы с использованием научных методов
3.	Возможность реализации	допустимые	удовлетворяют необходимым условиям и ограничениям
		недопустимые	не удовлетворяющие одному или нескольким условиям и ограничениям выбора
4.	Степень достижения цели	неразумные	не приводящие к достижению цели управления
		удовлетворительные	приводящие к достижению цели управления
		оптимальные	обеспечивающие оптимальное достижение цели управления
5.	Инновационность	рутинные	стандартная реакция на типовую ситуацию
		селективные	выбор альтернативы из определенного набора действий

Продолжение таблицы 1.

		адаптивные	принимаются в условиях изменчивости ситуации, требуют модификации известных способов действий
		инновационные	требуют разработки принципиально новых способов действия, не используемых ранее
6.	Масштаб изменений	ситуационные	решение текущих проблем
		реорганизационные	предусматривают выбор новой стратегии организации, либо полную перестройку организационной структуры
7.	Время действия	стратегические	достижение долгосрочных целей организации
		Тактические	достижение среднесрочных целей организации
		оперативные	достижение краткосрочных целей и выполнение текущих работ в организации
8.	Содержание	разрешающие и запрещающие	разрешающие либо накладывающие запрет на те или иные решения менеджеров
		конструктивные	предлагаются руководителем самостоятельно
9.	Число лиц, участвующих в принятии решения	административные	принимаются руководителем самостоятельно
		коллективные	принимаются с учетом интересов и позиций всех членов группы
10.	Участок возникновения проблемной ситуации	производственные	выбор технологии производства
		маркетинговые	выбор рыночного сегмента
		финансовые	выбор оптимального вложения денежных средств
		решения по персоналу	отбор и расстановка кадров

На практике решения практически всегда являются комбинированными, также как и ситуации, их создающие.

Объект принятия решений – вся деятельность предприятия независимо от его формы собственности. К объектам принятия решений в первую очередь должны быть отнесены следующие виды деятельности:

- стратегическое планирование;
- разработка тактических и оперативных планов;
- инновационное развитие;
- организация производственных процессов;
- маркетинговая деятельность;
- развитие организационной культуры;
- экономическое и финансовое развитие;
- бухгалтерская и кадровая деятельность.

В последние десятилетия все более сильное значение имеет качество принимаемых управленческих решений, необходимость его повышения.

В управленческом и экономическом аспектах качество управленческих решений можно охарактеризовать как их способность обеспечить достижение целей организации, а также в минимальном количестве использовать имеющиеся необходимые ресурсы.

Правовой аспект включает в себя соответствие определенным нормативным документам осуществляемых действий по достижению цели.

Кроме того, понятие качества характеризует также и сам процесс принятия решений, то есть насколько отлажен механизм поиска и выбора альтернативы, быстрое действие.

Управленческое решение обладает всеми признаками высокого качества, если оно принято без нарушений существующих законов, в рамках имеющейся компетенции у субъекта управления, с учетом интересов исполнителей, с минимальными издержками, и в пределах допустимого риска, а будучи реализованным, позволяет достичь поставленных целей, не вызывая при этом различных негативных последствий, требующих его существенной корректировки или отмены².

Ниже рассмотрим некоторые инструменты, позволяющие влиять на качество принятия управленческих решений.

² В.К. Русаков Основные признаки, определяющие понятие качества, и их роль в выработке и принятии управленческих решений. // Административное и муниципальное право, №10, 2011.

Повысившийся уровень конкуренции в бизнесе и возросшая сложность задач государственного или муниципального управления в быстро изменяющихся условиях функционирования мировой экономики предъявляют дополнительные требования к профессиональному уровню того, кто осуществляет управление компаниями, а также, к качеству выполняемых обязанностей ее сотрудников.

Долгое время в нашей стране в деятельности организации для достижения поставленных целей в основном ориентировались на эффективное и рациональное использование материальных и финансовых ресурсов. При этом роли трудовых ресурсов уделялось очень мало внимания, что характеризовалось стремлением получить максимальный доход без значительного вклада в персонал организации, невысокими зарплатами. В современных условиях такой подход может привести лишь к снижению основных показателей деятельности компании, и, в результате, к понижению конкурентоспособности в занимаемом рыночном сегменте, что неприемлемо в условиях мировой глобализации.

Необходимо понимать какую роль играют трудовые ресурсы в современной, развивающейся в соответствии с мировыми стандартами, организации и объективно оценивать их роль при принятии эффективных управленческих решений. Поэтому руководству следует применять системный подход в управлении деятельностью, включающий так называемый аудит трудовых ресурсов. Можно сказать, что такой аудит на современном этапе развития экономики может служить эффективным инструментом для принятия качественных управленческих решений.

Аудит трудовых ресурсов следует рассматривать с различных организационных аспектов. Помимо самой проверки документации и анализа показателей эффективности деятельности организации со стороны персонала, следует также объективно оценить социально-трудовые отношения для выявления основных факторов трудовой мотивации и нахождения резервов совершенствования деятельности с позиции работников³.

Большое значение имеет рассмотрение экономического аспекта в аудите трудовых ресурсов организации. Он включает такие направления, как:

– анализ конкурентоспособности компании в трудовой сфере, которая оценивается при помощи сравнения экономических и

³ В.А. Кабашкин, Е.И. Старостин Аудит трудовых ресурсов как новый инструмент для принятия управленческих решений. // Международный бухгалтерский учет, № 16, 2011.

социальных показателей с принятыми нормами либо со средними или лучшими показателями по отрасли;

- анализ эффективности работы служб управления персоналом организации, выявления их роли в повышении конкурентоспособности;

- анализ эффективности самого аудита трудовых ресурсов, сопоставимость затрат на проведение такой проверки с ее результатами.

Развитие аудита трудовых ресурсов способствует кадровым перестановкам, улучшающим качественный состав работающих, продвижению наиболее перспективных сотрудников и развитию их творческой активности, позволяет повысить роль служб по управлению персоналом, сблизить их деятельность с целями организации, заострить внимание на наиболее важных вопросах. Такой аудит позволяет увидеть, эффективно и полностью ли используется трудовой потенциал, и соответствуют ли условия и организация труда законодательно установленным нормам.

Существуют методики, с помощью которых можно оценить эффективность управленческих мероприятий в отношении персонала в стоимостном выражении.

В качестве примера можно привести формулу расчета стоимости затрат на наем одного нового сотрудника⁴:

$$СЗН=ЗН/Н=(P+A+B)/N,$$

где СЗН – средние затраты организации на наем одного работника;

Н – общее число наймов;

Р – затраты на рекламу;

А – выплаты агентству по трудоустройству;

В – вознаграждения тем, кто дал рекомендации;

Б – бесплатный наем.

Экономический смысл определения средних затрат организации на наем одного работника определяется, когда подобным образом рассчитываются затраты на увольнение одного работника, то есть на текучесть кадров.

Делая вывод, можно сказать, что аудит в трудовой сфере как элемент повышения эффективности и прибыльности предприятия является одним из действенных факторов экономической политики организации, что особенно просматривается в условиях современной рыночной экономики.

⁴ В.А. Кабашкин, Е.И. Старостин Аудит трудовых ресурсов как новый инструмент для принятия управленческих решений. // Международный бухгалтерский учет, № 16, 2011.

Особую роль в процессе формирования управленческих решений играет учет в полной мере стратегии развития предприятия, его перспективного плана и прогнозных программ. Здесь на первый план выходит еще один из инструментов принятия решений – использование в работе организации управленческой отчетности, которая, в свою очередь, показывает степень их выполнения.

В современных рыночных условиях организации сталкиваются с необходимостью повышения качества и эффективности своей деятельности и управленческая отчетность как раз и помогает проследить и анализировать как работает компания.

Управленческая отчетность как инструмент принятия решений дает информацию руководству об условиях и результатах деятельности организации, отдельных структурных подразделениях, отдельным направлениям хозяйствования, а также, результатам деятельности по регионам. Эта отчетность более подробна, то есть содержит данные по видам продукции, центрам учета и т.п., масштабна, включает информацию о доходах и расходах как текущего периода, так и прошлых лет.

С помощью управленческой отчетности можно охарактеризовать потенциальный эффект от еще не принятых управленческих решений, например, будущих инвестиций, внедрения новых видов товаров, либо повышения объема продаж. Кроме того, такая отчетность меньше зависит от инструкций для составления финансовой отчетности, а больше от специальных требований к управленческим решениям в данной конкретной организации.

Система управленческой отчетности это важный элемент управленческого учета, позволяющий руководству организации понять насколько полно оно может получать необходимую информацию от своих подразделений, возможности информационных и технических служб. Отчетность обеспечивает возможность быстрого обзора и оценки фактических результатов деятельности, отклонения от поставленной цели, выбора оптимальных управленческих решений.

В условиях инновационной экономики повышение сложности технических и технологических задач приводит к усложнению структур управления предприятиями, возрастанию числа возможных альтернативных решений. Здесь на одно из первых мест выходит еще один инструмент принятия управленческих решений – возможность компьютерной и программной поддержки этого процесса.

Анализ решений без возможности компьютерной поддержки процесса их принятия очень сложен. В этой связи особенно важно широкое использование компьютерных систем поддержки принятия

решений (СППР). Основой таких систем являются имитационные модели предприятия, экспериментирование с которыми позволяет: во-первых, понять все возможные последствия принимаемых управленческих решений; во-вторых, иметь возможность рассмотрения большого количества альтернативных вариантов использования производственных и финансовых возможностей; в-третьих, гарантированно давать ответ о наиболее рациональном или оптимальном выборе из множества альтернативных вариантов решений⁵.

Однако уровень разработки и практика использования вышеуказанного метода в управлении на современных предприятиях остается невысокой, что характеризуется недостаточно разработанной методологией создания и использования автоматизированных систем.

Применение инновационных разработок в процессах принятия решений способствуют возрастанию инвестиционной привлекательности предприятий, повышению конкурентоспособности.

В современных рыночных условиях, когда роль управленческих решений усиленно возрастает, особую значимость приобретает их тщательная подготовка и всестороннее обоснование. При этом важно в полной мере при их принятии учесть мнение тех людей, которым это решение предстоит реализовать, а также тех, для кого это решение принимается. Коллективный подход к выбору оптимальной альтернативы позволит сократить число ошибок, полнее оценить имеющиеся возможности его реализации. При разработке решений необходимо в полной мере использовать современные технические средства, методы прогнозирования и моделирования, информационные ресурсы, обеспечивающие нахождение лучшего варианта.

Делая вывод вышеизложенному можно сказать, что в современной экономике, в условиях мировой глобализации, в быстроменяющихся рыночных условиях для организаций и прочих экономических субъектов на первый план выходит система эффективного стратегического управления вкупе с принятием качественных управленческих решений, позволяющих поддерживать уровень, достигнутый при осуществлении деятельности компаниями, занимать новые рыночные сегменты, повышать свою конкурентоспособность, выходить на более высокий виток своего развития. Вместе с тем, большое значение имеет необходимость повышения качества принятия эффективных управленческих решений

⁵ Ю.В. Рагулина Некоторые особенности принятия решений в условиях инновационной экономики. // Транспортное дело России, №06, 2008.

руководством организации в соответствии с требованиями, которые предъявляются в современном экономическом и не только мире.

Литература:

1. Гапоненко А.Л., Панкрухин А.П. Стратегическое управление. // ОМЕГА-Л. – М., 2006.
2. Чижова Е.Н., Сазонов Д.Г., Чижов М.С. Управленческие решения. // Издательство БГТУ. – Б., 2009.
3. Минаева Л.А., Акимова Г.З. Стратегическое управление. // Издательство БГТУ. – Б., 2008.
4. Рагулина Ю.В. Некоторые особенности принятия решений в условиях инновационной экономики. // Транспортное дело России, № 06, 2008.
5. Русаков В.К. Основные признаки, определяющие понятие качества, и их роль в выработке и принятии управленческих решений. // Административное и муниципальное право, № 10, 2011.
6. Гафурова Г.Н. Управленческая отчетность как основа принятия управленческих решений. // Бухгалтерский учет в издательстве и полиграфии, № 9, 2011.
7. Кабашкин В.А., Старостин Е.И. Аудит трудовых ресурсов как новый инструмент для принятия управленческих решений. // Международный бухгалтерский учет, № 16, 2011.

Гумерова Г.И.

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

Сахаров Ю.В., Троян П.Е.

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

Великовский Л.Э., Шестериков Е.В.

ЗАО НПФ «Микран», г. Томск, Россия

**РОЛЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ В
ФОРМИРОВАНИИ РЫНКА ТРУДА НАНОИНДУСТРИИ**

Наноиндустрия – это быстро развивающаяся область трудовой деятельности. Наиболее интенсивно этот процесс происходит в области нанотехнологий в электронике, фотонике, наноматериалов. Успех в развитии наноиндустрии в значительной степени определяется наличием кадрового потенциала и рынка труда специалистов в указанных областях экономической деятельности. Неизбежным требованием развития рынка труда является наличие

профессиональных стандартов. Именно эти обстоятельства способствовали тому, что вопрос о разработке профессиональных стандартов решается на самом высоком уровне. При Президенте России создан Национальный Совет по профессиональным квалификациям (председатель А.Н. Шохин). В рамках задач, поставленных Президентом, ГК «Роснано» в лице Фонда инфраструктурных и образовательных программ (ФИОП) осуществляет руководство разработкой профессиональных стандартов для nanoиндустрии, в частности, для следующих областей профессиональной деятельности: «Производство твердотельной электроники», «Производство наноматериалов», «Производство фотоники».

Благодаря своей активной позиции ФИОП в сфере развития кадрового потенциала nanoиндустрии сделано следующее:

- в ноябре 2013 г., по предложению Минобрнауки, Фонд стал центром ответственности за подготовку предложений по контрольным цифрам приема на направления и специализации вузовской подготовки по нанотехнологиям;

- в июле 2014 года Национальный совет по профессиональным квалификациям при Президенте Российской Федерации наделил ФИОП полномочиями «Совета по профессиональным квалификациям в nanoиндустрии» (всего было создано 5 таких отраслевых Советов).

- в июне 2014 года подписано соглашение с Межотраслевым объединением nanoиндустрии о создании системы независимой оценки и сертификации квалификаций сотрудников компаний nanoиндустрии и студентов выпускных курсов вузов.

- с начала 2014 года запущен проект по профессионально-общественной аккредитации вузовских программ на соответствие профстандартам.

Таким образом, в настоящее время установлено, что наличие профессиональных стандартов необходимо и действительно способствует формированию рынка труда в nanoиндустрии.

Поскольку для многих сотрудников, особенно высших учебных заведений, профессиональные стандарты являются не широко известными документами, то кратко остановимся на ряде понятий, касающихся профессиональных стандартов.

Профессиональный стандарт – многофункциональный нормативный документ, определяющий в рамках конкретного вида экономической деятельности (области профессиональной деятельности) требования к содержанию и условиям труда,

квалификации и компетенциям работников по различным квалификационным уровням.

Профессиональный стандарт предназначен для:

- проведения оценки квалификации и сертификации работников, а также выпускников учреждений профессионального образования;

- формирования государственных образовательных стандартов и программ всех уровней профессионального образования, в том числе обучения персонала на предприятиях, а также для разработки учебно-методических материалов к этим программам;

- решения широкого круга задач в области управления персоналом (разработки стандартов предприятия, систем мотивации и стимулирования персонала, должностных инструкций; тарификации должностей; отбора, подбора и аттестации персонала, планирования карьеры);

- проведения процедур стандартизации и унификации в рамках вида (видов) экономической деятельности (установление и поддержание единых требований к содержанию и качеству профессиональной деятельности, согласование наименований должностей, упорядочивание видов трудовой деятельности и пр.).

Особо необходимо отметить, что одной из задач профстандарта является участие в формировании содержания государственных образовательных стандартов для вузов. В настоящее время приняты ряд нормативных документов, регламентирующих обязательный учет требований профессиональных стандартов, в части профессиональных компетенций выпускников, как требований работодателей, заложенных в профессиональных стандартах. Действительно, при разработке профстандартов проводится большая работа по согласованию содержания стандарта на всех этапах разработки с промышленными предприятиями и наиболее квалифицированными специалистами – непубличная и публичная профессиональная экспертиза профстандарта.

Авторы настоящего доклада в 2014 году по заданию ФИОП «Роснано» осуществляют разработку профессионального стандарта «Специалист проектирования и обслуживания чистых производственных помещений для микро- и нанoeлектронных производств». Необходимость разработки профстандарта обусловлена тем, что производство изделий микро- и нанoeлектроники требует наличия чистых производственных помещений. При этом ни в одном из вузов страны не ведется подготовка специалистов по проектированию и эксплуатации чистых помещений для микро- и

наноэлектронных производств. В лучшем случае в технологических дисциплинах отводится небольшой объем времени на сведения по чистым помещениям. Учитывая, что число предприятий наноиндустрии, связанных с производством микро- и наноэлектронных изделий растет, потребность в таких специалистах увеличивается. Поэтому разработке указанного профессионального стандарта необходима и своевременна.

Разработка профессионального стандарта осуществляется в соответствии с [1]. В соответствии с этими указаниями на первом этапе проведены: анализ российских и международных профессиональных стандартов по схожим видам профессиональной деятельности, оценка состояния и перспектив развития вида экономической деятельности; изучены тарифно-квалификационные характеристики по Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих (ЕТКС), Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих (ЕКСД), квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и других служащих (КСД), общероссийского классификатора занятий (ОКЗ), общероссийского классификатора видов экономической деятельности (ОКВЭД), национальная рамка квалификаций РФ (НРК) и другие нормативные документы, определяющие требования к квалификации по профессиям, должностям и специальностям по данному виду профессиональной деятельности. На основании проделанной работы был разработан инструментарий проведения исследований на предприятиях, позволивший сформулировать квалификационные требования, и проведено исследование видов трудовой деятельности в области «Производство твердотельной электроники». Результатом первого этапа стала разработка проекта квалификационных требований, проведение не публичной экспертизы проекта квалификационных требований и доработка проекта с учетом замечаний экспертов по проекту квалификационных требований к специалисту по проектированию и обслуживанию чистых помещений для микро- и наноэлектронных производств.

Из изложенного выше видно, что профстандарт предназначен не только для проведения оценки квалификаций и сертификации работников, но и позволяет формировать содержание государственных образовательных стандартов высшего профессионального образования.

Далее в представлены в качестве примера выдержки из проекта профессионального стандарта (таблица 1). Содержание проекта

представляют обобщенные трудовые функции специалиста по проектированию и обслуживанию чистых помещений, раскрываемые в перечне трудовых функций.

Основную часть профессионального стандарта, отражающего профессиональные компетенции и формирующие квалификационные требования к специалисту, составляют трудовые действия по каждой трудовой функции с указанием необходимых знаний и умений.

Таблица 1.

Обобщенные трудовые функции			Трудовые функции
код	Наименование	Уровень квалификации	Наименование
А	Обслуживание чистых производственных помещений и инженерных систем	6	Адаптация и пересогласование проектных решений для чистых производственных помещений
			Мониторинг параметров чистых производственных помещений и инженерных систем на соответствие проектным параметрам
			Формирование заключения о соответствии чистых производственных помещений и инженерных систем требуемым нормам
			Диагностика неполадок и ремонт объектов инфраструктуры производства и систем чистых производственных помещений
В	Проведение верификации и валидации чистых производственных помещений и инженерных систем	6	Аттестация чистых производственных помещений и инженерных систем в построенном состоянии
			Аттестация чистых производственных помещений и инженерных систем в оснащённом состоянии
			Аттестация чистых производственных помещений и инженерных систем в эксплуатационном состоянии
			Настройка инженерных систем чистых производственных помещений

Продолжение таблицы 1.

С	Разработка инфраструктуры и инженерных систем чистых производственных помещений для обслуживания технологического процесса микро- и нанoeлектронных производств	7	Формирование требований для инфраструктуры и инженерных систем чистых производственных помещений
			Проведение расчетно-конструкторских работ для инженерных систем чистых производственных помещений
			Планирование размещения инженерных систем в чистых помещениях
			Выбор оборудования и материалов для инженерных систем чистых производственных помещений
			Разработка регламента по обслуживанию, ремонту и проверке инженерных систем чистых производственных помещений
D	Разработка и аттестация проектов чистых производственных помещений для микро- и нанoeлектронных производств	7	Приведение технического задания на проектирование чистого производственного помещения в соответствие с требованиями нормативных документов и возможностями оборудования
			Разработка проекта и экспликации чистых производственных помещений
			Выбор материалов для строительства чистых производственных помещений
			Проведение экспертизы проекта чистых производственных помещений
			Проверка корректности и утверждение проектной документации чистых производственных помещений и инженерных систем

В качестве примера, в таблице 2 приведены трудовые действия, необходимые знания и действия для трудовой функции А/02 – «Мониторинг параметров чистых производственных помещений и инженерных систем на соответствие проектным параметрам».

Таблица 2.

Трудовые действия	Составление и согласование регламента технического обслуживания и замены расходных материалов в инженерных системах
	Контроль параметров чистых производственных помещений и инженерных систем
	Анализ контролируемых параметров чистых производственных помещений и инженерных систем
	Расчет и оценка времени службы расходных материалов в инженерных системах
	Формирование заявки на приобретение расходных материалов
	Проведение работ по выявлению и устранению причин, приводящих к отклонению параметров чистых производственных помещений и инженерных систем от проектных норм
	Контроль над деятельностью операторов и соблюдением ими условий вакуумной гигиены
Необходимые умения	Проводить расчет срока службы расходных материалов в инженерных системах
	Составлять заявку на расходные материалы и их замену
	Проводить измерения параметров чистых производственных помещений и инженерных систем
Необходимые знания	Проводить анализ и определять причины отклонения параметров чистых производственных помещений и инженерных систем от проектных норм
	Правила по охране труда, технике безопасности и пожарной безопасности
	Срок службы расходных материалов в инженерных системах
	Методики измерений параметров чистых производственных помещений и инженерных систем
	Современные типы приборов для проведения измерений
	Физические принципы работы инженерных систем
	Регламент, нормативные документы и стандарты предприятия
	Регламент контроля чистых производственных помещений и инженерных систем, нормативные документы и стандарты по чистым зонам
Регламент на поверку и калибровку приборов контроля параметров чистых производственных помещений	
Технический английский язык	

Анализируя содержание проекта профессионального стандарта в части требований по необходимым умениям и знаниям, можно видеть, что профессиональный стандарт действительно является инструментом, позволяющим определить содержание подготовки

специалиста по проектированию и обслуживанию чистых помещений для микро- и нанoeлектронных производств, а также может служить надежным инструментом для оценки профессиональных компетенций специалиста.

В заключение отметим, что профессиональные стандарты являются важным инструментом и фактором повышения качества инженерного образования, дополняя и расширяя требования государственного образовательного стандарта в области определенного вида профессиональной деятельности.

Литература:

1. Приказ Минтруда России № 170 н от 29.04.2013 г. «Об утверждении методических рекомендаций по разработке профессионального стандарта».

Данкова Ж.Ю.

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

ЭФФЕКТИВНАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ОРИЕНТАЦИЯ МОЛОДЕЖИ КАК УСЛОВИЕ ПОДГОТОВКИ КОНКУРЕНТОСПОСОБНЫХ И ЭЛИТНЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Насущной потребностью современного этапа развития российской экономики, основанного на потоке инноваций и постоянном технологическом совершенствовании, является подготовка высококвалифицированных конкурентоспособных и активных молодых специалистов, востребованных на рынке труда.

Очевидно, что необходимыми условиями успешной реализации инновационных экономических задач выступает обоснованный выбор молодыми людьми вида профессиональной деятельности и форм занятости в соответствии с личными склонностями и потребностями инновационной экономики. Ведь осознанный и правильный выбор профессии положительно влияет как на производительность, так и на качество труда в целом.

В данной связи вопросы профессиональной ориентации и подготовки населения, особенно молодежи, представляется достаточно актуальными.

В Положении о профессиональной ориентации и психологической поддержке населения Российской Федерации определено, что профессиональная ориентация – это обобщенное понятие одного из компонентов общечеловеческой культуры, проявляющегося в форме

заботы общества о профессиональном становлении подрастающего поколения, поддержки и развития природных дарований, а так же проведения комплекса специальных мер содействия человеку в профессиональном самоопределении и выборе оптимального вида занятости с учетом его потребностей и возможностей, формирование компетентности, ориентации и адаптации на рынке труда с учетом социально-экономической ситуации.

Анализ литературы по вопросам профессиональной ориентации показал, что несмотря на достигнутый опыт организации профориентационной работы и его определенные результаты в настоящее время существует объективная необходимость разработки и внедрения эффективных технологий данной деятельности с учетом перспектив социально-экономического развития страны.

Профессиональная ориентация, по мнению специалистов представляется межведомственной проблемой, для эффективного решения которой необходимо налаживание четкого разнопланового взаимодействия множества учреждений, организаций и предприятий.

Подобный вывод обосновывается исходя из сложившейся ситуации на рынке труда молодежи, который в настоящее время характеризуется следующими основными признаками:

- несформированностью профессиональных интересов у молодежи;
- деформацией профессиональных намерений подрастающего поколения, инфантилизмом позиции, завышенными притязаниями у части молодых людей;
- отсутствием механизма корректировки структуры профессионального обучения с учетом перспектив социально-экономического развития регионов;
- отсутствием на большинстве предприятий и организаций программ трудовой адаптации молодых специалистов и рабочих;
- ограниченными финансовыми возможностями молодежи для трудовой мобильности на региональных и межрегиональных рынках труда и для занятости в сфере предпринимательства;
- возрастающими масштабами платности за образование; дисбалансом спроса и предложения (количественного и качественного);
- несоответствием уровня квалификации требованиям работодателей;
- отсутствием госзаказа на выпускников учреждений высшего, среднего и начального профессионального образования;

– низкой оплатой и неудовлетворительными условиями труда, недостаточным качеством рабочих мест в большей части государственного сектора.

Многие выпускники школ поступают в профессиональные учебные заведения, не имея четкого представления о выбранной профессии, зачастую их выбор случайный и непродуманным.

Думается, что динамика и характер профориентационной ориентации молодежи требует всестороннего изучения и мониторинга образовательных потребностей и перспектив профессионального самоопределения молодежи.

Проведенное с этой целью исследование среди учащихся выпускных классов и студентов белгородских вузов выявило следующие аспекты профессионального самоопределения молодых людей и позволило наметить пути комплексного решения ряда проблем профессиональной ориентации молодежи.

В частности, исследование жизненных планов, ориентаций и дальнейших этапов профессионального самоопределения молодежи Белгородской области показало, что подавляющее большинство (78,9%) молодых людей в ближайшей перспективе намерены продолжать повышение своего образовательного уровня.

Показательно, что сравнительно небольшое количество респондентов выбирают иные образовательные траектории. Так, 14,9% намерены поступить в учебное заведение среднего профессионального образования; 6,4% – в профессиональное училище.

То есть, ориентация на продолжение обучения в высшем или, по крайней мере, в начальном профессиональном или среднем специальном учебном заведении является для белгородских школьников, практически, безусловной. Что позволяет утверждать – потребность в высшем образовании в сознании молодых людей является универсальной ценностно-целевой установкой.

При выборе учащимися профессии главную роль играют не востребованность этой профессии на рынке труда, не личные предпочтения и способности, а некий престижный социальный стереотип, заманчивый социальный статус, которого хотят достичь и которому хотят соответствовать будущие студенты.

Так, к сожалению, только для четверти опрошенных молодых людей, как следует из полученных в ходе настоящего исследования данных, мотив самореализации и саморазвития является преобладающим при выборе будущей профессиональной деятельности. На первом же месте среди профессиональных мотиваций стоит «хорошая заработная плата» (32,4%).

Наряду с названными мотивами, определяющими выбор профессии, в число важных для 36,6% входят такие как «престижность профессии» и «вероятность трудоустройства» (по 18,3% соответственно).

Примечательно, что, имея возможность при ответе на данный вопрос сформулировать собственный вариант мотивации выбора будущей профессиональной деятельности, ни один из 6% респондентов, воспользовавшихся предоставленным правом, не назвал в качестве мотива определения профессии «свои способности» или «профессиональные предпочтения», что лишний раз подтверждает: выбор профессии в основном детерминирован формальными признаками профессиональной деятельности.

Следует также особо отметить, что молодые люди зачастую имеют смутные представления о связи выбранной профессии с реальными потребностями рынка труда, причем представления подростков о той или иной профессии не всегда совпадают с ее реальным содержанием.

Опрос молодых белгородцев показал, что наибольший интерес вызывают четыре направления подготовки: экономика (15,2%), юриспруденция (16,9%), технические специальности (12%), медицина (10,5%). Их выбрали в общей совокупности около 55% респондентов. Среди других направлений подготовки, которые популярны у будущих абитуриентов были названы: менеджмент (8%), инженерные специальности (8,9%), рабочие специальности (4,8%) и педагогика (4,4%).

Выбор рабочих профессий остается очень незначительным. Незаинтересованность молодых людей в получении рабочих специальностей, как правило, обусловлено представлением с тяжелым, низкооплачиваемым трудом. Молодежь не информирована о том, что на многих предприятиях внедряется новая, современная техника, повышается культура труда, а оплата труда высококвалифицированных специалистов достаточно высокая.

Практически каждый четвертый выпускник собирается поступать в региональный вуз, которые, если судить по распределению предпочтений опрошенных, находятся вне конкуренции и авторитет которых достаточно высок. Таким образом, можно говорить о «регионализации» профессионального образования.

Данный факт еще раз подтверждает вывод о том, что молодые белгородцы в значительной степени нацелены идти по легкому пути реализации своих образовательных стратегий. Лишь немногие из них готовы к затратам сил и средств для поступления в престижные

учебные заведения страны или же зарубежные вузы, способные обеспечить качественное образование. Не случайно, что только 8,8% опрошенных нацелено на учебу в Москве или Санкт-Петербурге. А за рубежом и того меньше – 2,6%.

В условиях роста спроса на высшее образование и снижения доли выпускников школ и учащихся учреждений начального и среднего специального образования представляется целесообразным исследование и определение оснований выбора того или иного образовательного учреждения. С этой целью был задан вопрос: «Что для Вас является наиболее важным при выборе образовательного учреждения?».

Практически 30 % опрошенных считают важным качество подготовки специалистов в данном вузе. Примерно одинаковое количество молодых людей отметили существенное значение престижности образовательного учреждения (18,6%) и востребованность выпускников на рынке труда (17,4%).

Основаниями для выбора образовательного учреждения являются материально-техническая база учебного заведения и наличие различных форм обучения для чуть более 20% опрошенных.

Несколько необычно выглядит определение значимости такого показателя как «стоимость обучения». Только 6,8% молодых людей берут его в первую очередь во внимание. Между тем бытует устоявшееся мнение о том, что ресурсный потенциал семей в значительной степени определяет не только поступление ребенка в тот или иной вуз, но и обуславливает выбор более «дешевой» специальности.

И, наконец, не более 5% опрошенных учитывают при выборе учебного заведения профессорско-преподавательский состав вуза и применение в образовательном процессе информационных технологий. А ведь такой показатель как хороший профессорско-преподавательский состав, как правило, является одним из наиболее значимых показателей качества обучения в вузе. Однако данное обстоятельство осознается только 2% молодых белгородцев.

Изучение факторов, способствующих повышению уровня информированности потребителей образования, весьма актуально в современных условиях. Это обусловлено следующими обстоятельствами:

Во-первых, современное образование характеризуется большим выбором и высокой конкуренцией предоставляемых образовательных услуг со стороны как государственных, так и негосударственных образовательных учреждений. В нашем регионе существуют

образовательные учреждения, которые предоставляют возможность получить высшее или дополнительное образование с выдачей государственного диплома по одинаковым специальностям, а также дипломов негосударственных вузов. Осознанные предпочтения потребителей услуг высшего образования в условиях увеличения числа конкурирующих учебных заведений возможны благодаря повышению уровня информированности.

Во-вторых, очень низкими являются показатели трудоустройства выпускников вуза по полученной специальности. Это свидетельствует о слабой осведомленности абитуриентов и студентов по вопросам состояния рынка труда, случайном выборе специальностей при поступлении в вуз. Снизить разрыв между рынком образовательных услуг и рынком труда позволит исследование информированности учащейся молодежи о востребованности конкретных специальностей в регионе, а также влияние этих сведений на профессиональный выбор.

Итак, как показал проведенный опрос, абсолютное большинство участников исследования (56,5%) при выборе профессии опирается на мнение своих родителей или близких родственников. Это объясняется, скорее всего, высокой степенью доверия к данному источнику получения информации - абитуриенты верят, прислушиваются к мнениям людей из ближайшего окружения – считая, видимо, что у последних намного больше опыта. А, возможно, просто-напросто у современной молодежи отсутствует способность принимать самостоятельное ответственное решение. В любом случае, профориентационная работа должна быть нацелена не только на выпускников, но и на их родителей.

Другими источниками информации при профессиональном определении молодых людей выступают для 10,5% – друзья и знакомые; для других 10,5% – средства массовой информации; а для 6,2% – учителя. Примечательно, что только 10% опрошенных используют сведения об образовательном учреждении, что называется «из первых рук», что позволяет, утверждать: вузы не в полной мере используют профориентационный потенциал своей деятельности

Прежде всего, учащихся интересует информация о требованиях при поступлении в вуз и конкурсах в учебные заведения. О такой заинтересованности заявляют 38,6% опрошенных молодых людей.

Примерно треть респондентов (31,7%) нуждается в информации о престижных профессиях, требованиях к специалистам. Примечательно, что 9,7% не испытывают потребности ни в каких бы то ни было сведениях об образовательных учреждениях. Данное обстоятельство, скорее всего, связано, с одной стороны, опять-таки с

формальным подходом молодых людей к выбору будущей профессии. С другой стороны, вероятно, молодежь просто не осознает, что, информационный фактор является универсальным и повышающим шансы различных социальных групп на рынке образовательных услуг. И поэтому именно он недооценивается как абитуриентами и их родителями, так и самими высшими учебными заведениями.

Между тем, получая более конкретную, достоверную и подробную информацию о вузах учащиеся и их родители смогут точнее определить потребности, более верно соотнести свои финансовые, интеллектуальные, социокультурные возможности, принять правильное решение о выборе вуза и сформировать дальнейшую образовательную стратегию.

По-видимому, данный факт доказывает отсутствие у большинства вузов системной информационной политики. На наш взгляд, высшие учебные заведения зачастую не имеют четкой стратегии позиционирования своего учреждения, рациональных методов управления каналами информации и информирования населения о предоставляемых услугах. Поэтому организация и проведение мероприятий, направленных на профессиональную ориентацию молодежи, а также управление собственными информационными потоками, нуждаются в более серьезной системной подготовке и реализации со стороны вузов.

По-нашему мнению изучение проблемы информированности белгородской молодежи о вузах и ее влияния на реализацию образовательных потребностей молодых людей нуждается в дополнительной, более глубокой исследовательской практике.

Таким образом, профориентационную работу с молодежью необходимо активизировать, создавая новые подходы к профессиональной ориентации, используя современные технологии.

По нашему мнению, профориентационная деятельность должна состоять из трех основных блоков: информационного, социально-диагностического и консультационного (Рис.1).

1. *Информационный блок* позволит получить максимум сведений о специальностях (профессиях), их содержании, статусе на рынке труда, уровнях образования и сроках обучения, перспективах трудоустройства, возможностях продолжения обучения.



Рисунок 1. Основные компоненты профориентационной деятельности

Работа по данному направлению заключается в проведении ряда мероприятий для абитуриентов и их родителей. А именно:

- разработка и тиражирование справочно-информационных материалов и методических пособий по рынку труда, о возможностях трудоустройства, востребованных профессиях, поиске работы, выборе профессии;
- предоставление подробных ознакомительных буклетов о специальностях вузов;
- открытие кабинетов профориентации, оформление уголков и стендов профориентационной тематики в образовательных учреждениях;
- развитие сети информационно-консультационных пунктов службы занятости в школах, учреждениях профобразования, сельских администрациях, библиотеках и т.д.
- организация и проведение мероприятий профориентационной направленности, являющихся эффективной формой информирования молодежи (дней открытых дверей вузов, декад профориентации, дней карьеры, презентаций профессий, информационных выставки учебных мест, дней открытых дверей службы занятости и др.);
- посещение и выступление на родительских собраниях в школах и учреждениях начального и среднего профессионального образования;
- организация встреч выпускников профессиональных учебных заведений с работодателями, специалистами службы занятости, представителями органов власти муниципальных образований;

- участие в областных и городских ярмарках вакансий учебных мест, проводимых совместно управлением образования и службой занятости населения;

- организация сотрудничества с социальными партнерами (агентствами по трудоустройству и консалтингу, работодателям, проведение совместных семинаров, круглых столов по вопросам организации и проведения профориентационной работы с молодежью и т.д.);

- обеспечение свободного доступа молодежи к информационным банкам вакансий и т.д.

2. *Социально-диагностический блок*, предусматривающий выявление мотивов и степени осознанности выбора молодыми людьми специальности (профессии) и образовательного учреждения, их интересов и склонностей с помощью профессионального тестирования, а также посредством регулярного мониторинга образовательных потребностей молодежи.

3. *Консультативный блок*, включающий в себя индивидуальную консультативную помощь в выборе специальности и образовательного учреждения. В частности:

- предоставление общих сведений о профессии: рабочее место, условия труда, положительные и отрицательные аспекты деятельности, степень ответственности, психофизиологических качеств и противопоказаний;

- работа с психологами, помощь в построении психограмм (описание профессионально важных качества человека, необходимых для успешного выполнения данной трудовой деятельности; выявление качеств, препятствующих овладению специальностью);

- построение информационно-консультационных и индивидуальных профессиограмм деятельности и т.д.

По нашему мнению, организация системной профориентационной деятельности даст возможность каждому поступающему более осознанно и ответственно подойти к выбору специальности.

В целом следует отметить, что основные направления оптимизации профориентационной работы должны быть связаны:

- во-первых, с выявлением и анализом причин и мотивов, которыми руководствуются молодые люди в ходе профессионального самоопределения;

- во-вторых, с исследованием тенденций социально-экономической востребованности специальностей (профессий) на ближайшую и среднесрочную перспективу в регионе.

Кроме того, в связи с тем, что профессиональная ориентация по своей сути представляет собой систему мероприятий, направленных на формирование у молодежи профессионального самоопределения, готовности к сознательному и обоснованному выбору профессии в соответствии со своими интересами, желаниями, склонностями, способностями и с учетом имеющихся общественных потребностей в специалистах различного профиля, важным направлением повышения эффективности профориентационной деятельности должно стать создание единой системы планирования и реализации мер по профессиональной ориентации выпускников общеобразовательных и профессиональных учебных заведений.

Важно повысить слаженность взаимодействия по этим направлениям службы занятости с органами управления и учреждениями образования, здравоохранения, социальной защиты населения, внутренних дел, военными комиссариатами, комитетами по делам молодежи. Для проведения единой политики и координации работы всех заинтересованных структур возможно создание межведомственной комиссии по профессиональной ориентации молодежи.

Помимо этого, целесообразно проводить ежегодный мониторинг оценки жизненных планов и образовательных потребностей молодежи, основными задачами которого являются:

- исследование альтернатив деятельности после окончания школы (учреждений СПО и НПО);
- определение мотивов учащихся при выборе образовательных услуг в профессиональной системе образования;
- выявление ожиданий от получения соответствующего образования;
- оценка степени владения абитуриентами информацией о профессиональных учебных заведениях

Литература:

1. Постановление Минтрудсоцразвития России от 27.09.1996 № 1 «Об утверждении Положения о профессиональной ориентации и психологической поддержке населения Российской Федерации» [Электронный ресурс] – Режим доступа к изд.: <http://www.businesspravo.ru/> (дата обращения: 15.12.2014).

2. Бевз Е.В. Профориентационная работа с учащимися общеобразовательных учреждений как необходимое условие их профессионального самоопределения [Электронный ресурс] – Режим доступа к изд.: <http://www.conf-edu.ru/docs/8/Bevz%20E.V.%20Proforientacionnaja%20rabota.doc> (дата обращения: 15.12.2014).

3. Данкова Ж.Ю. Мониторинг профессиональной работы служб занятости населения Белгородской области. – Белгород: ГиК, 2013. – 36 с.

Демура Н.А.

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

РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА КАК ВАЖНЕЙШАЯ СОСТАВЛЯЮЩАЯ РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ

В современных быстроменяющихся условиях непрерывное обучение, обучение через всю жизнь становится актуальным и необходимым для отдельной личности, образовательных учреждений, государственных структур, промышленных предприятий и т.п. Развитие личности, развитие персонала становится важнейшей составляющей развития организации.

На протяжении веков виднейшие ученые ведущим фактором экономического роста и развития признавали: землю, труд, капитал, знания, производственные факторы, их количество и качество, НТП и др. или склонялись к мнению о комбинаторном влиянии с превалированием того или иного фактора в зависимости от конкретной экономической ситуации [8].

Развитие промышленного предприятия связано, прежде всего, с качественными изменениями его хозяйственной системы, повышением эффективности функционирования на основе повышения производительности труда, совершенствования организации труда, техники, технологии, роста конкурентоспособности продукции и услуг, оптимизации затрат, финансов и т.п.

Важнейшей составляющей развития предприятия в современных условиях становится система развития персонала, включающая выработку стратегии, прогнозирование и планирование потребности в персонале, управление карьерой и профессиональным ростом, организацию процесса адаптации, обучения, тренинга, формирование организационной культуры.

Развитие персонала является систематическим процессом, ориентированным на формирование сотрудников, отвечающих потребностям предприятия, и, в то же время, на изучение и развитие производительного, образовательного и личностного потенциала [6].

Развитие предприятия представляет собой процесс изменений в состоянии «системы предприятие», в результате которого возникает ранее не существовавший набор элементов этой системы.

Развитие – это последовательное изменение состояния системы в определенном интервале времени от некоторого фиксированного момента [1].

Личность есть системное качество. С этой точки зрения исследование личности – это не исследование отдельно индивидуальных свойств, психических процессов и состояний человека, это исследование его места, позиции в системе общественных связей, исследование того, что, ради чего и как использует человек свое врожденное и приобретенное. Соответственно исследование развития личности поднимает вопросы, что и как влияет на этот результат.

Вся история педагогической мысли отмечена борьбой двух идей: идеи о том, что образование это развитие, идущее изнутри, что оно основано на природных способностях, и идеи о том, что образование – это формирование, идущее извне и представляющее собой процесс преодоления природных наклонностей и замещения их приобретенными под внешним давлением навыками [3].

Само понятие «развитие» изначально сводится к некоторому развертыванию потенциально имеющегося.

Гуманистическая парадигма развития, саморазвития и самореализации личности теоретически определяет три основных направления образовательной деятельности [3]:

- обеспечение внутренних условий (установок, потребностей, способностей) через механизмы самопознания, рефлексии, целеполагания, физической и психологической защиты;

- создание благоприятных внешних условий для психического и физического существования и развития;

- организация специфической микросоциальной среды (межчеловеческие отношения, творческая деятельность, общение, психологический климат и т.д.), способствующей адаптации к реальным социокультурным условиям бытия.

Все вышеперечисленные подходы к пониманию проблемы развития личности достаточное внимание уделяют проблемам адаптации и адаптивности как личностному качеству, которое является залогом успешного развития.

Человек как существо, адаптирующееся к внешним условиям среды и к потребностям внутреннего мира, стремится, прежде всего, к согласованию жизненных целей и достигаемых результатов, к установлению равновесных отношений с собой и реальностью, к получению наслаждений от жизни, к избеганию страданий, к извлечению практической пользы и к успеху [5].

Выход на понимание сущности процессов адаптации и развития требует решения серьезной проблемы: интегрирование образовательных, развивающих, адаптирующих задач в рамках своей профессиональной деятельности и программирование, исходя из этого необходимого результата образовательной деятельности [7].

Работа с человеком как ресурсом развития предприятия начинается на этапе подбора, а в дальнейшем, и адаптации. От того, насколько эффективно организованы данные процессы, зависит результативность дальнейшей работы и возможность реализации способностей как самого сотрудника, так и достижения целей развития всей организации.

Для предприятия необходимость адаптации связана, прежде всего: со стремлением снизить прямые и косвенные издержки (затраты на наем, обучение, временное замещение, дополнительный контроль, исправление ошибок, снижения эффективности работы и т.п.); сокращением текучести кадров [2].

Управление подбором и адаптацией новых сотрудников в коллективе – одна из важнейших задач, которую приходится решать службе персонала. Недостаточное внимание службы персонала к созданию эффективных механизмов подбора и адаптации сотрудников может повлечь за собой недовольство работника организацией, уменьшение производительности труда, уход из организации. В этом случае эффективность мероприятий по комплектованию организации персоналом снижается, что приводит к падению эффективности деятельности организации в целом.

В результате разработки модели адаптации как инструмента управления, ее внедрения и грамотного управления в организации возможно получение значимых результатов, которые можно разделить на субъективные и объективные:

Объективные результаты: снижение издержек по поиску нового персонала; снижение количества увольнений сотрудников, проходящих испытательный срок, как по инициативе администрации компании, так и по желанию самого сотрудника; сокращение времени, которое необходимо, чтобы деятельность каждого отдельного сотрудника начала влиять на эффективность работы организации; уменьшение временных затрат других людей на адаптацию новых сотрудников, что, в свою очередь, позволит направить высвободившееся время на выполнение непосредственных обязанностей.

Субъективные результаты: улучшение организационного климата в учреждении; формирование лояльности у сотрудника с первых дней

его работы в организации, тем самым создавая стимулы и желание работать в организации длительное время; удовлетворенность работой и организацией в целом.

Если в результате процессов подбора и адаптации предприятие в короткие сроки получает мотивированных сотрудников, работающих не только в соответствии со своими личными целями (финансовый мотив), но и с организационными задачами, то можно говорить о том, что механизмы подбора и адаптации на данном предприятии правильно разработаны, внедрены, управляемы и, следовательно, эффективны [4].

Однако, в ходе адаптации сотрудника на предприятиях обнаруживаются проблемы: возникновение непонимания своих задач, своего места в организации, целей развития организации, сложная система вознаграждения за результаты работы, неэффективная программа мотивации, туманные перспективы карьерного роста, отсутствие наставничества, недостаток справочной информации при введении в должность, равнодушные со стороны руководства и коллег, неуверенность в своих силах и незнание в полном объеме своих прав и обязанностей.

В рамках профессиональной адаптации выделяются два направления адаптации – первичная и вторичная. Первичная адаптация представляет собой приспособление молодых сотрудников, не имеющих опыт профессиональной деятельности (как правило, речь идет в данном случае о выпускниках учебных заведений различного уровня, которые не имеют опыта работы). Вторичная адаптация необходима для сотрудников, имеющих опыт профессиональной деятельности, как правило, меняющих объект деятельности или профессиональную роль, например, при переходе на руководящую должность.

Развитие института наставничества являлось реализацией исследований в области адаптации сотрудников на практике. Для ускорения процесса адаптации на предприятии в качестве наставников могли бы выступать центры карьеры при университетах, обеспечивая будущих работников необходимыми умениями и навыками первичной адаптации в виде деловых игр, психологических тренингов, моделирования процесса адаптации и т.п. По согласованию с предприятиями могли бы проводиться занятия по вторичной адаптации как для работников предприятий, так и для заинтересованных в трудоустройстве лиц.

В ряде предприятий начинает возрождаться институт наставничества. Программа тренингов для наставников на базе

центров карьеры обеспечит их знаниями и навыками общения с подопечными.

Полученные умения в ходе тренинга адаптации позволят будущему работнику снизить уровень неопределенности и беспокойства, узнать и вариантах выстраивания взаимоотношений в коллективе с учетом специфики работодателя, освоить правила поведения и нормы корпоративной культуры, развить свои лучшие личностные качества.

Таким образом, новый сотрудник становится ресурсом компании уже на начальном этапе работы, и его деятельность начинает позитивно влиять на эффективность деятельности и развитие предприятия.

Литература:

1. Глаголев С.Н. Адаптация, экономическая устойчивость и конкурентоспособность промышленного предприятия. // Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права. 2009. № 1. С. 68-73.

2. Жабин А.П., Митрофанов А.Г. Адаптация персонала как элемент стратегии развития человеческих ресурсов в организации (на примере Поволжского банка Сбербанка России) // Вестник самарского государственного экономического университета. Экономика. 2013. № 5. С. 39-43.

3. Лаврухина Е.А. Адаптация и развитие личности в контексте образования. URL:<http://credonew.ru/content/view/93/50/> (дата обращения 01.12.14).

4. Латуха М.О. Оценка эффективности процесса адаптации: российская практика // Справочник кадровика. 2009. №5. URL: <http://www.pro-personal.ru/journal/205/4670/> (дата обращения 01.12.14).

5. Михайличенко С.А., Дуюн Т.А. Открытое образование: технология, организация, проблемы: учебное пособие. – Белгород: Изд-во БГТУ, 2014. – 138 с.

6. Развитие персонала URL: <http://www.grandars.ru/college/biznes/razvitie-personala.html>(дата обращения 01.12.14).

7. Романович М.А. Технопарк как инструмент стимулирования инновационной деятельности на базе высших учебных заведений // Вестник Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова. 2013. № 6. С. 124-127.

8. Рудычев А.А., Демура Н.А. Анализ основных подходов к трактовке терминов «экономический рост» и «экономическое развитие» // Социально-гуманитарные знания. 2013. №8. С. 294-302.

Денисова Л.В.

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

ОСОБЕННОСТИ КОНТРОЛЯ КАЧЕСТВА ЗНАНИЙ ПРИ ПРЕПОДАВАНИИ ХИМИИ БАКАЛАВРАМ ПО ТЕХНОСФЕРНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ

Базисной основой повышения качества преподавания в вузе является характер отношения преподавателей к своей профессии, их постоянное стремление к инновациям и профессиональному росту, саморазвитию и самореализации. От позиции преподавателя во многом зависит успех в организации образовательной деятельности студентов [1].

Основой для оценки качества деятельности преподавателя вуза традиционно считают либо оценку учебных достижений студентов, либо достижения в области обеспечения учебного процесса. При этом оценка качества чтения лекций, проведения семинаров, практикумов, консультаций, оценка качества организации самостоятельной и поисковой образовательной деятельности студентов, как и качество проведения зачета или экзамена в общей системе решения образовательных задач в вузе, проходит стихийно, как правило, за счет копирования или отвержения сложившихся образцов, наблюдаемых у преподавателей разных вузов.

Основными показателями качества в оценке вузовских лекций приняты:

- научность и профессиональная направленность содержания, отражение современного состояния науки и практики;
- оптимальность темпа и выразительность речи, дающая возможность слушать, понимать и записывать основные положения;
- системный и проблемный характер изложения содержания, аргументированность высказываемых суждений и подтверждение теоретических позиций фактами или примерами.

Основными показателями качества практических занятий приняты:

- взаимосвязь содержания практического занятия с содержанием лекций и заданиями для самостоятельной работы;
- диалогичный характер взаимодействия со студентами как возможность свободного высказывания мнений, самостоятельных оценок и дискуссии для всех студентов;
- оптимальный учет интересов и возможностей всех студентов.

Основными показателями качества практикума приняты:

- реальность выполнения в течение учебного занятия каждым студентом предлагаемого числа практических заданий определенной сложности;

- четкость и последовательность инструктажа, ясность, логичность выполнения всей системы практических заданий;

- методическая, техническая и дидактическая обеспеченность всех видов работы студентов, дающая возможность индивидуального выполнения каждым студентом под руководством преподавателя всего объема практических заданий в течение учебного занятия и целесообразность педагогического сопровождения в виде помощи со стороны преподавателя или его ассистента, лаборанта.

Основными показателями качества проведения консультаций приняты:

- глубина анализа наиболее типичных ошибок и затруднений студентов в процессе освоения учебной программы;

- полнота, деликатность и тактичность ответа на все поставленные вопросы студентов;

- точность и доступность рекомендуемых источников для получения полной и дополнительной информации по всем вопросам учебной программы.

Основными показателями качества проведения экзаменов и зачетов приняты:

- соответствие предлагаемых на экзамене или зачете вопросов или заданий содержанию учебной программы;

- объективность оценки, проявляющейся в процессе оценивания критериями и требованиями, с которыми все студенты знакомы в начале учебного курса, тактичность в замечаниях или комментариях при оценке ответов студентов на экзамене или зачете и полная аргументация причин или доводов для ее снижения;

- достаточность времени для подготовки и полного ответа по всем вопросам зачета или экзамена (в период сессии и непосредственно на экзамене или зачете).

Определение качества в анализе образовательной деятельности преподавателей предполагает выявление уровня этого качества. Основаниями для описания уровней качества образовательной деятельности стали:

- сложившиеся в вузовской практике традиции и зафиксированные в нормативно-законодательных документах профессионального высшего образования требования к знаниям, деятельности и поведению преподавателей вуза;

- нормы, которыми реально руководствуется преподаватель при выполнении каждой роли и реализации своих профессиональных функций в образовательном процессе;

- удовлетворенность потребителей (студентов, администрации вуза и общества в целом) от получаемых образовательных результатов и от действий преподавателей на занятиях, консультациях, экзаменах или зачетах.

Основными показателями качества в оценке образовательных результатов приняты:

- средний балл академической успеваемости студентов по учебной дисциплине («отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно»);

- качество знаний по учебной дисциплине (полнота, глубина, системность, действенность);

- отношение студентов к образовательному результату (удовлетворен, вполне удовлетворен, частично удовлетворен, неудовлетворен).

Вузовскими условиями, приводящими к росту качества деятельности преподавателей вуза, могут выступать:

- академическая и научная свобода преподавателей в выборе своей дидактической системы, образовательной технологии или направления инновационного поиска;

- создание условий для саморазвития и повышения профессионализма преподавателей;

- стажировки преподавателей с целью изучения опыта преподавания в других вузах и др.

В последнее время возникла необходимость подготовки бакалавров по техноферной безопасности для работы в различных отраслях промышленности.

Поэтому развитие существующих и поиск новых научно-методических подходов в преподавании курса химии на различных этапах образования остается актуальной задачей.

При обучении будущих бакалавров необходима адаптация государственного образовательного стандарта по химии к особенностям будущей специальности. Соответствие содержания химического образования задачам подготовки специалистов данного профиля может быть достигнуто при построении такой системы обучения, которая была бы профессионально ориентирована и учитывала его особенности [2].

Она должна решать следующие задачи:

- формирование профессиональных мотивов и интересов;

- воспитание системного мышления;
- выработка целостного представления о профессиональной деятельности.

Современные инженерные задачи приходится решать, используя информацию из разных предметных областей. Практическая ценность реализуемого технического образования определяется уровнем сформированных в процессе обучения умений устанавливать межпредметные связи и целенаправленно использовать их для генерации новых знаний, востребованных при решении нестандартных задач.

Дисциплина «Химия» преподается в 1, 2 и 3 семестрах, в виде лекций и лабораторных занятий.

Текущий контроль знаний обучающихся включает оценку их работы на лекциях, лабораторных занятиях, выполнения домашних заданий и оформления лабораторного журнала, для чего введена балльно-рейтинговая система, по результатам которой студент может получить зачет, а также «отлично» и «хорошо» без сдачи семестрового экзамена. Те, кто по рейтингу могут получить «хорошо», но хотят повысить свою оценку, – сдают устный экзамен. При недостаточном количестве баллов (но не менее 50%) студент получает только зачет и должен сдавать устный экзамен.

В первом семестре программа обучения разделена на 8 тем по общей химии, по каждой из которых обучающиеся выполняют лабораторные работы и индивидуальные практические задания. По каждой теме студенты сдают коллоквиум преподавателю. Коллоквиум включает 1-2 часа письменной работы и последующую беседу с преподавателем. Суммарный рейтинг складывается из оценок за коллоквиумы и практикум (за каждую тему и за индивидуальные лабораторные работы).

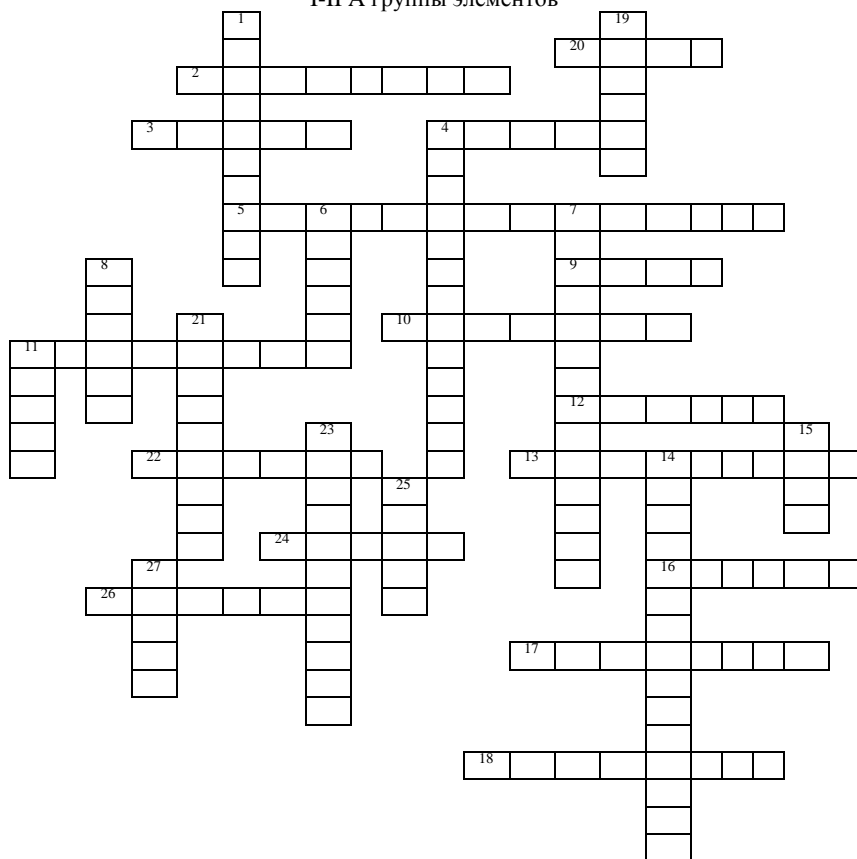
Во втором семестре студенты изучают основы аналитической, коллоидной и органической химии, выполняют лабораторные работы по качественному анализу смеси анионов и катионов, отдельных классов органических соединений, коллоидные системы, работы по хроматографическому разделению катионов и анионов. В качестве зачетной задачи студент получает контрольную пробу для определения трех анионов и трех катионов. Во втором семестре, как и в первом, зачет и отметки выставляются по результатам рейтинга обучающихся.

Третий семестр посвящен химии элементов. Студенты при изучении выполняют 7 лабораторных работ, к каждой работе выполняют индивидуальные практические задания и для закрепления

теоретических знаний готовят к каждой группе элементов химический кроссворд.

Ниже представлен в качестве примера один из кроссвордов, выполненный студентом.

I-II A группы элементов



По горизонтали: 2. Все металлы IA группы металлы (прилагательное). 3. Самое легкое из твердых веществ, существующих при комнатной температуре. 4. Что наблюдается при взаимодействии Rb или Cs с H_2O ? 5. Свойство металлов IA гр., характеризующее температуру их плавления? 9. Назвать соединение Na_2CO_3 . 10. Название солей $NaNO_3$ и KNO_3 . 11. Что образуется при взаимодействии натрия с избытком кислорода? 12. Чего не хватает в

формуле $Z = m / \text{мм}^3 \times ?$ 13. Какое соединение металлов IA группы (кроме Li) выдерживает нагревание свыше 1000°C ? 16. Что наблюдается при протекании реакций: $\text{Ca}(\text{NO}_3)_2 + \text{Na}_2\text{CO}_3 = ?$ $\text{Ca}(\text{NO}_3)_2 + \text{K}_2\text{CrO}_4 = ?$ 17. Метод обогащения руды для получения Li. 18. Свойство элементов IA группы, определяющее их прочность. 20. На какой материал похож натрий по мягкости. 22. Один из методов получения соды (фамилия ученого). 24. Какой металл имеет золотисто-желтую окраску. 26. Из какого материала изготавливают тару для хранения лития, натрия и калия.

По вертикали: 1. Один из методов получения Li, при котором используют расплавленную смесь LiCl и KCl (или CaCl_2). 4. Что наблюдается при взаимодействии Na с H_2O ? 6. Что образуется при взаимодействии металлов IA группы с H_2 ? 7. Чем являются металлы IA группы в ОВР. 8. Какой металл находит наибольшее применение в промышленности. 11. Назвать соединение K_2CO_3 . 14. Особое свойство калия и рубидия. 15. Назвать соединение $\text{CaSO}_4 \times 2\text{H}_2\text{O}$. 19. Аммиачный метод получения соды (фамилия ученого). 21. Что происходит с металлами IA группы на воздухе. 23. Чем покрывается калий при длительном хранении в керосине? 25. В чем уничтожают ненужные остатки металлов? 27. Какого цвета оксид лития?

Таким образом, подготовка будущих инженеров становится процессом взаимно обогащающего взаимодействия, если преподаватели создают условия для активизации самостоятельной творческой деятельности обучающихся при выполнении совместных проектов, для развития их мотивации к использованию полученных знаний, умений, навыков и методов мышления для разрешения реальных инженерных проблем в режиме учебного времени.

Литература:

1. Проблемы качества образования: Материалы XIV Всероссийского совещания. Кн. 5. Управление качеством образования. – М.; Уфа, 2004.
2. Абдулина О. Мониторинг качества профессиональной подготовки // Высшее образование в России. – 1998. – №3.
3. Марек Квиек. Глобализация и высшее образование // Высшее образование в Европе. – 2001. – № 1.
4. Современная неорганическая химия в ВУЗах России: Материалы II Всероссийского совещания заведующих кафедр неорганической химии. – Москва, МГУ им. М.В. Ломоносова, 2013. – 104 с.

Дергаусова Н.Д.
*Белгородский областной Дворец детского
творчества, г. Белгород, Россия*

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

ОБУЧАЮЩИЙ И РАЗВИВАЮЩИЙ ПОТЕНЦИАЛ КОНКУРСА

В модели российского образования до 2020 года образование рассматривается как обеспечивающий ресурс экономики и стратегический ориентир в её инновационном развитии. Важными приоритетами социально-экономической политики сегодня становится привлечение молодёжи в научно-техническую сферу профессиональной деятельности и повышение престижа научно-технических профессий – от рабочих до инженеров и от изобретателей до инноваторов. Профессиональная ориентация подрастающего поколения на специальности научно-технического профиля является одной из актуальных задач современного образования.

Проблема определения педагогических условий развития инженерного мышления учащихся получила отражение в трудах И.А. Матюшкина, В.В. Белича, Л.С. Выготского, Ю.А. Самарина, А.М. Матюшкина, Л.С. Рубинштейна и др. Учёные подчеркивают, что развитие инженерного мышления происходит в конкретной деятельности, где организация работы учащихся непосредственно связана с процессом развития инженерного мышления.

В связи с этим важная роль должна быть отведена выполнению самостоятельных заданий исследовательского характера с производственно-техническим содержанием.

Одним из путей решения этой проблемы мы видим сотрудничество между школой, организацией дополнительного образования, техническим вузом.

Именно для решения данной проблемы в 2006 г. по инициативе Губернатора Белгородской области Е.С. Савченко, Правительства Белгородской области проводится областной конкурс творческих открытий и инициатив «Мы – Белгородцы! Думай, решай, действуй!» с целью выявления и всесторонней поддержки талантливых и одарённых детей, организации проектной и исследовательской деятельности учащихся.

Данный конкурс проводится при поддержке департамента образования Белгородской области, ФГБОУ ВПО «Белгородский

государственный технологический университет им В.Г. Шухова», ГБУДО «Белгородский областной Дворец детского творчества».

Научно-исследовательская и проектная деятельность уверенно входит в практику современной школы не только как способ реализации лично ориентированной педагогики, но и как способ выявления одарённости учащихся, развития их индивидуальных способностей, поддержки жизненного и профессионального самоопределения. Наш опыт по проведению областного конкурса творческих открытий и инициатив «Мы – Белгородцы! Думай, решай, действуй!» свидетельствует об интересе учащихся к самостоятельной исследовательской деятельности, реализации инновационных проектов, техническим разработкам.

Во-первых, этот конкурс нацелен на освоение участниками конкурса проектной и научно-исследовательской деятельности, техническим разработкам, а знания и умения в области разработки и реализации проектов сегодня широко востребованы в профессиональной, общественной и даже личной жизни.

Во-вторых, участие в этом конкурсе само по себе совершенствует школьную жизнь. Выявление актуальных проблем школьной среды с последующим полноценным анализом и разработкой эффективных способов по их решению, объединение для этого потенциала учащихся, педагогов, родителей, партнёров – это серьёзный шаг на пути модернизации школьного образования.

В-третьих, этот конкурс направлен на качественное обучение, развитие и воспитание учащихся. Практикоориентированное, деятельностное, высокомотивированное образование – самое эффективное образование, которое даёт возможность учащимся реализовывать свои творческие способности.

В-четвёртых – сам процесс участия в конкурсе важен для воспитания личности учащегося. Совместный труд на благо общего дела активно формирует востребованные сегодня качества личности – целеустремлённость, ответственность, умение работать в команде, взаимоподдержку и взаимовыручку, взаимоуважение и толерантность, лидерство и волю к победе. Какие личности станут завтра полноправными членами общества – это определяется сегодня.

В-пятых, конкурс – это мощное наполнение портфолио учащихся – приобретёнными знаниями и умениями в области проектной и исследовательской деятельности, универсальными навыками.

Конкурс «Мы – Белгородцы! Думай, решай, действуй!» – это больше, чем конкурс. Это школьная жизнь, наполненная новыми

событиями, новым смыслом, интересными делами, современными технологиями, сотрудничеством, творчеством, выходом за привычные, повседневные рамки.

Участие в конкурсе даёт возможность старшеклассникам подготовить социальные проекты, научно-исследовательские работы, творческие разработки в различных номинациях, которые направлены на совершенствование системы управления, развитие экономики и социальной сферы муниципальных территорий (сёл, городов) Белгородской области.

Техническое творчество школьников отражено в традиционной номинации конкурса «Наследие В.Г. Шухова», работы которых поддерживает Институт технологического оборудования и машиностроения.

Архитектурно-строительный институт БГТУ им. В.Г. Шухова содействует работе учащихся по проектам и научно-исследовательским работам в номинациях: «Фестиваль дизайна и искусств Леонардо да Винчи», «Памятники архитектуры Белгородчины», «Грани кристаллографии». Институт строительного материаловедения и техносферной безопасности – проектах и научно-исследовательских работах номинации «Безопасность жизнедеятельности»; Энергетический институт – творческих работах номинации «Альтернативная энергия»; Транспортно-технологический институт – инновационных проектах «Пути сообщения и транспортные средства».

Попадая в среду участников конкурса, наши старшеклассники переходят на новый уровень понимания своего образования, определяются в своих учебных приоритетах и даже выборе будущей профессии.

И пусть новизна ученического исследования всегда субъективна, его главное назначение заключается в формировании нового способа мышления, развитии интеллекта, коммуникативных компетенций учащихся и, в конечном счёте, способствует их социализации в современном высокотехнологичном мире. Именно исследовательский подход в творческих работах конкурсантов позволяет школьникам быть не потребителями готовой информации, а творцами собственных знаний.

Данный конкурс для некоторых ребят является большим шагом в науку. Так, например, учащиеся МБОУ «СОШ № 30» г. Старый Оскол: Осин Роман, Бондарев Иван, Бондарев Александр (руководитель Костин Г.А.), победителей конкурса 2014 года в номинации «Наследие В.Г. Шухова», получили патент на полезную модель

№ 1482251 «Схема индикатора утечки тепла», зарегистрированной в государственном реестре полезных моделей Российской Федерации от 28 октября 2014 года.

Целью работы «Индикатор утечки тепла» являлось создание недорогого прибора «индикатора утечки тепла», позволяющего выявлять места утечки тепла. Индикатор должен иметь низкую стоимость и не требовать специальной подготовки, как это требует тепловизор. Принципиальная схема индикатора представляет собой компаратор температур, собранный на микроконтроллере PIC16F628A, включенном по типовой схеме.

Индикатор утечки тепла может отслеживать небольшие изменения окружающей среды ($\pm 0.1^\circ \text{C}$) это позволяет с высокой вероятностью выявлять сквозняки в дверях и окнах, приводящих к потере тепла.

Данный прибор позволяет найти недостатки в теплоизоляции дома, чтобы впоследствии их устранить. Это поможет жить в тепле с наименьшими затратами. Авторами были выполнены модельные исследования изменения температуры над отверстием диаметром 4 мм с помощью компьютерной мини-лаборатории. Детальность исследований с помощью индикатора утечки тепла намного выше, чем исследования тепловизором (если несколько отверстий находятся рядом, то тепловизор покажет это в виде одной аномальной зоной, а индикатор утечки тепла способен выявить их по отдельности). Относительная погрешность модельных исследований составила 1,23%.

В планах – получение патента на полезную модель «Бордюрная машина». Авторы данной модели: Ушаков Евгений, Шнякин Алексей, учащиеся МБОУ «СОШ № 13 с УИОП» г. Губкин, победители конкурса 2013г. (ныне студенты 2 курса БГТУ им. В.Г. Шухова) в номинации «Социальные проекты» (руководитель Журавлёв В.М.).

Актуальность данной полезной модели очевидна, так как бордюрная машина справляется с работой значительно быстрее и качественнее рабочего с кисточкой, а значит, экономит время, силы и, конечно, деньги!

Такие результаты должны достигаться за счёт создания условий развития личности за счёт подключения учащихся к практической деятельности в условиях реально приближённых к производственным.

Ректоратом университета проводятся встречи с главами, представителями управления образованием муниципальных районов и городских округов для педагогических работников образовательных организаций, школьников с целью профориентации обучающихся,

разъяснения условий участия в конкурсе и возможности льготного поступления в ВУЗ.

Для оказания практической помощи участникам конкурса членами экспертного совета БГТУ им. В.Г. Шухова проходят консультационные дни, на которых школьники выступают с докладами, представляют свои наработки по подготовке к участию в конкурсе.

Сотрудники Центра молодежного инновационного творчества «Метаморфоза» БГТУ им. В.Г. Шухова оказывают помощь ребятам в подготовке макетов для защиты творческих работ участников конкурса с использованием 3Д – моделирования.

Защита проектов финалистов конкурса проходит в присутствии ведущих преподавателей технологического университета, педагогов дополнительного образования, учителей общеобразовательных организаций, родителей учащихся.

Победителей и призёров областного конкурса «Мы – Белгородцы! Думай, решай, действуй!» ежегодно награждают дипломами департамента образования области и памятными призами в овальном зале Дома Правительства области.

Накануне нового учебного года выпуск газеты «Технолог» полностью посвящается победителям и призёрам конкурса.

Ежегодно победители и призёры данного конкурса становятся студентами ТЕХНОЛОГА. Так в 2014 году студентами-первокурсниками стали: Грибов Тимур (г. Строитель, институт информационных технологий и управляющих систем); Алешкина Алиса, Клеткина Анастасия (Красногвардейский район, архитектурно-строительный институт); Разливаев Александр (Краснояружский район, институт технологического оборудования и машиностроения); Гринченко Анна (Борисовский район, институт экономики и менеджмента).

За семь лет своего существования в конкурсе приняли участие свыше 16 тысяч учащихся образовательных организаций муниципальных территорий области, из них 102 учащихся стали победителями и призёрами конкурса, а 8 из них обладателями премии по поддержке талантливой молодёжи в рамках приоритетного национального проекта «Образования».

Важным шагом в развитии конкурса явилось издание сборника лучших работ конкурсантов 2012-2014 гг. Такой сборник должен стать ежегодным. Рассматривая конкурс, как вид обучающей деятельности, мы должны иметь в виду, что школьник не приходит участвовать в конкурсе опытным исследователем. Необходимо его обучать каждому

шагу, формировать навыки, умения. Включение школьника в исследовательский процесс – это сложная философско-психологическая проблема, которая раскладывается на ряд методических задач. Первая, узловая задача – выбор темы исследования или творческого проектирования. Отдельные задачи – научить искать материал, работать с литературой. В зависимости от вида работы – исследование, изготовление изделия – этому тоже необходимо учить. Но работу необходимо уметь защитить и опубликовать. Подготовка публикации в сборнике является сложным и важным этапом обучения школьника, имеющим свою специфику.

В ежегодном послании Федеральному собранию 2014 г. президент РФ В.В. Путин отметил: «Талантливые дети – это достояние нации, и мы должны предусмотреть дополнительные возможности поддержки для тех, кто уже в школе проявил склонность к техническому и гуманитарному творчеству, к изобретательству, добился успеха в национальных и международных интеллектуальных и профессиональных состязаниях, имеет патенты и публикации в научных журналах, а у нас таких детей немало».

Наш конкурс дал возможность выявлять в детях необходимые задатки, развить творческие способности, учить их творчеству. Педагогическому сообществу этот конкурс даёт новые механизмы и возможности для эффективного обучения и воспитания талантливой молодёжи.

Литература:

1. Иванова И.В. Организация внеурочной деятельности как условие обеспечения профессионального самоопределения старшеклассников: авторское видение решения проблемы / Методист № 6, 2014. С.13-18.
2. Михайлов А.В. Опыт организации профориентационной работы / Методист № 4, 2014. С 33-35.
3. Юрко Т.Б. Как мы организуем исследовательскую деятельность в школе / Методист № 7, 2014. С.58-61.
4. Послание Президента РФ Путина В.В. Федеральному собранию 4 декабря 2014 г.

Дивиченко О.И., Почернин И.О.

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

**ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ БИЗНЕС-ОБРАЗОВАНИЯ В
СФЕРЕ МАЛОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА
(ПО РЕЗУЛЬТАТАМ СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО ОПРОСА)**

В ходе проведенных социологических исследований среди предпринимателей Белгородской области выяснялось их мнение о том, какие образовательные программы в области малого предпринимательства представляют наибольший интерес¹. Оценка программ проводилась по шкале от 1 до 7 (1 – вообще не представляет интереса, 7 – представляет наивысший интерес). Предложенные для оценки программы могут быть проранжированы следующим образом по мере убывания их значимости.

1. Налогообложение.
2. Инвестиционная политика предприятия.
3. Разработка новых продуктов.
4. Имидж фирмы.
5. Корпоративная культура.
6. Повышение производительности.
7. Стратегическое планирование и управление.
8. Управление качеством продукции.
9. Маркетинг.
10. Психология управления.
11. Конфликтология.
12. Инструменты финансового управления.
13. Управление персоналом.
14. Оптимизация системы управления компанией.
15. Привлечение капитала.
16. Корпоративное управление.
17. Система управленческого учета.
18. Программы снижения издержек.
19. Управление денежными потоками.
20. Управление проектами.
21. Информационные технологии управления.
22. Деловая этика.

¹ В статье использованы результаты социологических опросов предпринимателей Белгородской области, проведенных в январе-марте 2012-2013 гг. (опрошено 289 предпринимателей, в том числе, 138 респондентов, обучающихся основам предпринимательской деятельности).

23. Правовое регулирование бизнеса.
24. Системы мотивации и стимулирования.
25. Ценообразование.
26. Рынок финансовых услуг.

Респонденты опрашивались также о том, какие умения и навыки считают полезным для себя усовершенствовать. Оценка давалась по шкале от 1 до 7 (1 – абсолютно не требуется, 7 – представляет наивысшую полезность, необходимость). Ниже представлен проранжированный перечень этих умений и навыков (по мере убывания их значимости).

1. Деловое общение.
2. Навыки устной коммуникации (умение слушать, говорить, выступать и др.).
3. Умение вести переговоры.
4. Конструктивное разрешение конфликтов.
5. Навыки письменной коммуникации (деловая переписка и др.).
6. Системно мыслить, видеть ситуацию в целом.
7. Адекватно выражать свою точку зрения.
8. Умение рисковать.
9. Умение убеждать.
10. Планирование рабочего времени.
11. Выявлять и решать проблемы.
12. Английский язык.
13. Проведение презентаций.
14. Ставить подчиненным задачи, адекватные их возможностям.
15. Рефлексия (самоанализ).

Все более важное значение приобретает повышение культуры малого предпринимательства, которое заключается в мастерстве исполнения предпринимательской деятельности. Она аккумулирует в себе правовые и моральные нормы, национальные традиции, духовное богатство применительно к особым формам деятельности и поведения человека в сфере производства, торговли, услуг, в управлении и социальном взаимодействии. Она выступает основой построения технологий развития предпринимательства, формирования подлинного хозяина земли, предприятия, страны.

К сожалению, в культуре малого предпринимательства происходят не только позитивные, но и негативные изменения, о чем

свидетельствуют, в частности, социологические данные об изменении личных качеств российских предпринимателей за период с 1992 по 2001 гг.

Таблица 1.

Личные качества предпринимателей (% от опрошенных)

	1992	2001
Энергичность, инициативность, находчивость	48,3	43,9
Безразличие к государственным интересам	42,8	36,2
Профессионализм, компетентность, знание своего дела	22,9	22,3
Непорядочность, нечестность, неразборчивость в средствах	36,4	32,4
Трудолюбие, работоспособность	21,3	23,6
Рвачество, стремление к легкой наживе	54,9	31,6
Хорошие организаторские способности	23,1	27,9
Безжалостность, потребительское отношение к людям	26,3	35,1

Как видно из табличных данных, практически неизменны такие качества, как «профессионализм», «трудолюбие, работоспособность». Предприниматели стали более чувствительны к государственным проблемам. Более полно стали проявляться их организаторские способности, несколько меньше стало проявлений непорядочности, неразборчивости в средствах значительно уменьшился показатель качества, «стремления к легкой наживе», но вместе с тем, проявляются и негативные тенденции: сравнительно меньше проявляются качества энергичности и инициативности, сильнее стали проявляться безжалостность и потребительское отношение к людям.

В ходе проведенного нами социологического опроса-2012, выяснялось мнение респондентов о том, насколько полезно и важно развитие в образовательном процессе их личностных качеств (см. таблицу 2). Оценка качеств осуществлялась по шкале от 1 до 7 (1 – абсолютно не требуется, 7 – представляет наивысшую полезность, необходимость).

Респондентам было предложено также выразить свое отношение к возможным вариантам продолжительности обучения по образовательной программе. Оценка давалась, как и в предыдущих случаях, по шкале от 1 до 7 (1 – абсолютно не подходит, 7 – наивысшая степень предпочтительности). Результаты оценки приведены в таблице 3.

Таблица 2.

Распределение ответов респондентов на вопрос «Насколько важно развитие Ваших личностных качеств?» (оценка по 7-балльной шкале)

№ n/n	Варианты ответа	Категории опрошенных				
		Жен. до 30 лет	Жен. более 30 лет	Муж. до 30 лет	Муж. более 30 лет	Все
1.	Организаторские способности	5,3	5,2	5,2	5,2	5,2
2.	Лидерские качества	5,7	5,0	5,0	5,0	5,0
3.	Самоконтроль	4,6	5,0	5,0	5,1	5,1
4.	Ораторские способности	4,7	4,6	4,6	5,1	4,9
5.	Стратегическое мышление	5,2	5,2	5,0	5,4	5,3
6.	Аналитические способности	5,0	5,0	5,1	5,4	5,3
7.	Общительность	5,3	5,2	4,7	5,3	5,2
8.	Открытость	3,7	5,0	4,5	4,9	4,8
9.	Закрытость	4,5	4,9	4,6	4,6	4,7
10.	Способность к изменению стиля руководства в зависимости от ситуации	4,2	5,5	5,1	5,1	5,1

Таблица 3.

Оценка предпочтительности возможных вариантов продолжительности и обучения по отдельным образовательным программам (оценка по 7-балльной шкале)

№ n/n	Варианты ответа	Категории опрошенных				
		Жен. до 30 лет	Жен. более 30 лет	Муж. до 30 лет	Муж. более 30 лет	Все
1.	Не более 4 часов	4,3	4,3	4,8	4,3	4,4
2.	Один полный день	4,2	4,3	4,5	4,0	4,1
3.	Не более 3 полных дней	4,3	4,5	4,6	4,0	4,2
4.	Не более 10 полных дней	2,7	4,7	3,8	4,0	4,0
5.	Более 10 дней	4,0	5,3	3,2	4,0	4,1

Выяснялось также мнение предпринимателей о том, какое время обучения для них более предпочтительно. Оценка давалась, как и в предыдущих случаях, по шкале от 1 до 7 (1 – абсолютно не подходит,

7 – наивысшая степень предпочтительности). Результаты оценки приведены в таблице 4.

Таблица 4.

Распределение ответов респондентов на вопрос «Какое время обучения для Вас более предпочтительно?» (оценка по 7-балльной шкале)

№ n/n	Варианты ответа	Категории опрошенных					Итого
		Жен. до 30 лет	Жен. более 30 лет	Муж. до 30 лет	Муж. более 30 лет	М+Ж	
1.	Дневное время в рабочие дни	4,7	4,7	4,6	4,4	4,5	4,5
2.	Вечернее время в рабочие дни	5,2	4,8	4,8	4,3	4,5	4,5
3.	Дневное время в выходные дни	4,3	5,1	4,1	4,1	4,3	4,3
4.	Вечернее время в выходные дни	3,5	5,0	3,9	3,7	3,9	3,9

Выяснялась также относительная предпочтительность отдельных форм бизнес-обучения. При этом принималось во внимание мнение не только обучающихся предпринимателей, но и экспертов (см. таблицу 5).

Таблица 5.

Сравнительная оценка предпочтительности отдельных форм бизнес-обучения (оценка по 7-балльной шкале)

№ n/n	Варианты ответов	Категории опрошенных	
		Эксперты	Обучающиеся
1.	Самообразование	3,9	4,7
2.	Обучение в образовательном центре	5,3	4,8
3.	Дистанционное обучение	4,5	4,6
4.	Обмен опытом с другими предпринимателями	4,9	4,7
5.	Стажировка на российских предприятиях	5,0	4,7
6.	Стажировка в других странах	5,1	4,8
7.	Подготовка в составе управленческой команды на собственной фирме	4,5	4,8
8.	Проведение круглых столов, конференций	5,0	4,9
9.	Обучающее консультирование на собственной фирме	4,8	4,8
10.	Networking (деловое общение)	5,3	5,1
11.	Другое		

Бизнес-обучение, как уже отмечалось, осуществляется посредством различных форм учебных занятий. Данные об их относительной эффективности приведены в таблице 6.

Конструктивные рекомендации по совершенствованию подготовки предпринимателей предложены президентом ОПОРЫ РОССИИ С. Борисовым. Во-первых, он предлагает создать систему независимой внешней оценки образования через общественно-профессиональную аккредитацию образовательных программ высшего и среднего профессионального образования в объединениях работодателей. Во-вторых, предлагает сделать обязательным для всех программ среднего, профессионально-технического и высшего образования курс «Основы предпринимательства». В-третьих, предлагает также вовлекать в указанные программы опытных и успешных предпринимателей для проведения мастер-классов и создания системы наставничества».

Таблица 6.

Сравнительная оценка эффективности форм проведения учебных занятий (оценка по 7-балльной шкале)

№№ n/n	Варианты ответов	Категории опрошенных	
		Эксперты	Обучающиеся
1.	Лекции	5,1	5,3
2.	Семинары	5,2	5,1
3.	Тренинги	5,6	5,0
4.	Игровые формы (деловые, ролевые, рефлексивные и др.)	4,5	4,8
5.	Индивидуальные консультации	5,0	5,1
6.	Групповые консультации	4,9	5,1
7.	Дискуссии	4,3	5,1
8.	Анализ ситуаций («кейс-стади»)	4,5	5,1
9.	Бизнес-ланчи, бизнес-завтраки и т.п.	3,7	5,0
10.	Другое	–	–

К недостаткам существующих образовательных программ С. Борисов относит и слишком короткий срок подготовки специалистов инженерной сферы: «Четыре года – это мало. По сути, 10% времени тратится на обучение специальности, а остальные 90% – на общеобразовательные предметы». «Кроме того, необходимо вернуть уже не действующие, но понятные работодателю квалификации: «инженер», «строитель», «бухгалтер». Он также активно поддерживает инициативу главы правительства, связанную с созданием новых стандартов среднего и высшего профессионального образования при участии работодателей.

Долженко М.Л.

*Государственное образовательное учреждение «Кузбасский
региональный институт развития профессионального
образования», г. Кемерово, Россия*

**МАССОВЫЕ АКТИВИЗИРУЮЩИЕ ФОРМЫ
ПРОФИОРИЕНТАЦИИ КАК ОДНО ИЗ ВАЖНЕЙШИХ
НАПРАВЛЕНИЙ ДЛЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
САМООПРЕДЕЛЕНИЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ РАЗЛИЧНЫХ ТИПОВ**

Выбор профессии и овладение ею начинается с профессионального самоопределения. Профессиональное самоопределение рассматривается как сложный динамический процесс формирования личностью системы своих основополагающих отношений к профессионально-трудовой среде, развития и самореализации духовных и физических возможностей, формирования адекватных профессиональных намерений и планов, реалистического образа себя как профессионала.

Процесс профессионального самоопределения включает развитие самосознания, формирование системы ценностных ориентаций, моделирование своего будущего.

Каждый год, обучающиеся, завершившие школьное образование, начинают искать применение своим знаниям. На этом этапе ученики должны уже вполне реально сформировать для себя задачу выбора будущей сферы деятельности с учётом имеющихся психологических и психофизиологических ресурсов. При этом, как свидетельствует статистика большая часть молодых людей сталкивается с серьёзными проблемами, связанными с выбором профессии. Причины в том, что подавляющая часть старшеклассников имеет весьма приблизительные представления о существующих профессиях, оказываются не в состоянии соотнести предъявляемые той или иной сферой профессиональной деятельности требования со своей индивидуальностью.

Мы разделяем мнение Е.Ю. Пряжниковой, задача профориентации – формирование психологической готовности молодого человека к профессиональному самоопределению, сопровождение его в подготовке к выбору профессии [1].

Современная ситуация практической профориентации в России характеризуется тем, что существует высокая потребность в использовании новых подходов, связанных с повышением активности обучающихся на этапе выбора профессии, включение в

профориентационную деятельность активизирующих форм профориентации, направленных на формирование устойчивого интереса человека к миру профессий, самостоятельный, осознанный выбор и желание реализации в трудовой деятельности [2].

По мнению Н. С. Пряжникова, профессиональное самоопределение больше зависит от внешних (благоприятных) условий [3]. Поэтому позитивных результатов в его формировании можно достичь благодаря проведению системной, последовательной работы с обучающимися, использованием массовых активизирующих форм профориентации, направленных на их самоопределение.

Эффективность профориентационной работы во многом зависит от уровня сформированности профессиональных компетенций педагога, включающих в себя способность и готовность организовать массовое мероприятие в соответствии с основами формирования профессионального самоопределения и профессионального становления личности обучающегося.

Необходимо использовать различные массовые профориентационные мероприятия с учётом индивидуально-возрастных особенностей школьников; в т.ч. для детей-сирот и детей с ограниченными возможностями здоровья; выстраивать работу по профориентации, ориентируясь на потребности региона в кадрах.

Форма профориентационного мероприятия, равно как и форма организации обучения, характеризуется продолжительностью, местом проведения, количеством обучающихся, отношениями между педагогом и учеником.

Начиная с 2011 г. в Беловском городском округе, для обучающихся 8–11 классов, которые ориентированы на поступление в губернаторские школы, в образовательные организации среднего профессионального образования, проводится массовое профориентационное мероприятие под названием «Фестиваль рабочих профессий». Целью которого является повышение престижа рабочих профессий и формирование позитивного имиджа человека труда; информирование старшеклассников о рынке рабочих профессий, о образовательных организациях среднего профессионального образования, о профессионально важных качествах рабочего.

В ходе проведения Фестиваля были задействованы общеобразовательные образовательные организации, профессиональные образовательные организации, а также детские дома, школы-интернаты, организации дополнительного образования детей.

Этапы подготовки Фестиваля рабочих профессий:

I этап. Подготовительный (подготовка к мероприятию). Он включает планирование мероприятия, написание сценария, заключение договоров, соглашений, подготовку ведущих, подбор реквизита, оформление помещения, разработку анкет, согласование выступлений, решение организационных вопросов и др.

II этап. Основной (проведение мероприятия).

Этот этап состоит из трех частей.

1 часть. Вводная. Состоит из организационного момента, постановки цели, задач, мотивации обучающихся, инструктажа (при необходимости).

2 часть. Основная. Её наполнение зависит от формы мероприятия. Это может быть игра, выступления агитбригад, выполнение проекта, дискуссия и др.

3 часть. Подведение итогов. Подведение итогов является логическим завершением основной части. В этой части проводится рефлексия, награждения, дается информация о домашнем задании и др.

III этап. Заключительный (анализ мероприятия). Проходит после завершения мероприятия. На данном этапе проходит обработка анкет обратной связи; анализ мероприятия; подготовка справок, отчетов; представление итогов на планерке, педсовете, сайте образовательной организации; выполнение обучающимися «домашних заданий»; написание статей, методических рекомендаций; внесение корректировки в план дальнейшей работы и др. [4].

Благодаря присутствию представителей различных структур на Фестивале школьникам предоставляется полная информация об условиях приёма в интересующие их образовательные организации профессионального образования, старшеклассники узнают о профессионально важных качествах, получают ответы на все интересующие их вопросы.

На Фестивале, который проходил в Беловском городском округе ходе диалога с представителями образовательных организаций профессионального образования подростки узнали о разнообразии профессий по которым обучают студентов.

Многим присутствующим старшеклассникам, планирующим поступать в эти образовательные организации, помогли утвердиться в правильности выбора рассказы преподавателей об особенностях организации учебной и досуговой деятельности, перспективах поступления. Специалисты служб занятости рассказали о востребованности рабочих специалистов на рынке труда, а также об особенностях трудоустройства несовершеннолетних.

Как показало анкетирование, проведённое среди участников мероприятия, школьники высоко оценили полезность и информативность проведенных встреч (более 96 % ответов). Педагоги оценили не только пользу профориентационного мероприятия в аспекте реализации обучающихся, но и то, что вся информация была представлена интересно, с учётом возрастных особенностей участников. Представители особенно отметили, что у ребят есть живой интерес к получению профессии. Но главным результатом проведенного мероприятия явилось то, что они помогли сделать окончательный профессиональный выбор половине старшеклассников: 44,8 % респондентов утвердились в своем желании получить рабочую профессию.

Положительным моментом подобного мероприятия стало активное межведомственное взаимодействие с учреждениями культуры и здравоохранения, общественными организациями, образовательными организациями профессионального образования, службой занятости, СМИ и другими.

Участниками Фестиваля являлись обучающиеся и их родители образовательных организаций общего, профессионального, дополнительного образования, организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей.

Таким образом, участники Фестиваля отметили, что данное мероприятие является эффективной формой профориентационной работы с обучающимися.

В ноябре 2014 г. ГОУ «Кузбасский региональный институт развития профессионального образования» провёл Неделю профориентации «Профессиональный компас» в городах области для активизации профориентационной работы в образовательных организациях в соответствии с Региональным планом мероприятий по профориентации обучающихся на 2013 – 2015 г.г.

Цель проведения Недели профориентации: содействие профильному и профессиональному самоопределению воспитанников и обучающихся образовательных организаций разного типа. В ходе проведения недели решались следующие задачи:

- расширить представления обучающихся о мире профессий и их особенностях;
- оказать помощь обучающимся в оценке своих способностей и возможностей в выборе сферы профессиональной деятельности;
- воспитывать у обучающихся и воспитанников чувство ответственности за свой профессиональный выбор;

- знакомить родителей и обучающихся с вопросами самоопределения и дальнейшего профессионального обучения;
- информировать обучающихся и родителей о ситуации на рынках труда и образовательных услуг региона;
- формировать у специалистов, ответственных за профориентацию, профессиональные компетенции в области организации и проведения профориентационных мероприятий для обучающихся и их родителей, воспитанников, оказания педагогической поддержки профессионального самоопределения и профессионального развития.

Участниками Недели профориентации являлись обучающиеся и их родители образовательных организаций общего, профессионального, дополнительного образования, организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей.

Социальные партнеры Недели профориентации – учреждения культуры, учреждения здравоохранения, общественные организации, центры занятости населения, промышленные предприятия, СМИ и др.

Этапы подготовки профориентационных мероприятий для Недели:

I этап. Подготовительный (подготовка к мероприятию). Он включает планирование мероприятия, написание плана мероприятия, заключение соглашений, подготовку ведущих, разработку анкет, других организационных вопросов.

II этап. Основной (проведение мероприятия).

Этот этап состоит из трех частей.

1 часть. Вводная. Состоит из постановки цели, задач, проведении инструктажа (при необходимости).

2 часть. Основная. Выступления агитбригад, дискуссия и др.

3 часть. Подведение итогов. Подведение итогов является логическим завершением основной части. В этой части проводится рефлексия, по необходимости процесс награждения.

III этап. Заключительный (анализ мероприятия). Проходит после завершения мероприятия. Обработка анкет обратной связи; подготовка отчетов; представление итогов на сайте образовательной организации; написание статей, и др.

Особенностью Недели профориентации является активное участие в ней образовательных организаций профессионального образования области. Губернаторские образовательные организации приглашают на Дни открытых дверей детей из неполных семей, детей-сирот и других детей, нуждающихся в поддержке государства.

В ходе проведения «Профессионального компаса» были задействованы общеобразовательные образовательные организации, профессиональные образовательных организации, а также детские дома, школы-интернаты, организации дополнительного образования детей.

В мероприятиях Недели приняли активное участие социальные партнёры организаций и предприятий Беловского городского округа.

Таким образом, участники Недели отметили, что подобные формы работы являются эффективными. Полученные результаты анкетирования участников Недели позволяют сделать вывод об её результативности:

- положительная динамика по уровню информированности обучающихся о мире профессий, рынках труда и образовательных услугах: на начало Недели профориентации высокий уровень у 31% участников, на конец «Недели» – у 57% обучающихся;

- определились с профессиональным выбором: начало «Недели» – 34% участников, конец «Недели» – 68%;

- положительно оценили проведенные мероприятия (полностью удовлетворены) – 79% обучающихся, 84% педагогов, 100 % родителей.

Для того чтобы профессиональный выбор был наиболее оптимальным, важно обучающимся дать представление о разных типах профессий в сферах: человек, техника, знаковая система, природа, художественный образ. В этом существенную роль играет проведение массового профориентационного мероприятия в образовательных организациях, объединённых под общим названием – единый областной День профориентации.

Единый областной День профориентации проводится в целях совершенствования организации работы, повышения качества проведения профессиональной ориентации среди обучающихся общеобразовательных и профессиональных образовательных организаций и выполнения поручения Правительства Российской Федерации от 26.07.2011 №АЖ-П8-5284 в соответствии с планом профориентационных мероприятий на 2014 год (утвержден распоряжением Губернатора Кемеровской области 26.11.2013г. № 78-рг).

Цель проведения единого областного Дня профориентации: развитие системы профессиональной ориентации в образовательных организациях различных типов Кемеровской области.

В ходе проведения единого дня решаются следующие задачи:

- развитие профессиональных компетенций педагогических работников образовательных организаций в области разработки и реализации профориентационных информационных мероприятий;
- информирование обучающихся о специальностях и профессиях, востребованных в регионе, муниципалитете;
- повышение престижа рабочих профессий.

Категории граждан, привлекаемых к участию в едином Дне профориентации: педагогические работники, ответственные за профессиональную ориентацию в образовательных организациях; учащиеся общеобразовательных организаций; студенты профессиональных образовательных организаций; дети-сироты и выпускники детских домов; подростки, состоящие на учёте в комиссии по делам несовершеннолетних; социальные партнеры. В ходе проведения единого Дня профориентации используются современные формы профинформирования с учётом востребованности профессий и специальностей.

В Беловском городском округе прошли единые Дни профориентации на тему «Я служу России», «Я и моя профессия», «Я в крае шахтёрском живу», «Профессиональная карьера и здоровье».

В последнее десятилетие в соответствии со стратегическими целями государства по обеспечению стабильного и устойчивого социального развития, укрепления обороноспособности страны все большее внимание уделяется патриотическому воспитанию граждан

Российской Федерации. В 2010 г. утверждена уже третья государственная программа патриотического воспитания, реализуются долгосрочные ведомственные и региональные программы по данной теме [5]. Патриотическое воспитание обладает высоким потенциалом для содействия профессиональному самоопределению обучающихся образовательных организаций. Оно не только способствует формированию позитивного отношения к воинской службе и положительной мотивации у молодых людей относительно прохождения военной службы, но и дает представление о профессиях военнослужащих, содержании их труда, требованиях профессии к человеку, перспективах профессионального роста.

На едином Дне профориентации «Я служу России», который проходил в феврале 2014 г. в Беловском городском округе в ходе диалога с представителями военных комиссариатов подростки узнали о разных родах войск, о том, как распределяют призывников по родам войск, об элитных войсках и возможностях альтернативной службы. Многим присутствующим девятиклассникам, планирующим поступать в кадетские корпуса, помогли утвердиться в правильности выбора

рассказы кадетов об особенностях организации учебной и досуговой деятельности, перспективах поступления в ВУЗы различного профиля. Специалисты служб занятости рассказали о востребованности военных специалистов на рынке труда, а также об особенностях трудоустройства несовершеннолетних.

Девятиклассники из военно-патриотического клуба «Разведчик» (Беловский городской округ) показали сверстникам элементы рукопашного боя, а их руководители рассказали о системе подготовки допризывников к военной службе.

Как показало анкетирование, проведенное среди участников данного мероприятия, школьники высоко оценили полезность и информативность проведенной встречи (более 89 % ответов). Педагоги оценили не только пользу профориентационного мероприятия в аспекте формирования профессионального самоопределения и реализации патриотического воспитания обучающихся, но и то, что вся информация была представлена интересно, с учётом возрастных особенностей участников.

Представители силовых структур особенно отметили, что у ребят есть живой интерес к службе в армии, милиции и предложили проводить подобные встречи 2 раза в год. Но главным результатом проведенного мероприятия явилось то, что оно помогло сделать окончательный профессиональный выбор половине старшеклассников: 35,8 % респондентов утвердились в своем желании получить военную профессию. По мнению школьников, привлекательная сторона данной профессии – это дисциплина, строгость, ответственность, возможность спасать и защищать людей, служить Родине. Отказались от планов стать профессиональным военным 4,2 % человека, что показывает наличие высокого уровня осознанности подростков в отношении своего профессионального выбора.

Положительным моментом подобных мероприятий стало активное межведомственное взаимодействие с военными комиссариатами, учреждениями культуры, образования и здравоохранения, Беловского городского совета ветеранов, общественными организациями, образовательными организациями общего и профессионального образования, службами занятости, СМИ и другими. Благодаря присутствию представителей различных структур на единых Днях профориентации школьникам предоставляется полная информация об условиях приёма в интересующие их образовательные организации.

На единых Днях профориентации, которые проходят в Беловском городском округе в ходе диалога с представителями профессий

подростки узнают о профессионально важных качествах швеи, военных, шахтёрах, повара, продавца, пожарных, электрогазосварщика, спасателей.

Мы считаем, что использование педагогами активизирующих форм профориентации как одного из важнейших направлений для профессионального самоопределения обучающихся образовательных организаций различных типов будет способствовать решению задач по формированию профессионального самоопределения обучающихся.

Проведение массовых профориентационных мероприятий для старшеклассников является одним из основных условий для становления у обучающегося личностного и профессионального самоопределения, способствующим постепенному формированию у старшеклассника внутренней готовности к самостоятельному и осознанному планированию, коррекции и реализации перспективы своего профессионального развития, а также поиска смысла в выбираемой профессии. Н.А. Бердяев в работе «Самопознание» отмечал, что ещё «на пороге отрочества и юности был потрясен однажды мыслью: «Пусть я не знаю смысла жизни, но искание смысла уже даёт смысл жизни, и я посвящу жизнь этому исканию смысла»...[6].

Литература:

1. Пряжникова Е.Ю. Профориентация [Текст]: учеб. пособие / Е.Ю. Пряжникова, Н.С. Пряжников. – Москва: Академия, 2010.-496 с. (Высшее профессиональное образование).
2. Формы и методы профориентации обучающихся [Текст]: сборник методических рекомендаций / авт.-сост. И.А. Килина, Е.В. Понамарёва; ред. В.И. Сахарова. – Кемерово: ГОУ «КРИПО», 2013. – 94с.
3. Пряжников Н. С. Профориентация в школе: игры, упражнения, опросники [Текст] / Н.С. Пряжников. – Москва: ВАКО, 2005. – С. 6.
5. Понамарёва Е.В. Разработка алгоритма профориентационного мероприятия [Текст] / Понамарёва Е.В., Долженко М.Л. // Обучение и воспитание: методика и практика 2013/2014 года: сборник материалов VII Международной научно-практической конференции / Под. общ. ред. С.С. Чернова. – Новосибирск: Издательство ЦРНС, 2013. – С.58-62.
6. Патриотическое воспитание граждан Российской Федерации на 2011–2015 годы: Государственная программа: [электронный ресурс]: утверждена постановлением Правительства Российской Федерации от 5 октября 2010 г. № 795 / Федеральное архивное

агентство. – М. – Режим доступа: http://archives.ru/programs/patriot_2015.shtml, свободный.

7. Бердяев Н.А. Самопознание [Текст]: опыт философской автобиографии / Н.А. Бердяев, – М.: Международные отношения, 1990. – 336 с. ISBN 5-85207-006-8.

Дорохина О.В., Ткаченко И.В.

ФГБОУ ВПО Армавирская государственная педагогическая академия, г. Армавир, Россия

СОПРОВОЖДЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛИЗАЦИИ СТУДЕНТОВ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ВУЗА

Современная система образования требует, чтобы выпускник вуза был конкурентоспособен на рынке труда, обладал не только профессиональными компетенциями, но и мотивацией к осуществлению профессиональной деятельности. В связи с этим остро стоит проблема профессионализации студентов в период их обучения.

Общим проблемам профессиональной самореализации учащейся молодежи в педагогической, психологической и социологической литературе посвящены работы О.Г. Грохольской, Е.А. Климова, К.Г. Кязимова, В.С. Леднева, В.А. Полякова, М.С. Савиной, Н.К. Сергеева, А.П. Тряпициной и других. В них глубоко исследованы различные аспекты данной проблемы.

В то же время, в них недостаточно учитывается специфика системы высшего профессионального образования и особенности профессиональной самореализации студентов в ней. В последние годы проблемы профессиональной самореализации этой категории молодежи получили отражение в социологических исследованиях и некоторых публикациях (С.И. Вершинин, Т.С. Панина, И.П. Смирнов, В.С. Собкин, Е.В. Ткаченко).

Профессионализация – целостный непрерывный процесс становления личности специалиста, который начинается с момента выбора будущей профессии и заканчивается, когда человек прекращает активную трудовую деятельность. Профессионализация – это одно из направлений развития личности, в рамках которого разрешается специфический комплекс противоречий, присущий социализации личности¹.

¹ Душков Б.А., Королев А.В., Смирнов Б.А. Энциклопедический словарь: Психология труда, управления, инженерная психология и эргономика, 2005 г.

Этот процесс включает: выбор человеком профессии с учетом своих собственных возможностей и способностей; освоение правил и норм профессии; формирование и осознание себя как профессионала, обогащение опыта профессии за счет личного вклада, развитие своей личности средствами профессии и др.

То есть профессионализации студентов – процесс сложный и многоплановый. Сложно поставить его временные рамки, т. к. формирование профессиональных предпосылок начинается задолго до поступления в вуз и не заканчивается после выпуска студентов. Этот процесс динамичен и связан с развитием личности человека. Доказательством этого могут служить смена факультета в период обучения, работа не по специальности, смены мест работы, получение второго и третьего высшего образования, переквалификация и др. Поэтому сопровождение профессионализации, ориентированное на профессиональное становление личности будущего педагога, является актуальным и способствует решению задачи повышения эффективности педагогического образования.

Сопровождение профессионализации может включать следующие этапы:

1. Диагностический, предполагающий сбор данных о карьерных планах, намерениях, потребностях личности студентов, ее интересах, склонностях, мотивах, сильных и слабых сторонах.

2. Проектировочный, направленный на выявление возможностей и ресурсов преодоления имеющихся личностных проблем и предусматривающий разработку средств и процедур сопровождения профессионализации личности студентов.

3. Реализационный, включающий оказание помощи в профессионализации личности студентов и их поддержку при возникающих трудностях и проблемах.

4. Аналитический, направленный на анализ и коррекцию процесса и результатов профессионализации личности студентов. Идеальным решением на данном этапе будет являться трудоустройство студента или выпускника по профессии.

Проведенное нами исследование профессиональных предпочтений студентов, показало, что на данный момент более 70% обучающихся планируют работать по выбранной профессии.

Студентам предлагалось ответить на вопрос: Профессия, по которой вы планируете работать.

В ноябре-декабре 2014 г. были обследованы студенты 2,4,5 курсов – 53 человека, студенты 1 курса – 126 человек.

Полученные данные говорят о том, что до 20% студентов,

поступающих в вуз уже не мотивированны на приобретение выбранной профессии. Это говорит об актуальности работы по формированию профессиональной позиции, поэтому в вузе разработана и внедряется система по сопровождению профессионализации обучающихся.

Таблица 1.

Профессия, по которой планируют работать студенты.

	2,4,5 курсы		1 курсы	
	Собираются работать по специальности (учитель, преподаватель, воспитатель)	39	74%	97
Собираются работать по смежным специальностям	3	5%	7	6%
Не собираются работать по профессии	11	21%	22	17%

В программу сопровождения профессионализации студентов в АГПА входит 3 направления. Первое направление – сопровождение абитуриентов, предполагает помощь в определении профессии на основе склонностей, интересов. Изучить свои интересы школьникам помогают такие мероприятия, как «Дни открытых дверей», профориентационные выезды в школы, летние профориентационные школы на факультетах, профориентационных конкурсы (например, конкурс презентаций «Мое призвание – учитель», конкурс плакатов «Учитель – это моя профессия», творческие конкурсы с участием школьников старших классов и др.), олимпиады.

Второе направление – сопровождение студента по формированию его профессионального самосознания. Профессиональное самоопределение на этапе обучения в вузе представляет собой самостоятельный этап профессионального развития личности и характеризуется противоречием между готовностью к профессиональному самоопределению и неуверенностью в своей способности сделать правильный выбор. К сожалению, немало студентов, стремящихся лишь получить диплом о высшем образовании, а не желающих владеть ценностями, особенностями, традициями будущей профессии. Поэтому необходимо осуществление сопровождения, которое будет способствовать личностному и профессиональному самоопределению обучающегося в окружающем социокультурном пространстве; его определению, каким образом в дальнейшем использовать результаты обучения и как преобразовать свою учебную деятельность в процесс собственного индивидуального развития.

Для сопровождения профессионализации студентов АГПА в период обучения внедряется технология портфолио. Портфолио – это

форма комплексной оценки карьерных достижений студентов в логике компетентностного подхода. Его обязательными составляющими являются резюме, отзывы о практике, грамоты и сертификаты за участие в мероприятиях, диагностические результаты, которые могут быть использованы для профессионального определения, зафиксированный практический опыт. Портфолио будет являться критерием оценки карьерных результатов выпускника работодателем, способствовать формированию навыка успешной самопрезентацией своей компетентности на рынке труда, показателем активности молодого специалиста для работодателя, отражать его практический опыт работы, а также являться основой для оформления аттестационного портфолио по педагогической специальности на рабочем месте.

Формированию профессионального самосознания также способствует проведение мероприятий, таких как конкурс «Лучший по профессии», «День моей профессии» (праздник, мероприятия), семинары-практикумы «Резюме как первый шаг к успеху», «Собеседование без проблем», «Секреты трудового кодекса», «Адаптация на рабочем месте», консультации, тренинг «Стресс-менеджмент», «Неделя карьеры» с приглашением администрации школ, опытных учителей, проведением ролевых и деловых игр «Пишем резюме», «Проходим собеседование». В АГПА ведется работа центра Карьеры «Формула успеха», где студенты и выпускники могут получить консультации по трудоустройству, информацию о вакансиях и состоянии на рынке труда региона.

На данном этапе большое значение приобретает психологическое сопровождение профессионализации студентов. Координатором, посредником между студентом и специалистом может выступать карьерный тьютор, специалист по трудоустройству или куратор группы. Квалифицированный специалист – психолог, помогает уточнить интересы, склонности, способности студентов, уточнить профессиональную траекторию с помощью специального диагностического инструментария. В вузе собран пакет диагностических методик. Работает кабинет психолога, выделены часы для проведения диагностических обследований. Например, используются Опросник карьерных ориентаций «Якоря карьеры» Э.Шейна, Опросник Йовайши, Методика исследования познавательных интересов в связи с задачами профессиональной ориентации А.Е. Голомштока, Дифференциально-диагностический опросник, Методика «Оценка профессиональной направленности личности учителя».

В настоящее время решается вопрос о привлечении мотивированных студентов вуза к участию в методических объединениях учителей и специалистов города.

Третьим направлением является сопровождение выпускников. В АГПА организована «Школа молодого педагога» с приглашением выпускников вуза со стажем работы по профессии до 3-х лет. В настоящий момент принято «Положение о школе молодого педагога», система мероприятий. Во время встреч осуществляется обмен опытом, совместное решение возникших сложностей, анализ достижений молодых специалистов, консультирование приглашенными опытными учителями и специалистами вуза.

Таким образом, разработка системы сопровождения профессионализации студентов и внедрение ее в образовательный процесс академии является актуальной проблемой и важным этапом создания профессиональной образовательной среды вуза. Ее внедрение позволит увеличить процент студентов, желающих работать по выбранной профессии, самоопределившихся в профессии, и поможет в решении вопроса нехватки педагогических кадров.

Литература:

1. Душков Б.А., Королев А.В., Смирнов Б.А. Энциклопедический словарь: Психология труда, управления, инженерная психология и эргономика, 2005 г.
2. Куликов Л.Г. Психология личности в трудах отечественных психологов: Хрестоматия. – СПб.: 2009. – 464 с.
3. Мананникова Е.Н. Психология личности: Учебное пособие. – 2-е изд.. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2009, 220 с.
4. Психодиагностика. Личностные и профессиональные качества / авт.-сост. О.Н. Истратова, Т.В. Эксакусто. – Ростов н/Д: Феникс, 2012. – 495 с.

Дюкарева В.И., Рябцева С.В.

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

НЕКОТОРЫЕ ПРИЛОЖЕНИЯ МАТЕМАТИЧЕСКИХ МЕТОДОВ К РЕШЕНИЮ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ЗАДАЧ

Математическое образование следует рассматривать как важнейшую составляющую в системе фундаментальной подготовки современного специалиста. Математика позволяет сформировать

основные компоненты его мышления (логику, кругозор, культуру, готовность к восприятию «новой» информации), что необходимо для успешной профессиональной деятельности.

Математика – это не просто созданное человеком мощное орудие познания, а средство, позволяющее осуществлять надежный контакт с внешней объективной реальностью. Сила математики в первую очередь заключается в том, что возникшие в её рамках числовые системы и формальные схемы доставляют нам некоторый «универсальный ключ», годный для отпираия всех на свете замков: они равно приложимы к физике и биологии, технике и социологии, астрономии и лингвистике, экономике и химии. Математическая модель реальной ситуации – это математическая структура, объекты которой трактуются как идеализированные реальные «вещи» (или понятия), а абстрактные отношения между этими объектами – как конкретные связи между элементами действительности. Такая модель позволяет составить компактную и легко обозримую сводку известных нам свойств изучаемых понятий, дающую возможность исчерпывающе их анализировать и даже предсказывать результаты будущих наблюдений.

Рассмотрим, например, типичную задачу нахождения экстремума функции нескольких переменных, возникающую в экономике. Это такие экономические задачи как: прибыль от реализации разных видов товаров, принцип минимизации издержек, максимизация прибыли производства продукции, оптимальное распределение ресурсов.

1) прибыль от реализации разных видов товаров.

Пусть x_1, x_2, \dots, x_m – количества производимых разновидностей товаров, а их соответственно некоторые постоянные величины P_1, P_2, \dots, P_m . Пусть затраты на производство товаров задаются функцией издержек $C = S(x_1, x_2, \dots, x_m)$. Тогда функция прибыли примет вид

$$\Pi = P_1 \cdot x_1 + P_2 \cdot x_2 + \dots + P_m \cdot x_m - S(x_1, x_2, \dots, x_m).$$

Максимум прибыли естественно искать, как условие локального экстремума функции многих переменных Π при $x_i \geq 0, i = \overline{1; m}, \frac{\partial \Pi}{\partial x_i} = 0$. Это условие приводит к системе алгебраических уравнений относительно переменных $x_i: P_i - \frac{\partial S}{\partial x_i} = 0, i = \overline{1; m}$. Решениями этой системы уравнений являются m упорядоченных наборов чисел. Процесс нахождения решения зависит от вида функции издержек и может быть достаточно сложным. Последняя система уравнений реализует известное правило экономики: предельная стоимость товара равна предельным издержкам на производство этого товара.

2) принцип минимизации издержек.

Все многообразие ресурсов сведем к двум факторам: труду L и капиталу K (эти факторы будем измерять в часах использования). Пусть r – арендная плата, реально выплачиваемая или начисляемая за 1 час работы капитала, w – часовая ставка оплаты труда. Тогда общие издержки определяются формулой:

$TC = rK + wL$. Предположим, что предприятие с производственной функцией $Q = f(K, L)$ принимает решение производить продукцию в объеме Q_1 . Требуется выбрать такой способ производства, чтобы издержки были минимальными. Таким образом, мы получили задачу на поиск условного экстремума:

$$TC = rK + wL \rightarrow \min \text{ при } f(K, L) = Q_1 \text{ или } Q_1 - f(K, L) = 0.$$

Составляем функцию Лагранжа: $Z(K, L, \lambda) = rK + wL + \lambda \cdot (Q_1 - f(K, L))$. Тогда

$$\begin{cases} \frac{\partial Z}{\partial K} = 0, \\ \frac{\partial Z}{\partial L} = 0, \\ \frac{\partial Z}{\partial \lambda} = 0, \end{cases} \rightarrow \begin{cases} r - \lambda \cdot \frac{\partial f}{\partial K} = 0, \\ w - \lambda \cdot \frac{\partial f}{\partial L} = 0, \\ Q_1 - f(K, L) = 0, \end{cases} \rightarrow \begin{cases} r = \lambda \cdot \frac{\partial f}{\partial K}, \\ w = \lambda \cdot \frac{\partial f}{\partial L}, \\ Q_1 - f(K, L) = 0. \end{cases}$$

Отсюда получаем $\lambda = \frac{r}{\partial f / \partial K} = \frac{w}{\partial f / \partial L}$. Поэтому $\frac{w}{r} = \frac{\partial f / \partial L}{\partial f / \partial K} = \frac{MP_L}{MP_K} = MRS_{L,K}$, то есть отношение, в котором труд и капитал могут быть замещены на рынке (w/r), равно отношению предельных продуктов труда MP_L и капитала MP_K и равно предельной норме технического замещения капитала трудом $MRS_{L,K}$. В результате получаем принцип минимизации издержек: для минимизации издержек на производство данного объема продукции предприятие должно выбрать такое сочетание производственных факторов, при котором справедливо последнее равенство. С экономической точки зрения это означает, что одна денежная единица, затраченная на приобретение каждого фактора, должна приносить одинаковый предельный продукт ($MP_L/w = MP_K/r$). А для множителя Лагранжа (λ) показывает на какую величину изменятся издержки при изменении выпуска на одну единицу.

Заметим, что если данный выпуск Q_1 обеспечивается при минимальных издержках TC_1 , то это означает, что Q_1 – это максимальный выпуск, который достигается при данных издержках TC_1 . В результате можно сформулировать задачу двойственную задаче минимизации издержек задачу максимизации выпуска: $Q = f(K, L) \rightarrow \max$ при $rK + wL = TC_1$.

3) максимизация прибыли производства продукции.

К величинам предыдущего пункта добавим P -цена единицы товара и выручку от реализации $TR = P \times Q = P \times f(K, L)$. Тогда прибыль будет описываться функцией двух переменных K и L : $\pi = TR - TC = P \times f(K, L) - rK - wL$. Таким образом, получили оптимизационную задачу на максимум. Записываем необходимые условия существования экстремума:

$$\begin{cases} \frac{\partial \pi}{\partial K} = 0, \\ \frac{\partial \pi}{\partial L} = 0, \\ \begin{cases} P \times MP_K = r, \\ P \times MP_L = w. \end{cases} \end{cases} \rightarrow \begin{cases} \frac{\partial \pi}{\partial K} = P \frac{\partial}{\partial K} (f(K, L)) - r = P \times MP_K - r = 0, \\ \frac{\partial \pi}{\partial L} = P \frac{\partial}{\partial L} (f(K, L)) - w = P \times MP_L - w = 0, \end{cases} \rightarrow$$

Получаем, что максимум прибыли достигается при использовании такого количества факторов производства K, L , при котором стоимость предельного продукта каждого фактора равна его цене. Стоимость предельного продукта труда $P \times MP_K$ – это прирост выручки при увеличении фактора L на единицу. Величина w – это издержки на дополнительную единицу фактора L . Стоимость предельного продукта капитала $P \times MP_L$ – это прирост выручки при увеличении фактора K на единицу. Величина r – это издержки на дополнительную единицу фактора K . Экономический смысл условия максимизации прибыли состоит в том, что прибыль не может быть повышена за счет изменения количества используемых ресурсов только при равенстве стоимости предельного продукта каждого фактора по его цене.

Из последней системы мы можем получить равенства: $\frac{MP_K}{r} = \frac{MP_L}{w} = \frac{1}{P}$, которые отражают взаимосвязь между процессами минимизации издержек и максимизации прибыли. Хотя, следует отметить, что минимизация издержек на данный объем выпуска является необходимым (если прибыль максимальна, то издержки при этом минимальны), но не является достаточным условием максимизации прибыли (при минимальных издержках может и не быть максимальной прибыли). Полученные условия характеризуют процесс максимизации прибыли как в краткосрочном периоде, так и в долгосрочном периоде. В краткосрочном периоде эти условия могут соблюдаться только по отношению к переменным факторам, а в долгосрочном периоде они должны соблюдаться для всех факторов производства.

Как показывают приведенные примеры, математическое моделирование применительно к экономике позволяет строить модель поведения предприятия, чтобы понимать основные тенденции

развития. Причем построенную модель следует оценивать не по «реализму», а по полезности полученных с помощью этой модели результатов.

Таким образом, изучение математических дисциплин и их экономических приложений, составляющих основу актуальной экономической математики, позволит будущему специалисту приобрести необходимые базовые навыки, используемые в экономике. Все это понадобится для успешной работы и для ориентации в будущей профессиональной деятельности.

Литература:

1. Красс М.С., Чупрынов Б.П. Основы математики и ее приложения в экономическом образовании. – М.: Дело, 2002 г.
2. Кремер Н.Ш. Высшая математика для экономистов. – М.: ЮНИТИ, 2001 г.
3. Просветов Г.И. Математические методы и модели в экономике. Задачи и решения. – Б. Альфа-Пресс, 2012 г.

Жукова И.Н.

Семилужский государственный технико-экономический колледж, г. Семилуки, Россия

**УРОВЕНЬ МЕХАНИЗМОВ И ФОРМ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ
ОРГАНИЗАЦИЙ РЕАЛЬНОГО СЕКТОРА ЭКОНОМИКИ,
СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ И ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ
ОРГАНИЗАЦИИ**

Устойчивое развитие организации СПО, как и любой другой социально-экономической системы, связано с постоянной модернизацией её деятельности, поиском новых, более эффективных партнёров, внедрением инноваций, основанных на социальном партнёрстве, в учебный процесс. Инновации в виде новых специальностей, в которых возникает потребность у партнёров и рынка труда в целом, образовательных программ и учебных планов, согласованных с представителями партнёрских организаций позволяют организациям СПО находить новые ниши для реализации образовательных услуг, совершенствовать их качество, задействовать все имеющиеся резервы и потенциал. Вступившие в действие Федеральные образовательные стандарты СПО содержат новые подходы и радикальное обновление структуры и содержания профессионального образования, в соответствии с которыми они в

большей степени ориентированы на удовлетворение потребностей рынка труда, конкретных запросов работодателей.

Работодатели – основные партнеры колледжа. От них во многом зависит перспектива развития образовательного учреждения. Социальное партнерство с предприятиями, организациями-заказчиками кадров обеспечивает повышение адекватности профессионального образования потребностям сферы труда, способствует улучшению трудоустройства выпускников.

Социальное партнерство в сфере образования – социально-правовое явление, возникшее в нашей стране относительно недавно и требующее теоретического и прикладного изучения, а также нормативно-правового оформления. Эксперты Международной организации труда определяют суть социального партнерства как «механизм, посредством которого предприниматели, представители трудящихся и правительства разрабатывают комплекс согласованных многосторонних действий для решения всех важнейших вопросов экономической и социальной политики в национальном масштабе путем поиска компромиссов» [3]. В профессиональном образовании социальное партнёрство представляет собой систему договорных отношений образовательных организаций с предпринимательскими структурами, службами занятости, общественными организациями, представителями обучающихся, нацеленных на реализацию интересов всех участников этого процесса [1]. Целостное видение требований со стороны социальных заказчиков позволяет уточнить миссию колледжа, определить оптимальные модели выпускников, удовлетворять и развивать спрос на образовательные услуги колледжа со стороны работодателей, служб занятости населения, осуществить выбор стратегических направлений развития колледжа.

Взаимодействие колледжа с организациями, обеспечивает подготовку конкурентных выпускников в соответствии с требованиями ФГОС СПО, основанную на сбалансированности интересов партнеров. В настоящее время в колледже действует система социального партнерства с предприятием ЗАО «Воронежский комбинат строительных материалов. Совместная работа началась 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 ЗАО «Воронежский комбинат строительных материалов» 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 для производственной практики, трудоустройства выпускников и их закрепления на производстве.

Во время прохождения практики для студентов устанавливается стипендия. Они определяются на рабочие места с оплатой по рабочей сетки с закреплением наставников от производства. 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.

Эффективной формой взаимоотношений является привлечение специалистов комбината для реализации профессиональных модулей основной образовательной и профессиональной подготовки. Планируется активное выявление проблемных областей деятельности базового предприятия, осуществляется разработка, последующая экспертиза и коррекция работодателем учебных и практических программ.

Договор о социальном партнёрстве предусматривает защиту социальных прав студентов на стадиях обучения в колледже, производственной практики, трудоустройства и закрепления на предприятии. Введение мониторинга карьеры молодых специалистов на основании обработки сведений, представленных работодателем, обеспечивает более эффективный анализ потребности предприятия в выпускниках колледжа. Администрация и профком комбината участвуют в выпускных вечерах, премируют отличившихся на производственной практике и в учёбе. После вручения дипломов и направлений на работу выпускники приходят на предприятие. Подписав договор о дополнительных социальных гарантиях, молодые специалисты получают подъемные.

По итогам выпуска 2014 года и учитывая выпуск предыдущих лет процент трудоустройства выпускников на ЗАО «ВКСМ» достиг показателя в 97%. Что является хорошим результатом взаимодействия предприятия и образовательного учреждения. Эффективность такой работы доказана результатами трудоустройства выпускников колледжа. Активная заинтересованность работодателя в сотрудничестве с учебным заведением – залог гарантированного притока на предприятие молодых специалистов.

Рассматривая постоянную взаимосвязь с работодателями как одно из важных мы предусматриваем наряду с совершенствованием вышеназванных направлений сотрудничества с предприятиями и организациями и реализацию таких внутренних возможностей, как:

- целевая подготовка специалистов под конкретные рабочие места;
- стимулирование деятельности предприятий и организаций по планированию и конкретизации потребности в кадрах;
- привлечение дополнительных материальных и интеллектуальных ресурсов социальных партнеров;
- оказание колледжем исследовательских и консультационных услуг по заказам работодателей;
- расширение возможности трудоустройства выпускников.

Динамично развивающиеся предприятия в новых социально-экономических условиях должны иметь стабильный источник восполнения трудового потенциала путём привлечения выпускников колледжа через взаимодействие используя систему социального партнёрства.

Система мероприятий, осуществляемых в рамках социального партнёрства, предполагает создание и укрепление устойчивых связей

между колледжем и предприятиями – социальными партнерами, что приведет к получению реальной картины потребности в специалистах.

Другим аспектом социального партнерства для колледжа является взаимодействие со службой занятости, которая помогает учитывать требования работодателей. При этом колледж ориентируется не только на конъюнктуру и сиюминутный спрос рынка труда, но и на кадровую потребность реального сектора сферы услуг, обеспечивающего стабильное экономическое развитие региона. Поэтому администрация и педагогический коллектив колледжа ведут активную работу по изучению потребностей населения и регионального рынка труда. Совместно с центром занятости населения г. Семилуки постоянно отслеживается изменение спроса на специалистов среднего звена, выявляются потребности рынка труда в той или иной специальности (профессии).

Содержательно – функциональная модель сетевого взаимодействия колледжа и потенциальных работодателей, которая наглядно демонстрирует основные направления сотрудничества в рамках реализации ФГОС.

Инструментом планомерного системного партнёрства являются договоры о сетевом взаимодействии колледжа с потенциальными работодателями, в которых отражена единая стратегия взаимодействия структурных подразделений колледжа с ведущими работодателями Воронежской области.

Результатом реализации сетевого взаимодействия для колледжа и работодателя являются:

- образовательный эффект: повышение качества образования, повышение уровня квалификации, расширение уровня компетенций выпускника;
- социальный эффект: повышение доли трудоустроенных выпускников,
- сокращение времени адаптации на предприятии, удовлетворение потребностей регионального рынка труда в квалифицированных кадрах.

Таким образом, рыночно-образовательная устойчивость колледжа, который расширяет сети социального партнёрства, существенно повышается. Благодаря гибкости и адаптивности разветвлённой структуре сотрудничества, возможности текущего варьирования составом его участников, знанию текущих и перспективных тенденций в сфере науки, инноваций и предпринимательства, колледж имеет возможность разрабатывать инновационные учебные программы, обеспечивающие его рыночную

привлекательность и дополнительный потенциал рыночной устойчивости.

Литература:

1. Снопковская Е.В. Кластерный подход в образовании как форма социального партнёрства для повышения востребованности выпускников колледжа.// Доклад на областную научно-практическую конференцию «Профессиональное образование региона XXI века» / <http://ipk.68edu.ru/docs/deyat/mer/konf/prof-obr-21-veka/snopkovskaya.pdf>.

2. Кардакова В.М. Социальное партнёрство как форма повышения качества профессионального образования.// <http://www.informio.ru/publications/id525>

Заичко Ю.Н., Левченко А.С.

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

ОРГАНИЗАЦИЯ КОМНАТ ОТДЫХА И ЗОН РЕЛАКСАЦИИ ДЛЯ СОТРУДНИКОВ КАК НОВЫЙ ТРЕНД ДЛЯ РОССИЙСКОГО БИЗНЕСА

В условиях динамично развивающегося российского бизнеса работники иногда вынуждены трудиться сверх нормы – для многих это стало уже привычкой. Именно поэтому организация так называемых зон психологической разгрузки в настоящее время весьма актуальна. С этой целью в офисах оснащают смежные с рабочими зоны отдыха, чей интерьер наиболее далек от офисного и способствует релаксации. Этим работодатели показывают свою заботу о сотрудниках и стимулируют их на созидание и креатив.

Создание релаксационных комнат для работников это совсем не дань моде, а острая необходимость в условиях современной стрессогенной среды. Практика оборудования помещений для отдыха пришла к нам от зарубежных компаний. Многие крупные западные компании имеют собственный спортзал, игровую рекреацию, кофейню и комнаты релаксации. Час перерыва работники по своему усмотрению. В некоторых бизнес-центрах запрещается выходить за его пределы, однако при этом сотрудникам предоставляются все необходимые условия в одном месте. В Японии есть комнаты с макиварой, куда может прийти любой работник и «выпустить пар». Более того, макивары делают в форме начальника, – там это нормальная практика. В Японии заботятся не только о физическом

состоянии сотрудников, но и о психологическом: внимательно подходят к выбору мебели, цвету стен. Россия очень медленно движется в эту сторону, однако все же есть компании, в которых в обеденный перерыв устраивают шахматные турниры, а утром проводят на улице зарядку для всех желающих¹.

Выгоды, которые принесет создание комнаты для восстановления сил:

- повышение производительности труда (по результатам исследований на 20% и более);
- снижение количества критических ошибок (на 50% и более);
- снижение простудных заболеваний среди сотрудников (снижение стресса повышает иммунитет);
- улучшение социально-психологического климата в коллективе и повышение лояльности сотрудников; уменьшение «текучести» кадров².

Во многих офисах различных стран имеются специализированные комнаты с мягкими диванами, специально предназначенные для послеобеденного сна. Например, офисе бразильской компании Semco натянуты гамаки, чтобы служащие имели возможность поспать на протяжении трудового дня, ведь сотрудники, позволяющие себе немного вздремнуть, трудятся результативнее тех, кто предпочитает бодрствовать. Правда, спать необходимо недолго – 10-15 минут вполне достаточно. Далее начинается фаза глубокого сна, и, проснувшись, сотрудник может почувствовать себя утомленным. Уже не только ученые, но и политики, представители профсоюзов заявляют, что сон в середине рабочего дня – это лучшее лекарство от стрессов и усталости.

Исследования, связанные со сном во время рабочего дня, проводятся во многих странах. Ученые Принстонского университета в США установили, что из-за потери сна в организме человека останавливается образование новых клеток мозга. Опыты проводились на крысах, которым не давали спать. В результате животные стали вырабатывать в больших количествах гормон стресса.

Недавно в Великобритании для того, чтобы привлечь внимание к этой проблеме, всю рабочую неделю провели под лозунгом «Вздремнем на работе!». Один из британских каналов даже провел исследование, чтобы заручиться научным обоснованием для радикальной перестройки отношения ко сну в рабочее время.

¹ Михайлов, С.В. В офисной зоне особого внимания [Электронный ресурс] / С.В. Михайлов. – Режим доступа: <http://doctor-expert.ru/snyatiya-stressa.html>

² Организация релакс – комнат [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://doctor-expert.ru/novj-resurs1.html>

В исследовании приняло участие семь тысяч человек. Оказалось, что около тридцати процентов британцев постоянно испытывают проблемы со сном и спят ночью менее пяти часов. Естественно, это сказывается на качестве работы: снижается внимательность, нередко изменяется настроение. А главное – падает производительность труда.

В Японии по-своему подошли к решению проблемы недостатка сна. В настоящее время ее жители за десять долларов могут снять особую комнату для сна и вздремнуть в ней на протяжении получаса. Комната для сна не слишком велика, а напротив постели установлен телевизионный экран, на котором воспроизводятся картины природы: горное озеро, лесной ручей, звучит пение птиц или спокойная умиротворяющая музыка. Благодаря этому человек быстрее настраивается на глубокий, здоровый сон. Поддерживают сон на работе и руководители NASA: сотрудникам компании разрешено спать в течение 45 минут. Доказано, что это увеличивает производительность труда на 35 %. Конечно, сегодня далеко не все российские работодатели положительно отнесутся к тому, что их подопечные каждый день будут спать во время своего обеденного перерыва на работе. Но пора присмотреться к зарубежному опыту, тем более что никто не станет оспаривать положительное влияние отдыха на производительность труда и психологический климат в коллективе³.

К вопросу отдыха персонала некоторые российские работодатели подходят довольно серьезно, не ограничиваясь холодильником и микроволновкой. Помимо стандартных лобби с кожаными креслами и традиционных «курилок» в части бизнес-центров выделяются специальные помещения для отдыха, небольшие спортзалы или оборудуются кабинеты психологической разгрузки. Но, как отмечают эксперты, это не более чем капля в море, потому что в большинстве своем владельцы бизнеса предпочитают экономить на дорогих офисных метрах. И мало кто соглашается уменьшить рабочую зону в пользу площади для отдыха, а многие вообще считают недопустимой любую паузу в работе, кроме перерыва на обед.

На этом фоне выгодно отличаются крупные высокотехнологичные компании. Считается, что их основной человеческий капитал – программисты и разработчики – люди неординарные, и для плодотворной работы и нестандартных решений им необходимы комфортные условия, не сковывающие полет технической мысли.

³ Марина Боднар Не забудьте отдохнуть... на работе [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.rabota.ru/soiskateljam/tehniki/otdyh_na_rabote.html

Google – первая компания, которая приходит на ум, когда речь идет о заботе о сотрудниках и комфорте на рабочем месте. В западных офисах Google руководство позаботилось о том, чтобы у сотрудников вообще не было необходимости покидать офис. Там можно поесть, поплавать в бассейне и даже совершить покупки, а главное, имеется множество возможностей для расслабления. Российский офис компании стремится соответствовать западным коллегам. Московский офис Google, который был создан, как утверждают представители компании в своем корпоративном блоге, «с русской душой». Интерьеры офиса оформлены в стиле русских народных сказок, знакомых всем с детства мультфильмов и кинолент⁴.

Работники компании Google признают, что необычные интерьеры вдохновляют на новые трудовые подвиги. Уютные комнаты отдыха – это далеко не единственный способ релаксации. В офисе они могут поиграть в настольный футбол, теннис, дартс или на игровой приставке. Также к услугам сотрудников предоставлен массажный кабинет. Именно в такой атмосфере рождаются новые идеи и проекты Google⁵.

Таким образом, в российских офисах практика обустройства комнат для психоразгрузки пока приживается медленно, однако, есть надежда, что работодатели осознают, это организация отдыха в офисе – это тоже своего рода инвестиция, действующая на сотрудников как оживляющий эликсир, способный за короткое время настроить работника на рабочий лад. И совсем не обязательно вкладывать на это значительные средства. Особая атмосфера, в которой работают люди и раскрывается их творческий потенциал, складывается из мелочей. Поэтому руководителям следует задуматься об обустройстве комфортного, уютного, красивого офиса с комнатой отдыха – там, где люди смогут отдыхать и снова настраиваться на рабочий лад.

Литература:

1. Михайлов С.В. В офисной зоне особого внимания [Электронный ресурс] / С.В. Михайлов. – Режим доступа: <http://doctor-expert.ru/snyatiya-stressa.html>

2. Ильина И.А. Сладких снов... на рабочем месте! [Электронный ресурс] / И.А. Ильина // Секретарь-референт. – 2007. –

⁴ Организация релакс - комнат [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://doctor-expert.ru/novyj-resurs1.html>

⁵ Отдых для сотрудников – прибыль для компании [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.acg.ru/otdyh_dlja_sotrudnikov_pribyl_dlja_kompanii

№8. – Режим доступа: <http://www.improvement.ru/zametki/new/profiz23042013.htm>

3. Марина Боднар Не забудьте отдохнуть... на работе [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.rabota.ru/soiskateljam/tehnik/otdyh_na_rabote.html

4. Организация релакс - комнат [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://doctor-expert.ru/novuj-resurs1.html>

5. Отдых для сотрудников – прибыль для компании [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.acg.ru/otdyh_dlja_sotrudnikov_pribyl_dlja_kompanii

Зайцева Т.А., Власова Е.А., Головенко Е.С.

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

НОРМАТИВНО-ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ФРИЛАНС РАБОТЫ

Одной из важнейших проблем во все времена, при организации бизнеса является проблема подбора профессиональных кадров, но с появлением интернета и масштабным применением его в домашних условиях, возникла возможность развития соответствующих ресурсов способных решить эту проблему.

Работодатели получили возможность набирать работников по своему желанию и усмотрению и такие проблемы как разница в географическом положении и часовом поясе стали более не актуальными. А работники с помощью средств удаленного доступа смогли выполнять свои обязанности, не выходя из дома, в любое время, которое они для этого отводят.

В последнее время все больше людей хотят жить свободно и не зависеть от постоянной работы. Под свободой понимается, прежде всего, жизнь по собственному удобному графику, а не по отработанной схеме «работа-дом-работа». Сразу стоит отметить, что не многие решаются оставить работу в офисе и податься на вольные хлеба, но те, кто все-таки идет на этот серьезный шаг, имеют только один вариант – фриланс¹.

Фрилансерами называют внештатных сотрудников каких – либо

¹ Стребков Д.О., Шевчук А.В. Фрилансеры в информационной экономике: как россияне осваивают новые формы организации труда и занятости (по результатам Первой всероссийской переписи фрилансеров): Препринт WP4/2009/02. М.: Изд. дом Государственного университета - Высшей школы экономики, 2009.

организаций, выполняющих работу от заказа к заказу. Происходит это слово от английского free-lancer, или free-lance, что дословно переводится как «свободное копьё». В Средние века такое прозвище было у наёмных воинов, которых мало беспокоило из-за чего заварушка, в которой они брались участвовать. Их оружие принадлежало им, и они сражались на той стороне, которая им платит. К их достоинствам следует отнести то, что их кодекс чести не позволял перейти на другую сторону при получении более выгодных условий от противника (по крайней мере до конца компании). Выражение «вольные стрелки» – другой, более известный перевод слова «фрилансеры» – появилось в восемнадцатом веке во Франции, где ради своего блага для борьбы с неприятелем во время войн за оружие брались обычные граждане и организовывали негосударственные отряды сопротивления. В то время название «фрилансер» слегка изменило значение и стало синонимично «партизану». Помимо упомянутых определений, в английском языке «фрилансер» – это «свободный художник», актер без постоянного ангажемента, дизайнер, программист, журналист, независимый политик (время от времени примыкающий к той или иной партии по своим соображениям) или просто человек свободного образа мыслей. Кроме того, фрилансерами на Западе считаются частные доктора и адвокаты, работающие сами на себя. Фриланс – направление, получившее в последнее время очень большое распространение. Еще его называют удаленным методом работы².

Суть фриланса в том, что вся работа проходит на дому, за своими компьютерами и на своем рабочем месте, используя полностью только личные наработки. Чаще всего фрилансерами становятся те люди, которые делают свою работу, используя компьютер и мобильный телефон: программисты, дизайнеры, переводчики, журналисты, копирайтеры, фоторепортеры. Зачастую у таких людей вы найдете дома выделенную линию, несколько фиксированных и мобильных телефонов, факсовый аппарат, хороший принтер, неплохой компьютер. В принципе можно поставить знак равенства между понятиями free-lance и телеработа. Телеработа – ноу-хау развитых стран Европы и Северной Америки (США, Канада). По статистике, в США удаленно работают 5,8% населения, практически 17 млн. человек. Причем, их доходы почти в два раза превышают

² Стребков Д.О., Вязникова В.В. Финансовое поведение российских фрилансеров: возможности и ограничения // Социологический журнал. 2009. № 4. С. 41-64; Стребков Д.О., Шевчук А.В. Фрилансеры на российском рынке труда // Социс. 2010. № 2. С. 45-56.

оклады не занятых во фрилансе людей: \$50 тысяч в год против \$30 тысяч. На постсоветском пространстве ситуация обратная, но это не мешает фрилансерам расти в количестве и в качестве. Почему не все подаются в телеработники? Во-первых, не каждый готов самостоятельно планировать свой график, да и физически невозможно заменить, к примеру, сантехника или автомеханика удаленным сотрудником. Но главное: на Западе в системе фриланс трудятся только уже состоявшиеся профессионалы, действительно лучшие из лучших. У нас же часто совсем наоборот: телеработа может стать уверенным стартом к большим доходам и славе. Многие думают, поскольку фрилансер не идёт работать в корпорацию исключительно потому, что ему нравится свободный творческий труд, то он является ростком социалистического общества. Но оставим в стороне идеологию. На самом деле фрилансер – человек-компания. Вся жизнь его – бизнес. Такой человек не имеет права болеть, так как ему никто не оплатит больничных. Он должен сам планировать свои доходы, расходы, искать клиентов, рекламировать свои услуги. Один негативный отзыв про работу такого человека зачастую означает, что в ближайшее время ручеек клиентов высохнет на продолжительное время. У фрилансера нет распорядка дня, равно как нет выходных и праздников.

Рынок фриланс-услуг в настоящее время уже достаточно развит в Западной Европе и США и стремительно развивается в России и странах СНГ, привлекая всё новых участников как со стороны исполнителей, предлагающих свои услуги, так и со стороны частных лиц и организаций, готовых к сотрудничеству на удалённой основе. Понятие рынок фриланс-услуг является не столько отчётливым и установленным, сколько ходовым и востребованным понятием в русском языке. В данном случае, если у понятия фриланс нет собственного определения, то такое понятие можно описать несколькими связными словами или выражением – внештатник, работа на рынке (бирже) заказов и услуг, индивидуальная трудовая деятельность.

Фриланс, «удаленка», теперь ещё именуется и «дистанционной работой». Не зависимо от обстоятельств, фриланс развивается более чем стремительно, чему в значительной мере способствуют экономический рост и бурное развитие интернет-технологий. Создаются новые биржи, появляются новые сайты и новые сферы деятельности фрилансеров.

Несмотря на это, законодатель долго обходил детальное регулирование отношений во фрилансе. Частично положение дел

изменилось 5 апреля 2013 г. с принятием Федерального закона РФ № 60 «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации», который внес изменения в Трудовой кодекс РФ³, добавив целую главу, регулирующую отношения фрилансеров и работодателей (так, по крайней мере, рассчитывал законодатель). На практике же нормы данной главы относятся далеко не ко всем фрилансерам.

Вышеуказанный закон стал первым правовым актом РФ урегулировавшим работу фрилансеров, что ознаменовало новый этап в развитии российского фриланса. Закон дополнил ТК РФ главой 49.1 «Особенности регулирования труда дистанционных работников», состоящей из пяти статей, отражающих понятия и аспекты дистанционной работы.

Во-первых, законодатель дал легальное определение дистанционной работы. В соответствии с ним дистанционными работниками считаются лица, заключившие трудовой договор о дистанционной работе. При этом, законодатель не обязывает фрилансера заключать трудовой договор и становиться дистанционным работником. Многие фрилансеры и ранее состояли с работодателями (постоянными) в фактических трудовых отношениях (выполняли на протяжении длительного времени одинаковую функцию, за что получали постоянную оплату), другие же состояли в гражданско-правовых отношениях, причем с несколькими работодателями, т.е. выполняли разовую работу по договорам подряда, оказания услуг и др. подобным.

Дистанционными работниками могут стать фрилансеры из первой категории, остальные – могут продолжать работать по гражданско-правовым договорам в качестве физического лица или индивидуального предпринимателя.

Законодатель, закрепил распространение норм трудового законодательства на дистанционных работников, что способствует защите законных прав и свобод работников. Закон также обязал работодателей заключать трудовые договора с дистанционными работниками. Трудовые договора могут заключаться в электронном виде путем обмена электронными документами, используя усиленные квалифицированные электронные подписи, но это не освобождает работодателя от необходимости оформления надлежащим образом экземпляра данного трудового договора на бумажном носителе и

³Трудовой кодекс РФ по состоянию на 24.11.2014 г.

отправки его, не позднее 3 календарных дней, дистанционному работнику по почте заказным письмом с уведомлением.

Возникает вопрос, для чего законодатель обязывает работодателя направлять трудовой договор на бумажном носителе? Абсолютно ненужная процедура, ведь в соответствии с Законом об электронной подписи, можно считать заключенным трудовой договор, подписанный усиленной квалифицированной электронной подписью.

В соответствии с внесенными изменениями в ТК РФ период дистанционной работы включается в общий стаж, а договор о дистанционной работе является документом, подтверждающим трудовую деятельность работника. Однако сведения о дистанционной работе по желанию работника могут не вноситься в трудовую книжку.

Законодатель предусмотрел обязанность работодателя по охране труда дистанционного работника в соответствии со статьей 212 ТК РФ в виде: санитарно-бытового и лечебно-профилактического обслуживания работника в соответствии с требованиями охраны труда, обязательного социального страхования работника от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и ознакомления работника с требованиями охраны труда. В связи с чем возникает вопрос: от каких несчастных случаев и каких профессиональных заболеваний?

Интересно, что теперь дистанционному работнику могут предоставляться оплачиваемые отпуска и иные виды отпусков.

По всему тексту новой главы 49.1 ТК РФ прослеживается закрепленная возможность обмена и ознакомления с документами как фрилансера, так и работодателя, путем обмена электронными документами между ними. Однако, следует учитывать, что в некоторых случаях необходимо обязательно направлять заверенные копии или оригиналы по почте заказным письмом с уведомлением.

Федеральный закон, внесший изменения в ТК РФ, был принят для урегулирования общественных отношений той части фрилансеров, которые ранее сотрудничали с работодателями непрерывно. Просто в терминологии закона они стали дистанционными работниками.

Ранее у фрилансера было несколько вариантов сотрудничества с работодателем:

- по гражданско-правовому договору как физическое лицо;
- по гражданско-правовому договору как индивидуальный предприниматель;
- по трехстороннему договору, через фриланс-биржу.

Теперь появилась возможность работать по трудовому договору в соответствии с ТК РФ.

У многих фрилансеров сложилось мнение, что с принятием Закона фриланс перестанет существовать, превратившись в дистанционную работу. Это далеко не так. На деле сегодня мы имеем законодательный акт, который, как это часто бывает, оказался довольно далеким от реалий предмета его регулирования (фриланса). Безусловно, с одной стороны, можно утверждать, что законодатель предоставил очередной инструмент легализации отношений между работодателем и работником, но, с другой стороны, остается непонятным: а будут ли в этом заинтересованы стороны таких отношений? Во многом следование правилам дистанционной работы только увеличат издержки обеих сторон. А это вряд ли приемлемо.

Однако не стоит забывать, что для тех фрилансеров, которые сегодня состоят с работодателем в фактических трудовых отношениях такие преимущества, как оплачиваемые больничные и трудовые отпуска, страхование – действительно могут быть полезны.

Для остальных же фрилансеров, отношения которых с заказчиком ограничиваются выполнением для последнего определенной работы и регулируются нормами гражданского права, Закон никаких изменений не привнес.

Взаимодействие сторон в рамках сервиса «Безопасная сделка» носит гражданско-правовой характер, регулируется нормами Гражданского кодекса РФ⁴ и не может рассматриваться как дистанционная работа.

Теперь один из аспектов фриланса легализован, что позволит людям, ранее сторонившимся полулегальной работы с удаленными работодателями, раскрыть свои таланты и получить хороший заработок, особенно если отсутствует возможность найти работу по месту жительства.

Для другой же категории фрилансеров, работающих по гражданско-правовым договорам (подряда, возмездного оказания услуг, авторского заказа и т.д.) все останется по-прежнему.

Таким образом, фрилансеры – это люди, которые сами организывают свой трудовой процесс. Они работают в то время, когда им удобно это делать. И выполняют ту работу, которая им действительно нравится. Из-за таких преимуществ в данную профессию приходит все больше и больше желающих⁵.

⁴ Гражданский кодекс РФ по состоянию на 05.05.2014 г.

⁵ Стребков Д.О., Шевчук А.В. Фрилансеры в информационной экономике: как россияне осваивают новые формы организации труда и занятости (по результатам Первой всероссийской переписи фрилансеров): Препринт WP4/2009/02. – М.: Изд. дом Государственного университета. - Высшей школы экономики, 2009.

Фрилансеры в интернете работают на специализированных биржах. Там работодатели размещают свои заказы, а фрилансеры выполняют их, если условия работы устраивают обе стороны. Под условиями работы подразумевается цена, срок выполнения, качество. Если фрилансер согласен выполнить работу, он договаривается с заказчиком. Заказчик также может отказаться от услуг конкретного фрилансера. Это обычно происходит из-за низкого рейтинга исполнителя, либо по другим причинам. Но и фрилансер свободен в выборе. Он может выбирать только те заказы, которые его устраивают по цене, срокам выполнения и другим параметрам. В большинстве случаев фрилансерам приходится конкурировать между собой, потому что высокооплачиваемых заказов на всех не хватает, и работодателя надо убедить, что именно данный человек способен выполнить задание профессионально, быстро и дешево.

К тому же, работу нужно выполнять качественно, потому что на каждой бирже есть рейтинг исполнителей, отзывы и другие параметры, влияющие на карьерный рост. Если фрилансер плохо справляется с заданиями, тогда ему сложно будет брать заказы в будущем. Так что за своим рейтингом нужно следить обязательно. Тогда претендент сможет стать профессиональным фрилансером, управляющим собственной жизнью.

Литература:

1. Гражданский кодекс РФ по состоянию на 05.05.2014 г.
2. Трудовой кодекс РФ по состоянию на 24.11.2014 г.
3. Стребков Д.О., Вязникова В.В. Финансовое поведение российских фрилансеров: возможности и ограничения // Социологический журнал. 2009. № 4. С. 41-64.
4. Стребков Д.О., Шевчук А.В. Фрилансеры в информационной экономике: мотивация и организация труда // Социальная реальность. 2008. № 1. С. 23- 39.
5. Стребков Д.О., Шевчук А.В. Фрилансеры в информационной экономике: как россияне осваивают новые формы организации труда и занятости (по результатам Первой всероссийской переписи фрилансеров): Препринт WP4/2009/02. М.: – Изд. дом Государственного университета. – Высшей школы экономики, 2009.
6. Стребков Д.О., Шевчук А.В. Фрилансеры на российском рынке труда // Социс. 2010. № 2. С. 45-56.

Зайцева Т.И.

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

Ландин В. А.

ООО «Управляющая компания ЖБК-1», г. Белгород, Россия

**ВЗАИМОВЫГОДНОЕ СОТРУДНИЧЕСТВО ВУЗОВСКОГО
ЦЕНТРА ПО ТРУДОУСТРОЙСТВУ И ОТДЕЛА КАДРОВ
ПРЕДПРИЯТИЙ – ЗАЛОГ УСПЕШНОГО ТРУДОУСТРОЙСТВА
МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ**

Трудоустройство после окончания вуза, поиск работы, планирование своей профессиональной карьеры – вот те проблемы, с которыми приходится сталкиваться молодым людям, получившим диплом о высшем образовании.

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

Для решения проблемы кадрового голода квалифицированных специалистов в системе профобразования на федеральном уровне была поставлена задача: организовать по разным направлениям практико-ориентированное или дуальное обучение. Такая методика подготовки специалистов позволит студентам приобретать не только знания в учебных заведениях, но и осваивать избранную профессию непосредственно на производстве, а работодателям, в свою очередь, – возможность получить опытного молодого специалиста, не тратя при этом времени на его переобучение.

Возможные способы взаимодействия «вуз-предприятие-студент» необходимо развивать и оптимизировать. *Дуальная система образования*, предусматривает сочетание обучения в учебном заведении с периодами производственной практики.

Система дуального образования используется лишь частично, поскольку федеральные образовательные стандарты ориентированы на существенное превышение теоретического обучения по отношению к производственному, в то время как дуальное образование предполагает обратное соотношение.

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. Приданной 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 [1].

Белгородский государственный технологический университет имени В. Г. Шухова (БГТУ им. В. Г. Шухова) – уникальное учебное заведение, которое более пятидесяти лет готовит специалистов для строительного комплекса и строительной индустрии. По широте и номенклатуре специальностей, качеству преподавания это лучший вуз своего профиля в Российской Федерации, созданный как базовый институт промышленности строительных материалов. Сегодня он является единственным университетом подобного профиля в Европе, который осуществляет комплексную подготовку специалистов для этой отрасли [2].

Крупные международные и российские компании предпринимают попытки найти лучших студентов еще на средних курсах. Существует огромное количество корпоративных программ отбора студентов для стажировок в компаниях с перспективой последующего трудоустройства. Так, например, между БГТУ им. Шухова и Корпорацией ЖБК-1 разработан проект «Внешнего кадрового резерва».

Корпорация «ЖБК-1» представляет собой комплекс профильных строительных предприятий, объединенных для выполнения миссии - созидание во имя повышения качества жизни. Более полувека среди предприятий строительной промышленности корпорация «ЖБК-1» зарекомендовала себя как надежный партнер, гарант стабильности производственных и трудовых отношений. Корпорация имеет высокую социальную направленность.

Основными видами деятельности корпорации является многоплановое производство строительных материалов, изделий и конструкций, а так же проектирование и строительство жилых, общественных, производственных зданий, проектирование и выполнение комплексных работ по благоустройству территорий. Основной продукцией являются железобетонные изделия и конструкции – более 3000 наименований. Данная корпорация хорошо известна, не только в своем регионе, но и далеко за его пределами,

благодаря тому, что её деятельность направлена на полное удовлетворение всех требований потребителей в сочетании с высоким качеством выпускаемой продукции [3].

Целью совместного проекта между БГТУ им. В.Г. Шухова и корпорацией ЖБК-1 является создание внешнего кадрового резерва предприятия из числа успешных студентов, а также создание условий и предпосылок развития и подготовки адаптированных молодых специалистов.

В рамках проекта предусмотрены следующие этапы подготовки:

- заключение договоров с ВУЗами о сотрудничестве по системе дуального обучения;
- создание условий для ознакомления со спецификой работы предприятия, направлениями деятельности (закрепление за студентом квалифицированного наставника);
- подготовка молодого специалиста по уровням освоения профессии, начиная с рабочей специальности (с целью изучения производственного процесса и технологий) и заканчивая стажировкой по получаемой специальности в ВУЗе;
- предоставление рабочих мест студентам по итогам успешного прохождения всех этапов подготовки.

Кроме того, проект предполагает качественный отбор и подготовку студентов на основе «компетентного подхода», а именно: первоначальный отбор студентов проводится на основании данных об успеваемости, рекомендаций учебной части ВУЗа, собственного желания студента. По результатам полученных данных уполномоченные специалисты предприятия проводят дополнительный сбор информации о психологических особенностях студента, его потенциальных возможностях, уровне развития компетенций, необходимых для успешной деятельности (с помощью собеседования, электронного тестирования, кейс-заданий).

Согласно полученным результатам, для каждого учащегося составляется индивидуальный план развития в рамках личностного и профессионального роста. В зависимости от направлений работы за студентами закрепляется наставник, отвечающий за подготовку будущего специалиста и оценку результатов его деятельности.

По завершению всех этапов подготовки принимается итоговое решение о предоставлении рабочего места молодому специалисту, либо о мотивированном отказе.

Такой вариант сотрудничества предприятий с вузом очень перспективен, так как дает возможность компании создать кадровый резерв, студенту приобрести качественный профессиональный опыт, а

вузу продемонстрировать заинтересованность в успешном будущем своих выпускников.

Более активная интеграция работодателей собственно в учебный процесс может способствовать повышению качества подготовки молодых специалистов, сократить разрыв между предприятием и высшей школой. Формирование компетенций у студентов может проходить в ситуации знакомства с актуальными в настоящий момент требованиями работодателя, в условиях реального производства.

Дуальная система профессионального образования получила мировое признание и это наиболее распространенная форма подготовки кадров, которая комбинирует теоретическое обучение в учебном заведении и производственное обучение на предприятии.

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

- дуальная система подготовки специалистов устраняет основной недостаток традиционных форм и методов обучения разрыв между теорией и практикой;

- в механизме дуальной системы подготовки заложено воздействие на личность специалиста, создание новой психологии будущего работника;

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

- заинтересованностью руководителей соответствующих учреждений в практическом обучении своего работника;

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

Необходимым условием для реализации этого проекта, помимо накопленных учебно-методических ресурсов вуза, и материально-технической базы корпорации ЖБК-1, является взаимопонимание и согласованность целей и мотивов. Первые шаги в этом направлении уже сделаны

На современном этапе жизни существенно возрастает роль практики. Это один из наиболее эффективных способов вхождения будущего специалиста в профессию, для предприятия – возможность формирования резерва молодых кадров, а для вуза – решение

проблемы последующего трудоустройства выпускников.

Литература:

1. Чимбулатов И. Дуальное образование [Электронный ресурс]. Систем. требования: AdobeAcrobatReader. Журнал Е URL: <http://livepark.pro/blog/yo/10079.html>
2. Общие сведения [Электронный ресурс]. Систем. требования: AdobeAcrobatReader. URL: http://www.bstu.ru/about/overall_info.
3. Ландин В.А., ООО «Управляющая компания ЖБК-1» [Электронный ресурс]. Систем. требования: AdobeAcrobatReader. URL: <http://skillbook.bstu.ru/partners/jbk-1.html>.
4. 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, реализации, перспективы». Белгород, 28-29 ноября 2013г.: Изд-во БГТУ им. В.Г. Шухова, 2013. – 177 с.

Зернова К.П.

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

ОРГАНИЗАЦИЯ УПРАВЛЕНИЯ АДАПТАЦИЕЙ ПЕРСОНАЛА В ПРОЦЕССЕ ЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ

1. Динамизм глубоких социально-экономических преобразований всех сфер общества вызывает к жизни ряд новых социальных и психологических проблем, связанных с профессиональным становлением и развитием молодых специалистов (МС).

МС считается работник, который получил начальное, среднее или высшее профессиональное образование и впервые поступил на работу по полученной специальности в течение одного года после окончания образовательного учреждения. В условиях рыночных отношений произошли изменения в социальном и профессиональном статусе МС, в характере их трудоустройства. МС не всегда удается работать по полученной специальности, нередко приходится осваивать новую, «на ходу» включаясь в практическую деятельность, часто не соответствующую профилю основной профессиональной подготовки.

Ситуация усугубляется тем, что в современных условиях значительная часть выпускников профессиональных учебных

заведений оказалась недостаточно подготовленной к конкуренции за рабочие места ввиду низкого профессионального самоопределения и отсутствия соответствующих навыков поведения на рынке труда. Это создает у них психологический дискомфорт, ведет к дестабилизации личности, к возникновению и нарастанию таких негативных психических состояний, как беспокойство, эмоциональная напряженность, тревожность, что оказывает существенное влияние на психическое и физическое здоровье молодых людей [1–6].

В связи с этим актуальной становится проблема опережающей адаптации молодежи к современному рынку и сфере труда, выявление условий ее успешности и оптимальности. Нет сомнений в том, что обучение приемам и технологии адаптации учащихся при подготовке в профессиональных учебных заведениях повысит ее адаптационный потенциал, уровень психологической готовности к поведению на рынке труда и профессиональной деятельности.

Именно поэтому в последние десятилетия проблема адаптации выпускников образовательных учреждений к современному рынку и сфере труда стала привлекать внимание не только практиков – работников службы занятости населения, психологов-профориентаторов, но и теоретиков – социологов, психологов, экономистов. Здесь можно отметить работы И.В. Гребенникова, В.П. Каширина, А.К. Марковой, В.А. Петровского, П.А. Просецкого, Е.С. Романовой, В.А. Слостенина, В.Н. Фомина и др.). При этом подчеркивается многосторонний и синергетический характер процесса адаптации, его универсальность, проявляющаяся в различных природных и социальных процессах [7].

2. К настоящему времени стало осознаваться то обстоятельство, что жизненный цикл человека непосредственно связан с циклом его профессионального развития, который можно разделить на следующие стадии: профессиональное становление (ПС); профессиональное совершенствование и профессиональная деградация. Данный процесс можно представить в виде обобщенной стадийной модели (рис. 1) [8, С. 43-47].

Этапы профессионального развития: 1 – этап профессионального определения; 2 – этап профессиональной подготовки; 3 – этап практического освоения профессии; 4 – этап обретения профессионализма; 5 – этап высших достижений; 6 – этап стагнации; 7 – этап утраты профессионально важных качеств; 8 – этап утраты профессиональной мотивации; 9 – этап прекращения профессиональной деятельности.

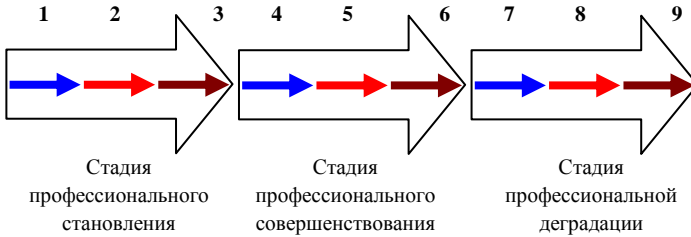


Рисунок 1. Стадиальная модель цикла профессионального развития

Причем каждая стадия профессионального развития человека начинается с *текущей адаптации* (социальной, трудовой, профессиональной, психологической, физиологической и т.д.), которой предшествует *опережающая адаптация*, происходящая на предшествующих стадиях и этапах. Оба вида адаптации осуществляется на протяжении всей жизни в связи с непрерывной сменой социально-формирующих сред (детский сад, средняя школа, рынок образовательных услуг, профессиональное учебное заведение, рынок труда, сфера труда), изменением содержания ведущей деятельности (воспитание, обучение, общение, труд), освоением новых социальных ролей (воспитанника детского сада, школьника, абитуриента, студента, выпускника профессионального учебного заведения, молодого специалиста). Зачастую они не разводятся, что затрудняет организацию технологии сквозного содействия молодому человеку в его быстрой и оптимальной адаптации [9]. Хотя понятно, что, чем быстрее индивид адаптируется на очередной стадии своего профессионального развития, тем эффективной будет его учебная или трудовая деятельность, тем быстрее от него появится отдача.

В табл. 1 дана систематизация этих видов адаптации в разных социально-формирующих средах.

3. С учетом сказанного кадровые службы предприятий и организаций должны быть заинтересованы в как можно более раннем начале содействия учащейся молодежи в ее социальной, трудовой и профессиональной адаптации. И, уж, во всяком случае, они должны вести соответствующую работу с учащимися профессиональных учебных заведений (ПТУ, ссузов, вузов). Здесь необходимо развернуть деятельность по *опережающей адаптации* студентов к профессиональному труду на предприятии или в организации.

Формы такой работы могут быть самыми разными: организация экскурсий учащихся на предприятие, приглашение студентов на

практику, создание учебных кафедр на предприятии, приглашение к ведению занятий со студентами работников предприятий, презентации профессий и должностей, востребованных на предприятии, участие работников кадровых служб в ярмарках вакансий, проводимых учебными заведениями, размещение рекламы и объявлений о приеме на работу с краткой информацией о специфике предприятия и условиях работы на нем и др.

Таблица 1.

Опережающая и текущая адаптации на стадиях ПС

Текущая адаптация	Опережающая адаптация
Детский сад	
Адаптация к роли воспитанника, своей группе, воспитателям, воспитанию	Адаптация к обучению в школе, занятия в подготовительной группе
Средняя школа	
Адаптация к роли школьника, классу, педагогам, учебной деятельности	Адаптация к рынку образовательных услуг, освоение рыночных компетентностей
Рынок образовательных услуг (РОУ)	
Адаптация к роли абитуриента, ситуации на РОУ, поиску профессионального учебного заведения	Адаптация к обучению в профессиональном учебном заведении
Профессиональное учебное заведение	
Адаптация к роли студента, студенческой группе, преподавателям, процессу профессиональной подготовки	Адаптация к РТС, освоение рыночных компетентностей
Рынок труда специалистов (РТС)	
Адаптация к роли выпускника профессионального учебного заведения, ситуации на РТС, поиску работы	Адаптация к будущей работе
Сфера труда	
Адаптация к роли молодого специалиста, трудовому коллективу, профессиональной деятельности	Адаптация к смежным профессиям, новым должностям для карьерного роста

Что касается *текущей адаптации* МС к новому для него месту работы, то перечень форм адаптирующей деятельности еще шире. Об этом сейчас много пишут. Одним из эффективных методов практического освоения профессии является адаптация на рабочем месте, которую курирует непосредственный руководитель и/или наставник. Помимо работников кадровой службы, непосредственных

руководителей и наставников к содействию в адаптации МС можно и нужно привлекать линейных руководителей и коллег по работе.

Причем адаптация в разных организациях и на предприятиях протекает не только до начала работы путем ознакомления с историей предприятия, направлением и показателями его деятельности, структурой и системой управления, условиями труда, должностными инструкциями, адаптацией на рабочем месте, но и непосредственно в процессе трудовой деятельности работников, при их перемещении, повышении квалификации, при структурных изменениях в коллективе, сопровождающихся перераспределением функциональных обязанностей и др. Практика свидетельствует, что эффективность адаптации усиливается за счет регулярного и комплексного использования различных приемов и методов содействия адаптации [10].

При адаптации МС его следует постепенно ознакомить с более широким перечнем должностей, профессий, поскольку это даст ему необходимый кругозор, позволит лучше понять свое место во всем сложном процессе труда. Ему будет легче профессионально адаптироваться и ориентироваться в необходимом ему направлении.

Если в результате процесса адаптации предприятие или организация в короткие сроки получает мотивированных работников, не только стремящихся удовлетворить в процессе труда свои личные потребности, но и ответственно относящихся к решению корпоративных задач, то можно считать, что механизм адаптации в данной организации разработан правильно, что он управляем и эффективен. При этом новый сотрудник становится ценным ресурсом компании уже на начальном этапе работы, и его вклад начинает позитивно влиять на ее деятельность.

Вместе с тем успешное решение проблемы адаптации МС требует серьезной методической и организационной работы. Причем важно не столько помочь человеку адаптироваться, сколько привить ему соответствующие компетенции, чтобы он умел это делать на протяжении всего цикла своего профессионального развития. Это повысит адаптируемость МС и зрелых работников, которая становится выгодна:

1. государству, поскольку способствует снижению скрытой безработицы, повышению уровня рыночных компетенций работников, быстрому приспособлению их к резким и частым изменениям в экономике, а в результате снизит уровень напряженности на рынке труда;

2. организациям и предприятиям, поскольку позволит быстрее получать отдачу от новичка, повысит его производительность и качество труда, снимет нагрузку с непосредственного руководителя, осознавшего, что новичок способен самостоятельно и ответственно выполнять порученную работу;

3. самому МС, поскольку, чем раньше он станет профессионалом, тем быстрее заслужит авторитет среди руководства и коллег, начнет получать удовлетворение от своей работы и от оплаты за нее, тем увереннее он сможет шагать по карьерной лестнице.

От того, насколько эффективно организован данный процесс, зависит результативность дальнейшей работы МС и возможность реализации его способностей.

Литература:

1. Трудоустройство и адаптация молодых специалистов [Электронный ресурс] URL. – Режим доступа: <http://technolog.bstu.ru/article/?id=1899>.

2. Руфова, Н.Л. Психологические условия адаптации молодых специалистов к современному рынку труда (на примере психолого-педагогических профессий): дис. ... канд. психол. наук [Текст] / Н.Л. Руфова. – Москва, 1999. – 250 с.

3. Диагностика профессионального становления личности: учеб. пособ. / сост. Я.С. Сунцова, О.В. Кожевникова. Часть 3. – Ижевск: Издательство «Удмуртский университет», 2012. – 144 с.

4. Молодой специалист [Электронный ресурс] URL. – Режим доступа: http://www.center-yf.ru/data/stat/Molodoi-specialist.php_

5. Адаптация молодого специалиста [Электронный ресурс] URL. – Режим доступа: http://www.center-yf.ru/data/stat/Adaptaciya-molodogo-specialista.php_

6. Симонова, И. Адаптация молодых специалистов [Электронный ресурс] / И. Симонова, Л. Дудаева. – URL. – Режим доступа: http://www.kaus-group.ru/knowledge/300-articles/material/677/_

7. Фомин В.Н. Конфигурационный подход в адаптационных технологиях: многосторонность и синергизм социальной адаптации // Диагностика и прогнозирование социальных процессов: сб. науч. тр. каф. социологии / под ред. проф. Г.А. Котельникова. – Вып. 1. – Белгород: Изд-во БелГТАСМ, 1999. – С. 38–43.

8. Фомин, В.Н. Профессиональное становление и профессиональное определение личности: актуализационно-потенциальный подход: монография / В.Н. Фомин. – Белгород: Изд-во БГТУ, 2009. – 161 с.

9. Фомин В.Н., Шумова Е.Ю. О соотношении текущей и опережающей адаптации в процессе профессионального становления личности // Непрерывное многоуровневое профессиональное образование: традиции и инновации: сб. ст. по матер. регион. науч.-методич. конф. в 2 ч. Ч.2. / отв. ред. И.С. Суровцев; Воронежский ГАСУ. – Воронеж, 2012. – С. 144–148.

10. Гладкова, И.А. Адаптация выпускников вуза к рынку и сфере труда: учеб. пособ. / И.А. Гладкова, Н.Н. Реутов, В.Н. Фомин / под ред. В.Н. Фомина. – Белгород: Изд-во БГТУ. – 2010. – 250 с.

Казаковцева Е.Н., Сергеев Д.Г., Садаков Д.А.
ФГБОУ ВПО «ВятГУ», г. Киров, Россия

ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ВУЗА И РАБОТОДАТЕЛЕЙ НА ОСНОВЕ ОРГАНИЗАЦИИ ИНФОРМАЦИОННОГО РЕСУРСА «ЭЛЕКТРОННАЯ ЯРМАРКА ВАКАНСИЙ»

Качественная подготовка выпускника – приоритетная задача образовательного учреждения. Связь между качеством подготовки и успешным трудоустройством выпускника, безусловно, существует. Однако вуз, как правило, не берет на себя в полной мере функции таких учреждений как центры занятости или кадровые агентства в силу того, что данный вид деятельности не является профильным учебному учреждению.

С другой стороны, вопрос выбора работодателя выпускником не является однозначным и не сводится собственно к трудоустройству. Выбор работодателя, сферы, стартовой позиции/должности связан с мотивами, внутренними ценностями человека, часто зависит от множества факторов, обстоятельств и, как правило, очень индивидуален. Таким образом, учебное учреждение не может занимать позицию «всех построить и ровными рядами отправить на завод/фабрику/работу». Какими способами вуз может содействовать выпускнику в выборе своего будущего?

Одной из задач, которые ставят перед собой вузы в содействии трудоустройству, является информирование будущего выпускника о потенциальных работодателях и возможных сферах работы [1]. Практически каждое учебное учреждение использует такие формы работы, как ярмарки вакансий и размещение информации о вакансии на своих порталах. Первый вариант работы (ярмарки вакансий) предполагает непосредственное общение будущего выпускника с

работодателем. Эта форма работы имеет некоторые преимущества и ряд недостатков. К недостаткам можно отнести затраты времени и средств на подготовку ярмарки, но главная сложность состоит в обеспечении присутствия большого количества людей «здесь и сейчас». Опыт проведения ярмарок вакансии за последние несколько лет показал некоторую разочарованность в таких мероприятиях обеих сторон – выпускника и работодателя.

Также постоянно в течение года организуются встречи с представителями предприятий, где они презентуют свои организации. Для современных студентов такие форматы устарели, так как большинство студентов не находят времени по различным причинам посетить это мероприятие. Даже использование административного ресурса не приводит к обеспечению достаточной посещаемости.

Например, по результатам ярмарки вакансий, прошедшей в ВятГУ в декабре 2013 года, явка студентов была крайне низкой, даже при привлечении деканатов и кафедр. По экспертным оценкам, около 200 человек было в первый день и около 100 во второй. При этом необходимость проведения в два дня обуславливалась различием в целевой аудитории и территориальным расположением факультетов. Интерес работодателей также был невысок. Всего около полутора десятков работодателей приняло участие. Количество заявленных вакансий было велико (около 200), но это определялось большим количеством свободных «продажных» вакансий. Таким образом, нельзя не отметить, что эффективность мероприятия была невысокая.

Принимая во внимание не высокую результативность описанных форм работы, специалисты центра содействия трудоустройству ВятГУ внедрили проект, совмещающий ярмарку вакансий от работодателя и информирование студентов с помощью портала – «электронную ярмарку». Проект состоит из нескольких взаимосвязанных блоков подготовительных работ:

- Взаимодействие с работодателем;
- Информирование студентов;
- Анализ результатов электронной ярмарки и взаимная обратная связь «вуз-работодатель».

Взаимодействие с работодателем не сводится лишь к сбору информации о существующих вакансиях [1]. Вуз ставит более широкие задачи, мы дали работодателю возможность представить всю ту информацию, которую работодатель готов представить, а именно: рассказать о своей корпоративной культуре, перспективах развития предприятия в отрасли, возможных вариантах карьерного или

профессионального роста будущего сотрудника, социальном пакете и т. д.

Было принято решение реализовать электронную ярмарку вакансий в виде информационного ресурса, где на главной странице формируется список компаний в виде их логотипов. У каждой компании есть своя страница, на которой размещается подробная информация о самой компании: название, логотип, ссылка на сайт, краткая информация, презентация о компании, контактные данные, подробная информация, список вакансий. Такая страница работодателя дает больше информации о предприятии, чем стенд или баннеры. Каждая вакансия – это отдельная страница на ресурсе. Предполагалось, что «Электронная ярмарка вакансий» будет периодической, то есть она будет длиться несколько недель, затем закрываться на перерыв, во время которого на главной странице присутствует сообщение, что «Электронная ярмарка вакансий» закрыта и указывается дата следующей. Первые периоды реализовывались по этой схеме. Период актуальности ярмарки определен совместно с работодателями и составляет 2-3 недели. Это время позволяет работодателям получить достаточное количество откликов потенциальных кандидатов и оставить мероприятие событием, не превращая его в рутинный раздел сайта университета с устаревшими вакансиями.

Статистика собиралась самым простым образом: у каждой записи компаний и вакансий в базе данных был счетчик посещений, при посещении компании или вакансии соответствующий счетчик увеличивался. По окончании проведения «Электронной ярмарки вакансий» получался рейтинг компаний и вакансий за весь недавний прошедший период. У такого подхода к сбору и анализу статистических данных имелось много недостатков: приходилось к каждому новому периоду проведения «Электронной ярмарки вакансий» сбрасывать все счетчики, естественно перед этим статистические данные нужно было где-то сохранить. Кроме того, существуют ограничения при анализе статистических данных в виду того, что имеется только конкретное число посещений компании или вакансии.

Для устранения данных недостатков было принято решение хранить информацию о каждом посещении компании или вакансии в отдельной таблице базы данных, а именно: дату и время посещения, что было посещено (компания или вакансия), идентификатор компании или вакансии и другая служебная информация. Стало возможно долгосрочное хранение статистических данных по всем

прошедшим периодам проведения «Электронной ярмарки вакансий». Кроме того, стало возможно проводить более глубокий анализ статистических данных. Например, построение таблицы и графика посещений по дням, по ним можно узнать в какую конкретную дату сколько было посещений. Спектры по дням недели или часам дня, по ним можно узнать в какие дни недели или в какие часы дня бывает больше всего посещений. Таким образом, собирается более точная статистика по посещению компаний и вакансий.

На рис.1 приведен график посещений по дням во время действия третьей «Электронной ярмарки вакансий». На графике хорошо видны пики посещаемости, связанные с мероприятиями по информированию (объявления, в том числе на сайте университета и в соцсетях, SMS-рассылки и т. д.).



Рисунок. 1. График посещаемости по дням

Рис.2 показывает диаграмму посещаемости по часам.

На диаграмме видно, что посещаемость круглосуточная. При этом наблюдается явное смещение во вторую половину дня. Основные пики приходятся на 14 и 15 часов, но также много посещений в 21, 22 и 23 часа, когда традиционные ярмарки не работают. Аналогичная информация по дням недели. Максимальные посещения в начале недели, особенно во вторник, но при этом суббота и воскресенье имеют достаточное количество посещений.

Контактная информация о компании располагалась только на странице компании. Для удобства пользователей, чтобы не нужно было возвращаться на страницу компании, для того чтобы узнать контакты, на страницах с вакансиями была добавлена кнопка для показа контактов компании, которой принадлежала та или иная вакансия. Клики на данную кнопку так же заносились в статистику.

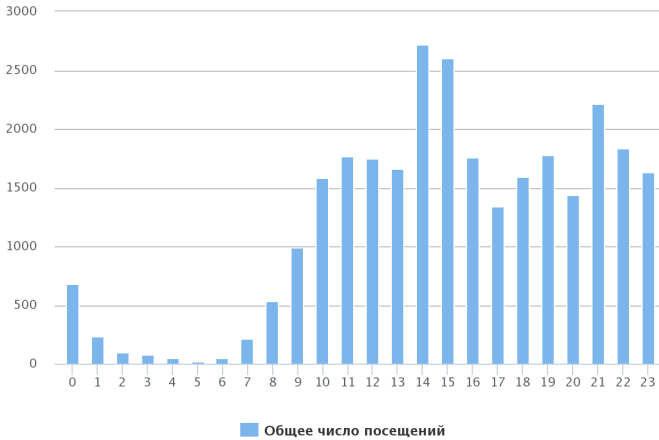


Рисунок2. Диаграмма посещаемости по часам

Вместе с введением нового подхода к сбору статистических данных, так же была введена классификация компаний и вакансий. Компании классифицировались по следующим признакам: в чьей собственности находилась данная компания, местоположение, вид деятельности, масштаб. Вакансии классифицировались по: направлению образования, по профессиональной сфере. Благодаря тому, что все вакансии были классифицированы, стало возможно оценить популярность той или иной профессиональной сферы. Имея оценку популярности вакансий по профессиональной сфере за прошедшие периоды проведения «Электронной ярмарки вакансий», стало возможно спрогнозировать спрос на вакансии в той или иной профессиональной сфере.

Отчет дает возможность работодателю оценить – насколько ему удалось заинтересовать потенциальных кандидатов, является ли работодатель конкурентоспособным на рынке труда, а также достаточно ли качественно подана информация, которую работодатель представил, презентуя себя. В свою очередь, работодатель охотно дает

информацию о количестве закрытых вакансий, студентах или выпускниках, трудоустроенных в компанию.

В последующей версии «Электронной ярмарки вакансий» был реализован поиск по вакансиям. В специальном разделе на ресурсе представлено два списка направлений образований и профессиональных сфер. Пользователь может выбрать интересующее его направление образования или профессиональную сферу и просмотреть список вакансий по выбранной категории.

В будущем планируется ввести сервисы федеральных ресурсов.

Литература:

1. Сергеев Д.Г., Десятков И.А. Роль студенческих объединений в профориентационной деятельности и содействии трудоустройству в Вятском государственном университете. Сборник статей Всероссийской научно-практической конференции. Тюмень: Издательство Тюменского государственного университета, 2013, с. 205-207.

Калинина Т.В., Митичева Т.И.

*Нижегородский государственный университет
им. Н.И. Лобачевского, г. Арзамас, Россия*

Статья подготовлена при поддержке гранта РГНФ
(проект № 14-06-00798).

ТЕХНОЛОГИЯ РАБОТЫ КУРАТОРА СТУДЕНЧЕСКОЙ ГРУППЫ ПО СОДЕЙСТВИЮ В ДАЛЬНЕЙШЕМ ТРУДОУСТРОЙСТВЕ БУДУЩИХ ВЫПУСКНИКОВ

В условиях активной модернизации современного высшего образования проблема деятельности куратора студенческой академической группы приобретает все более высокую значимость.

Он является организатором и руководителем жизни студенческого коллектива, учебной и внеучебной деятельности студенческой академической группы. Именно он предъявляет требования к культуре, поведению и деятельности студентов, способствует личностному и профессиональному становлению каждого студента.

Говоря о деятельности куратора в современных условиях учебно-воспитательной работы, следует отметить, что, пожалуй, наиболее сложным этапом работы со студенческой академической группой выступает самый последний этап деятельности куратора – распределение студентов и содействие в дальнейшем трудоустройстве выпускников.

Последний этап работы с выпускной академической группой студентов, сопряжен с целым спектром задач решаемых на этом этапе работы. В ходе последнего года обучения студенты должны написать выпускную квалификационную работу и защитить ее, сдать государственный квалификационный экзамен, получить диплом и выйти из стен вуза, устроившись работать по профессии.

Следует так же помнить, что последний год обучения студентов в вузе соотносится с завершением юношеского этапа развития, когда, в основном закончены основные новообразования данного этапа развития, в основном сформирована мотивация учебной и профессиональной деятельности, уровень ее в большинстве своем имеет высокий уровень развития. Профессия больше не представляется чем-то эфемерным, она обретает вполне четкие очертания. Каждый студент осознает, что на этом этапе, следует предпринять некие действия, которые будут способствовать определению будущего потенциального места его работы.

На протяжении 14 лет на психолого-педагогическом факультете Арзамасского филиала Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского (до 2012 года – Арзамасского государственного педагогического института им. А.П. Гайдара) традиционно, деятельность куратора предусматривает работу по распределению студентов 5 курсов, начиная с сентября последнего года обучения в вузе, и заканчивается маем месяцем, когда сведения о распределении студентов полностью собраны, и в торжественной атмосфере, в присутствии ректора, а ныне директора и представителей работодателей города и района происходит студенческое распределение.

Условно, всю работу по организации дальнейшего трудоустройства выпускников, мы можем разделить на 3 больших этапа:

1. ориентировочный этап (сентябрь-ноябрь): предусматривает организацию взаимодействия куратора студенческой академической группы со студентами-выпускниками и их родителями, в рамках обозначения проблемы грядущего распределения и поиска потенциального рабочего места в соответствии с получаемой специальностью или направлением подготовки выпускников, как одного из важнейших показателей в рамках аккредитации любого вуза.

Проведение данной работы со студентами на ориентировочном этапе очень важно, в связи с тем, что именно в это время студенты выходят на комплексную преддипломную практику, которую проходят в различных учреждениях. Именно там, они имеют реальную

возможность продемонстрировать свои профессиональные знания, умения и навыки, приобретенные в ходе обучения в вузе, и тем самым получают дополнительный шанс трудоустроиться.

Необходимо познакомить студентов с примерной формулировкой справок с потенциальных рабочих мест и их содержанием, сроками сдачи справок и сроками распределения.

2. *организационный этап (декабрь, февраль)*: предусматривает выявление студентов с определенными трудностями в их дальнейшем трудоустройстве, в эту категорию могут быть отнесены следующие категории студентов-выпускников:

1 *категория студентов* – это студенты-юноши, призывающие после получения профессионального образования в армию. Куратор с данной категорией проводит следующую работу. На первоначальном этапе необходимо выявить данную группу студентов, направить их в военкомат с целью получения справок о призыве в армию. На основании предоставленных справок администрация вуза определяет данную категорию студентов в графу трудоустроенных: вооруженные силы РФ. После прохождения военной службы и их трудоустройства, выпускники предоставляют куратору бланки прибытия и подтверждения устройства на работу. В работе куратора необходимо учесть, что среди юношей есть категория не призывающих в вооруженные силы в связи с медицинскими показаниями, поэтому с ними необходимо работать в индивидуальном порядке.

2 *категория студентов* – это студентки, имеющие малолетних детей до 3-х лет или справку о беременности. Для данной категории студентов необходимо предоставить копию свидетельства о рождении ребенка. Однако, куратору необходимо проследить, чтобы после выхода из декретного отпуска данными студентами была предоставлена справка об их трудоустройстве.

3 *категория студентов* – это студенты, которые уже работают по специальности на последних курсах обучения в вузе. Этому трудоустройству способствует прохождение производственных практик, где студенты-практиканты не только получают необходимые профессиональные знания, умения и навыки, но и знакомятся со спецификой работы специалистов, педагогическим коллективом учреждения, а также имеют возможность проявить себя с лучшей стороны. Многим студентам нашего факультета после прохождения практики предлагают остаться работать специалистами в данных учреждениях. Таким образом, уже на данном этапе студенты имеют возможность решить вопрос по трудоустройству.

4 категория – это студенты, которые имеют возможность трудоустроиться в других различных учреждениях в качестве менеджеров по работе с клиентами. Работа куратора заключается в том, чтобы контролировать работу со студентами данной категории и по мере возможности оказать им необходимую помощь.

5 категория – это студенты, которые хотят устроиться на работу, пробуют различные варианты, но у них это не получается. Кураторам в данном случае необходимо проводить беседу, как со студентами, так и с их родителями, которые должны оказать посильную помощь в этом. Работа с данной категорией студентов должна держаться куратором на постоянном контроле. Необходимо здесь поддерживать связь с центром содействия дальнейшего трудоустройства выпускников вуза, включать данных студентов в работу центра занятости населения г. Арзамаса и г. Н. Новгорода, изучать вместе с ними предоставляемые свободные вакансии, поддерживать связь с департаментами образования.

6 категория – это проблемные студенты. С данной категорией работа должна вестись не только на протяжении последнего года обучения совместно с родителями, с самими студентами, деканатом, но и на предыдущих годах обучения. Здесь важно куратору мотивировать студентов на профессию на протяжении всех лет обучения и вести постоянно собеседование с ними, использовать возможности производственных практик.

7 категория – студенты, поступившие для обучения в вуз по целевому направлению. Как правило, такая категория студентов предоставляют уже на выпуске справки с мест, где такое направление им было предоставлено. Однако, в связи с изменяющимися экономическими событиями у нас в стране (закрытие учреждений, сокращение ставок специалистов и др.) некоторые студенты оказываются без возможности трудоустроиться в данных учреждениях. Поэтому, куратор помогает данным студентам в определении дальнейших действий по решению данного вопроса.

8 категория – студенты, рекомендованные для дальнейшего обучения в аспирантуре и магистратуре (очной и заочной формы). Лучшим студентам факультета в зависимости от мест в аспирантуре, магистратуре куратор совместно с администрацией факультета, вуза предлагает продолжить свое дальнейшее образование. Необходимо создать списки студентов, претендующих на работу на факультете и дальнейшее продолжение обучения на очной и заочной формах обучения (в магистратуре, аспирантуре).

9 категория – студенты, являющиеся инвалидами или сиротами, которым в вопросе дальнейшего трудоустройства необходима помощь. По работе с данной категорией студентов куратор сотрудничает как с администрацией факультета, так и с центром содействия дальнейшему трудоустройству выпускников.

С целью выявления проблемы в их дальнейшем трудоустройстве со студентами 5 курса куратор проводит анкетирование. Студентам предлагается ответить на следующие вопросы:

- В каком учреждении в дальнейшем вы хотели бы работать?
- Почему с данным учреждением связан ваш выбор?
- Какая информация помогла вам при выборе данного учреждения?
- Имеете ли вы возможность устроиться в данное учреждение?
- Если нет возможности устроиться на работу, какая помощь вам необходима со стороны родителей, куратора; администрации факультета; центра содействия дальнейшему трудоустройству выпускников? и др.

– Если Вы не трудоустроены, то с помощью каких источников осуществляете поиск вакансий (указать пункт): информационные стенды в университете; руководство факультета; интернет-ресурсы; периодические издания; информация от родных и знакомых; специализированные выставки, форумы, ярмарки, презентации; кадровые агентства и центры занятости.

Кроме того, студенты 5 курса имеют возможность участвовать в работе центров занятости населения Нижегородской области, которые проводят встречи с потенциальными работодателями.

На протяжении многих лет существует и такая практика в университете, когда проводится конкурс «Учитель 21 века» по подведению итогов прохождения практик студентами 4-5 курсов, на котором лучшие студенты презентуют свои работы и профессиональные портфолио. В участие данного конкурса принимают участие социальные партнеры, потенциальные работодатели, где они предлагают лучшим студентам места для дальнейшего трудоустройства. К сожалению, проведение данной работы помогает в дальнейшем трудоустройстве лишь небольшому количеству студентов.

3. заключительный этап (апрель, май):

предусматривает подготовку и непосредственно участие студентов-выпускников в распределении.

По результатам проводимой работы кураторы 5 курса сводят полученные данные в таблицу, где отражены следующие графы –

(количество студентов), трудоустроенных в группе: по профилю, в вооруженные силы РФ, в аспирантуру и магистратуру, не по профилю; а также цифры (количество студентов), не трудоустроенных: по уважительной причине (беременность, уход за детьми, переезд в др. регион) и состоят на учете на бирже труда. Полученные данные обсуждаются с заместителем декана по учебной работе, деканом факультета, с ведущим специалистом центра содействия дальнейшего трудоустройства выпускников.

Куратор должен провести предварительную беседу со студентами, в которой он обозначает время прибытия студентов на распределение, форму одежды и культуру поведения, рассказать о процедуре распределения.

Однако, технология работы куратора со студентами по их дальнейшему трудоустройству на этом этапе не заканчивается. Студенты, трудоустроившись на работу, предоставляют в эти учреждения удостоверение о направлении на работу, выданным высшим учебным заведением. По месту работы они оформляют бланки прибытия на работу, которые потом предоставляют куратору выпускающего студента, направляющие далее в центр содействия трудоустройству выпускников.

Таким образом, не смотря на реальные трудности, возникающие в ходе распределения студентов выпускного курса и их дальнейшего трудоустройства, технология работы куратора студенческой академической группы по содействию в дальнейшем трудоустройстве выпускников позволяет нам добиваться высоких результатов в данном виде деятельности о чем свидетельствует реальное 100% трудоустройство наших выпускников, а так же их отсутствие в списках претендующих на поиск работы в центре занятости населения.

Литература:

1. Калинина Т.В. Проблема развития личности современного студента// Компетенции и компетентностный подход в современном образовании: монография/ Saint-Louis, MO: PublishingHouse «Science&InnovationCenter», 2013. – 284 с. – С.133-153.

2. Митичева Т.И. Инновационная модель профессиональной подготовки будущих специалистов в высшей школе: проблемы, поиски, перспективы // Материалы всероссийской молодежной конференции в рамках фестиваля науки «Кадровые ресурсы высшей школы: современные модели подготовки научных и научно-педагогических кадров» 17-18 сентября, 2012 г. – г. Киров: ООО «Радуга-Пресс», 2012 г. – с. 57-60

Карайченцева И.С.

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

РОЛЬ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В ОРГАНИЗАЦИИ

Современное общество и социально-экономическая ситуация в мире диктует условия постоянной изменчивости и жесткой конкуренции. В связи с этим любая организация, для того чтобы оставаться дееспособной и успешной, должна отвечать требованиям, которые предъявляет эта ситуация, а именно: быть конкурентоспособной и чувствительной к любым изменениям.

Грамотно организованное управление и кадровая политика может стать решающим фактором в обеспечении указанных качеств. Об этом говорят результаты исследований, проведенных российскими и зарубежными специалистами, например Питерсом и Уотерменом, среди наиболее преуспевающих компаний: одним из факторов успеха ими выделена идея повышения производительности труда через заботу о людях. Все эти компании считают своих сотрудников наиболее важным фактором повышения эффективности работы предприятия.

Не секрет, что до некоторого времени в российских организациях наиболее часто использовался традиционный подход к кадровой работе:

- кадровая работа не требует высокой квалификации работника данной службы (традиционного отдела кадров);
- денежные средства на кадровую работу могут выделяться по остаточному принципу;
- концентрировать свои усилия на кадровой работе необходимо только при возникновении серьезных проблем и т. д.

Очевидно, что в современных условиях такой подход приведет к неудачам, а в дальнейшем и к потере бизнеса. Идея о том, что персонал – ключевой фактор функционирования организации становится доминирующей, а знаменитая фраза «Кадры решают все» актуальной как никогда. Руководители в сложившейся ситуации всеми силами должны искать способы повысить квалификационный уровень персонала их заинтересованность в работе.

Политика организации включает систему правил, в соответствии с которыми действует система в целом и люди, входящие в эту систему. Помимо финансовой, маркетинговой, политики по отношению к конкурентам разрабатывается и осуществляется кадровая политика, что характерно для коммерческих и институциональных организаций. Именно в этих организациях наиболее последовательно реализуется

принцип соответствия кадровой политики и стратегии развития организации.

Кадровая политика является одним из решающих направлений организации общества; чаще всего она понимается как система принципов, методов, требований, определяющих главные направления работы с кадрами. Кадровая политика – это система знаний, взглядов, принципов, методов и практических мероприятий государственных органов и организаций главного звена управления, направленные на установление целей, задач, форм и методов кадровой работы во всех сферах человеческой деятельности. Кадровая политика не может формироваться стихийно, так как она отражает главные стороны общественных отношений и имеет общественно обусловленный характер. Кадровая по существу политика играет важную роль в развитии цивилизованного общества, отдельной организации.

Она рассчитана на длительный период линии развития человеческих ресурсов, совершенствования кадров, определенную перспективу экономического, политического и культурного развития общества. Кадровая политика – одно из ведущих направлений деятельности государства, охватывающего разработку организационных принципов работы с людьми, формирование и рациональное использование человеческих ресурсов, обеспечения эффективного развития кадрового потенциала. Это одна из основных сфер общегосударственной социально-экономической политики, поскольку она непосредственно связана с активизацией человеческого фактора, реализацией экономических, политических и социальных программ.

Управление – это всегда действие с людьми – кадрами. Руководитель управляет людьми, а его подчиненные (специалисты) – ресурсами, технологиями, процессами. Таким образом, кадровая политика предприятия должна быть направлена на формирование системы работы с персоналом, которая была бы ориентирована как на получение экономической выгоды, так и на достижение определенного социального эффекта.

В современных условиях выдвигаются следующие общие требования к кадровой политике:

1. Кадровую политику необходимо связывать со стратегией развития предприятия;

2. Кадровая политика должна обладать достаточной гибкостью. В связи с этим, с одной стороны, она должна быть стабильной, так как со стабильностью связаны ожидания работника, с другой – динамичной, то есть изменяться в соответствии с изменениями

тактики предприятия, а также изменениями, происходящими в экономической сфере;

3. Кадровая политика должна исходить из реальных финансовых возможностей предприятия, то есть она должна быть экономически обоснованной;

4. Кадровая политика должна обеспечивать личностный подход к своим работникам.

Эти требования образует основу для создания эффективной системы работы с людьми, а также являются отправной точкой для менеджеров при принятии конкретных управленческих решений в отношении сотрудника.

Содержание кадровой работы включает в себя подбор персонала: для создания управленческой команды требуются ответственные, честолюбивые, способные к обучению люди. Практика показывает, что 4-6 месяцев бывает достаточно, чтобы сформировать кадровый костяк предприятия. Грамотно подобранный производственный и технический персонал с хорошим средним специальным образованием обеспечит эффективность процесса производства. Но в современных условиях, когда среднее специальное (профессионально-техническое образование) не в состоянии обеспечить рынок труда, для руководителя наиболее актуальной становится задача создания собственной базы для подготовки квалифицированных кадров.

Так называемое «выращивание» собственных специалистов дает фирме ряд преимуществ, таких как: во-первых, в процессе подготовки работник получает именно те знания, которые ему будут необходимы в его работе; во-вторых, благодаря непрерывному развитию появляется возможность продвижения работника по карьерной лестнице, что является немаловажным для него.

Также организации следует обратить внимание на сохранение персонала с большим опытом работы. Это обусловлено тем, что «зрелые» специалисты имеют более высокую квалификацию, могут самостоятельно принимать решения, а при правильной мотивации со стороны руководителя, они способны обучаться.

Безусловно развивающейся, современной компании в равной степени необходимы как «молодые» люди, со свежими идеями, энергией и порой необузданными амбициями, так и более зрелый персонал, способный уберечь их от необдуманных действий, а также поделиться своим опытом.

Таким образом, можно выделить следующие направления изменений необходимых сегодня в кадровой политике:

- системная организация кадровой работы;

- сохранение квалифицированных кадров;
- ускоренный рост профессионализма;
- создание конкурентоспособного кадрового резерва.

Основу системного подхода к организации управления человеческими ресурсами составляют четыре базовых элемента:

Кадровая стратегия, которая определяет основные направления в работе с персоналом. В условиях высокой конкуренции на рынке труда кадровая стратегия должна обеспечивать решение уже имеющихся проблем, а так же пытаться предотвратить появление новых. На основе кадровой стратегии организация должна сформировать свою кадровую политику;

Система показателей кадровой работы, которая позволяет реально оценивать состояние человеческих ресурсов предприятия, а также степень их соответствия задачам и целям, поставленным перед предприятием;

Концепция ограниченной встроенности кадровой работы реализуемая в производственный процесс в виде работы по развитию человеческих ресурсов. В данной концепции основные функции управления осуществляют менеджеры всех уровней и специализированная служба работы с персоналом в равной мере;

Технологичный подход к управлению кадрами, который предполагает использование проектов и персонал-технологий, как инструментов кадровой работы.

Важнейшим фактором удачной реализации системной работы с персоналом является активное участие в процессе управления руководителя предприятия.

Проблемы кадровой политики затрагивают непосредственной организации управления людьми, их подготовки, распределения и использования, однако к названным проблемам вся кадровая политика не сводится. В широком понимании она охватывает идеологию, экономику, культуру, социальную сферу. Поэтому не меньшее значение для решения кадровых проблем должно сильная социальная политика, в центре которой – человек с его потребностями, интересами и направлениями.

Одним из главных условий развития предприятия является гибкая система справедливой мотивации, значение которой трудно переоценить. Она должна быть основана не только на изучении и реализации материальных потребностей персонала, но и на формировании и реализацию его статусных, личностных потребностей и побуждений, поддерживать здоровый карьерный рост, но, в то же время, быть справедливой, чтобы не породить недоверие

сотрудников друг к другу, формальное отношение к своим обязанностям.

Предприятие должно взять на себя обязанность по проведению мероприятий, которые способствуют полному раскрытию личностных качеств человека, а также росту интереса к трудовой деятельности.

Для обеспечения активного роста профессионализма персонала необходимо использовать, во-первых, корпоративные стандарты профессиональной деятельности, во-вторых, формы обучения, которые позволят объединить знания и усилия наиболее квалифицированных специалистов, в-третьих, методы управления, которые способствуют повышению квалификации работника. Немаловажно создать самоуправляемую систему, которая станет мощным фактором роста профессионализма. Например, максимальное смещение центров принятия решений к местам возникновения сбоев и ошибок. Одним из важных составляющих этого процесса является делегирование полномочий.

Подобный подход способствует развитию в подчиненных таких важных для организации самоуправляемой системы качеств, как анализ, самостоятельность, ответственность. Это «толкает» работников самостоятельно находить и, со временем, принимать решения, и расширяет уровень их компетенции. Конечно, всегда остаются вопросы, которые руководитель должен решать сам.

Конкурентоспособный кадровый резерв можно обеспечить наличием гибкого кадрового резерва, а также за счет управления внутрикорпоративной конкуренцией.

Острая конкуренция среди работодателей за квалифицированные кадры приводит к угрозе возникновения постоянного кадрового дефицита. Во многих организациях удовлетворение потребности в персонале происходит лишь при возникновении нехватки кадрового состава. В условиях дефицита кадров такое поведение организации может повлечь за собой ненужные затраты, а также привести к потерям в производственной деятельности. В условиях дефицита кадров необходимо определить направления для поиска, определить важнейшие критерии для подбора персонала. Организация может черпать высококвалифицированный персонал из собственных запасов, а также из вузовской среды.

Социальные факторы, такие, как характер, содержание и условия труда, ее организация, культура производства, социально-бытовое обслуживание, жилищные условия, организация отдыха и досуга все это прямо или опосредованно влияет на формирование и развитие человеческих ресурсов, качественного кадрового потенциала

Приоритетное развитие социальной сферы (расширение сети общеобразовательных учреждений и учреждений здравоохранения, предприятий бытового обслуживания, спортивных сооружений, культурных учреждений, повышение уровня социального обеспечения, расширение спектра социальных услуг и др.) призван обеспечить качество подготовки кадрового потенциала и на этой основе решить проблемы эффективного кадрового обеспечения разных областей общественной, производственной и государственной деятельности.

Кадровая политика позволяет объединить и согласовать различные управленческие действия при проведении экономической, технической и социальной политики в масштабах предприятия, региона, отрасли, всей страны. Роль кадровой политики особенно возрастает в условиях перехода к рыночной экономике, развития демократических основ общественного устройства, углубление социальных преобразований, усложнение задач, решаемых современным руководством.

Роль кадровой политики ставит ее в разряд важнейших факторов социально-экономического развития общества, определяет место действенного рычага управления, с помощью которого государство и общество влияют на ход социального прогресса,

Подводя итоги, следует отметить, что создание фирмы, которая будет отвечать требованиям современной изменчивой экономической среды, связано, в первую очередь, с персоналом. Организация должна подготовить сотрудников к выполнению своих функций сегодня, так как от их трудового потенциала в долгосрочной перспективе зависит качество работы и инновационный потенциал предприятия. Кадровая политика стала ключевым объектом управления в современной фирме

Литература:

1. Бухалков М.И. Управление персоналом: учебник. ИНФРА-М, 2009.
2. Кириллова Г.В., Соколова Н.Е. Управление персоналом: Издательство МГОУ, 2011.
3. Фомина В.П., Алексеева С.Г. Теория управления: учеб. пособие. Издательство МГОУ, 2011.

Климова Е.В.

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

ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ОБУЧЕНИЯ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ТРУДА

В наше время активного внедрения прогрессивных технологических новаций как никогда востребованы специалисты, получившие специальное образование и владеющие достаточными знаниями и практическими навыками, необходимыми для организации процессов управления охраной труда, контроля за безопасным производством работ.

Неудовлетворительные условия труда, несчастные случаи на производстве и профессиональные заболевания ведут к серьезным экономическим потерям, как со стороны государства, так и работодателей. Так, расчеты, проведенные на основе материалов Росстата, показывают, что ежегодные убытки, обусловленные неудовлетворительным состоянием условий и охраны труда, а также ненадлежащей организацией производства, составляют 1,94 трлн руб. или 4,3% ВВП.

По данным Роструда, около 70% причин несчастных случаев на производстве с тяжелыми последствиями – это причины организационного характера и «человеческий фактор», во многом обусловленные недостатками в подготовке работников и работодателей по вопросам охраны труда, степени их мотивации к исполнению требований охраны труда.

Согласно требованиям ст. 225 Трудового кодекса Российской Федерации «Обеспечение и профессиональная подготовка в области охраны труда» все работники, в том числе руководители организаций, а также работодатели – индивидуальные предприниматели обязаны проходить обучение по охране труда, проверку знания требований по охране труда в установленном порядке.

Согласно Приказа Минздравсоцразвития России № 559 н предъявляются четкие требования к образованию руководителя службы охраны и специалисту по охране труда – обязательное профильное образование (высшее, среднее или дополнительное).

В соответствии с Постановлением Министерства труда и социального развития и Министерства образования РФ от 13.01.2003г. № 1/29 «Порядок обучения по охране труда и проверке знаний требований охраны труда работников организаций», руководители и

специалисты предприятий должны проходить обучение и проверку знаний по охране труда не реже одного раза в три года.

Интересны результаты исследования, проведенного на более чем 2000 предприятиях. Выяснилось, например, что уровень базового образования инженеров по охране труда составляет: 44% – высшее техническое, 10% – высшее гуманитарное, 4% – высшее по охране труда, 34% – среднее специальное техническое образование рис. 1.

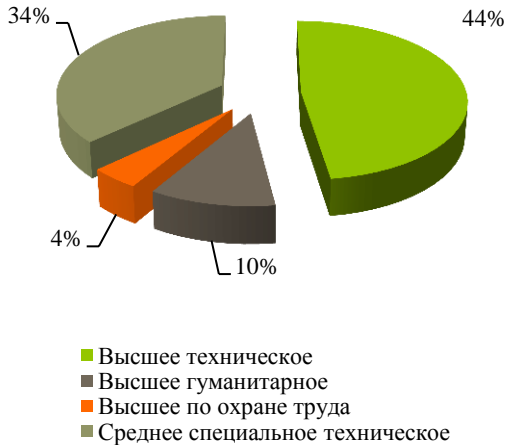


Рисунок 1. Уровень базового образования специалистов по охране труда

Специалисты, прошедшие дополнительное обучение по охране труда, составляют 75%, в том числе 44% – краткосрочные курсы (до 72 ч), 26% – повышение квалификации (72-560 ч).

Основными направлениями повышения качества подготовки специалистов по охране труда является внесение определенных изменений, уточнений в состав компетенций основных образовательных программ высшего профессионального образования и программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки дополнительного профессионального образования.

Можно выделить наиболее важные компетенции (знания, умения, навыки) специалистов по охране труда, основной среди которых является – знание законов и иных нормативных правовых актов в сфере охраны труда.

Сегодня ощущается острая потребность организации качественного дополнительного профессионального образования и

получения дополнительной квалификации в сфере охраны труда. Это позволит:

1. Получить профильное образование специалистам уже работающим в этой сфере, но первоначально обучавшихся по другой профессии

2. Привлечь в трудовую сферу людей, первоначально обучавшихся по другой профессии, восполнить кадровый недостаток специалистов по охране труда и повысить их квалификацию.

В 2013 году вступил в силу Приказ Министерства образования и науки РФ от 1.07.2013 г. N 499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам», реализация программы повышения квалификации направлена на совершенствование и (или) получение новой компетенции, необходимой для профессиональной деятельности, и (или) повышение профессионального уровня в рамках имеющейся квалификации.

При реализации дополнительных профессиональных программ возможно использование различных образовательных технологий, в том числе дистанционных образовательных технологий и электронного обучения.

Дистанционное обучение дает возможность заказчикам:

- снизить затраты на обучение;
- организовать непрерывное обучение вне зависимости от места нахождения организации;
- вести обучение без отрыва от производства;
- осуществлять комплексное обучение (профессия + охрана труда + безопасность).

Дистанционное обучение по охране труда это развивающееся направление, мы видим, что очень маленький процент обучающих организаций, используют дистанционные технологии (табл. 1).

Одним из популярных и эффективных инструментов дистанционного образования являются вебинары, то есть интерактивные семинары, проводимые через сеть Интернет.

Проведение вебинара происходит в «виртуальном классе» посредством подключения участников к запланированному мероприятию. Участники могут слышать и видеть лектора, задавать вопросы (в чате или через голосовую связь). На экране могут транслироваться электронные материалы: презентации PowerPoint, видеодатчики, рисунки, документы MS Office и т.п.

Ведущий вебинара может использовать инструменты электронной доски для рисования, проводить опросы в режиме реального времени.

Он имеет возможность демонстрировать собственный рабочий стол компьютера и проводить показ активных приложений. После завершения мероприятия остается запись вебинара, которую можно использовать в целях обучения. Некоторые сервисы располагают инструментом редактирования записей.

Таблица 1.

Обучающие организации, использующие дистанционные технологии

Федеральный округ	Количество обучающих организаций	Удельный вес организаций, использующих дистанционное обучения, %
Центральный	301	7,0
Северо-Западный	125	1,4
Приволжский	235	3,8
Южный	193	1,5
Сибирский	216	5,6
Уральский	117	11,1
Дальневосточный	84	6,0

Сервис проведения мероприятия предполагает распределение по ролям: администратор; преподаватель; модератор; участник.

Администратор выполняет задачи по назначению вебинара, регистрации и оповещении слушателей.

Преподаватель проводит занятия, организует онлайн-тестирование, имеет доступ ко всем функциям вебинара. У преподавателя, зарегистрированного в виртуальном классе, есть личный кабинет, где он может планировать и создавать свои мероприятия. В кабинете отображается расписание со всеми мероприятиями и заданиями, сохраняются видео-записи и статистика проведенных вебинаров, хранятся учебные материалы. Следует отметить, что на веб-занятии может быть несколько преподавателей.

Преподаватель может совмещать функции администратора и модератора: самостоятельно составлять расписание вебинаров и поддерживать контроль среди слушателей во время прохождения вебинара.

Модератор имеет право доступа к настройкам конференции, является помощником преподавателя и выполняет административные действия по проведению занятия: объясняет права обучаемым, отвечает на вопросы в чате в силу своей компетенции, проверяет вопросы, задаваемые в чате, регулирует права слушателей и т. д.

Слушатель активно участвует в вебинаре, отвечает на вопросы преподавателя в чате, может «поднять руку», то есть задать вопрос по ходу занятия.

Система администрирования большинства Интернет-платформ располагает сервисом регистрации слушателей, что позволяет приглашать на вебинары и напоминать о приближении события по электронной почте за определенный период (1 день, 20 минут, 5 минут). Возможно предоставление единой ссылки на вебинар незарегистрированным пользователям, где они должны ввести свои данные для идентификации.

Использование технологии вебинаров в дистанционном обучении – новый метод обучения отличный от привычных форм образования. Безусловно, этот метод не является заменой очного и заочного обучения, а предполагает внедрение инновационных средств, методов, организационных форм обучения, иную (виртуальную) форму взаимодействия участников образовательного процесса направленных на повышение качества образования.

Вебинары и другие современные методы и приемы обучения позволят более серьезно относиться к вопросам обеспечения безопасности жизнедеятельности и охраны труда в профессиональной деятельности, повысят интерес к изучаемым дисциплинам и уровень дополнительного профессионального образования.

Проведенная апробация Региональным учебно-методическим центром по охране труда БГТУ им. В.Г. Шухова курса «Безопасность технологических процессов и производств» показала, с одной стороны, высокую эффективность веб технологии, с другой стороны, высокую заинтересованность слушателей.

Литература:

1. Климова Е.В. Инновационный подход к подготовке специалистов в области охраны труда / Е.В. Климова, В.В. Калатоzi, О.Н. Лубенская // Вестник БГТУ им. В.Г. Шухова. – 2013. – №4 С. 205 – 208.

2. Трубина, М. А. Специфика использования вебинаров в учебном процессе: специальность «Прикладная гидрометеорология» [Электронный ресурс]: Доклад, представленный на XIV Всероссийской объединенной конференции «Интернет и современное общество» / М.А. Трубина, Е. Г. Григорьева, Э.В. Подгайский, В.М. Сакович, А.В. Черемных. – Электрон.текст дан. – СПб., – 2011.– Режим доступа: <http://ojs.ifmo.ru/index.php/IMS/article/view/224/219>.

Кобзева Г.А., Михайличенко С.А., Ломаченко С.Н.

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

СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ТРУДОУСТРОЙСТВА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

На сегодняшний день Российские университеты, так же как и другие ВУЗы, находятся в сложной ситуации, обусловленной переходом страны к рыночным отношениям и состоянием в экономической и социальной сферах. Экономические и организационные изменения последних лет повлекли за собой перемены в характере взаимоотношений между высшими учебными заведениями и предприятиями, а также государственным и негосударственными организациями в вопросах подготовки молодых специалистов высшей квалификации. Сегодня отсутствует система государственного распределения выпускников вузов, а предприятия и организации самостоятельно определяют свою кадровую политику. Это сопровождается, с одной стороны, общим сокращением численности рабочих, а с другой – более высокими требованиями к вновь принимаемым на работу. Во многих случаях предпочтение отдается специалистам с трудовым стажем и с опытом работы. [3]

Одной из проблем, связанных с изменениями на рынке труда, явилась проблема угрозы безработицы для молодых специалистов, оканчивающих вузы. Выпускники ряда вузов стали одной из слабозащищенных в социальном отношении групп населения. Сегодня можно говорить о существовании следующих групп противоречий на рынке труда молодых специалистов с высшим образованием: между социальными и профессиональными ориентациями молодежи и потребностями предприятий, организаций и фирм в рабочей силе; между задачей повышения эффективности подготовки вузам молодых специалистов и существующих системой вузовской подготовки; между теоретической подготовкой выпускников и отсутствием необходимых навыков практического использования полученных знаний; между жизненными и профессиональными планами выпускников и реальными возможностями их осуществления; между интересами развития отдельного предприятия и интересами общества.

Многие задаются вопросом, а куда же пойти учиться, чтобы не было проблем с трудоустройством? Возникновение этого вопроса связано с недостаточной профессиональной ориентированностью абитуриентов – молодые люди, выбирая вуз, не совсем четко представляют, где в дальнейшем они могут применить полученные

знания. Как правило, при выборе учебного заведения выпускники школ руководствуются следующими факторами (исключая династические и определенные призванием):

- наличием друзей, которые учатся в данном учебном заведении;

- осведомленностью о преимуществах, которые может предложить то или иное учебное заведение;

- территориальным расположением относительно места жительства (одни руководствуются соображениями приближенности к месту жительства, другие, наоборот, стремятся удалиться от родителей и стать абсолютно самостоятельными; для регионов возможна ситуация, оставшаяся от социалистической экономики, когда город строился под градообразующее предприятие, и в нем есть один или два профильных вуза (филиалы учебных заведений), ориентированные на выпускников местных школ;

- наличием средств на получение платного образования (многие студенты выбирают институт, исходя из финансовых возможностей родителей).

Увы, это реалии нашего времени, и именно перечисленные факторы зачастую возглавляют перечень основных ориентиров будущего студента и отодвигают главную цель поступления в тот или иной вуз – изучение дела, которому он намерен посвятить всю свою жизнь. [3]

Поступление в вуз должно начинаться с определения специальности. Например, выпускник школы решил, что он хочет быть экономистом. Получить эту специальность он может в десятке, сотне образовательных учреждений. По какому же пути идти?

Прежде всего, не стоит ограничиваться только элитными государственными вузами. Во-первых, потому что преподаватели старейших государственных институтов, университетов и академий нередко осуществляют педагогическую деятельность в разных учебных заведениях, во-вторых, престижность государственного диплома, полученного не знаниями, а иными способами, нередко теряется при первом приближении молодого специалиста к его рабочему месту и знакомстве с его рабочей функцией, а в-третьих, потому, что только незначительный процент работодателей в числе предпочтений называет диплом конкретного образовательного учреждения. Чаще всего организацию интересует, государственный или коммерческий вуз заканчивал соискатель, и, естественно, предпочтение отдается первому. Однако в последнее время наметилась тенденция выравнивания спроса на специалистов государственных и

коммерческих образовательных учреждений. При этом работодатели тщательно анализируют рейтинги негосударственных вузов, подготавливаемых в недрах Минобразования России. [4]

Еще одна особенность, которую необходимо учитывать при выборе высшей школы, – это различие в образовании, которое дает специализированный вуз (например, металлургического профиля) и университет. Для университетов характерна академичность знаний; выпускники их экономических факультетов являются хорошими специалистами в международной экономике, и для них не представляет труда анализ тенденций развития мировой экономики на длительные перспективы. Как правило, такие специалисты востребованы в банковско-инвестиционной сфере. В то время как выпускник отраслевого вуза должен хорошо ориентироваться в тенденциях развития данной отрасли, и его образование носит уже специализированный характер, что может в незначительной степени ограничить возможности поиска работы в других отраслях. Но это совсем не означает, что выпускники университетов не могут работать в промышленности, а специалисты, выпускаемые отраслевыми вузами, – в банковской сфере. Что должно стать решающим фактором при выборе будущей специальности, решать, конечно же, самим абитуриентам. [4]

Сейчас очень остро стоит вопрос о трудоустройстве недавно выпустившихся студентов. Работодатели не хотят брать молодых на работу, так как у них нет опыта, а производственные практики в ВУЗах не дают нужного опыта. Чаще всего студентам говорят прийти в последний день практики за печатью и подписью. А на собеседовании «многообещающе» говорят: «Мы Вам перезвоним».

В Федеральном законе «О молодежи» сказано, что молодежью являются лица, проживающие на территории Российской Федерации физические лица (граждане Российской Федерации, а в случаях предусмотренных законодательством Российской Федерации так же иностранные граждане и лица без гражданства) в возрасте от 14 до 30 лет.

По данным Росстата за май 2014 года видно, что наибольшее число безработных среди молодежи от 15 до 24 лет. Молодежь до 25 лет составляет среди безработных 21,7%, в том числе в возрасте 15-19 лет – 3,0%, 20-24 лет – 18,6%. Высокий уровень безработицы отмечался в возрастной группе 15-19 лет (21,8%) и 20-24 лет (11,5%). По сравнению с маем 2013г. уровень безработицы в возрасте 15-19 лет увеличился на 0,4 процентных пункта, в возрасте 20-24 лет – уменьшился на 0,1 процентного пункта.

В среднем среди молодежи в возрасте 15-24 лет уровень безработицы в мае 2014г. составил 12,3%, в том числе среди городского населения – 10,7%, среди сельского населения – 16,4%. Коэффициент превышения уровня безработицы среди молодежи в среднем по возрастной группе 15-24 лет по сравнению с уровнем безработицы взрослого населения в возрасте 30-49 лет составляет 2,9 раза [2].

По данным Росстата можно сказать, что за последний год безработица среди молодежи выросла. Это обусловлено переходом на европейскую систему образования. Если раньше ВУЗы выпускали специалистов, то сейчас идет первая волна выпускников-бакалавров. Работодатели считают бакалавриат незаконченным высшим образованием, так как на эту программу образования выделено меньше часов, чем на специалитет, так, во многих вузах бакалавры учатся на год меньше, чем учились бы специалисты [3].

Еще одной проблемой при трудоустройстве, выделенной студентами, является отсутствие опыта работы. В отчете «Занятость и безработица в Российской Федерации в мае 2014г. (по итогам обследования населения по проблемам занятости)» было выделено число безработных по наличию опыта работы. В численности безработных 28,0% составляют лица, не имеющие опыта трудовой деятельности. В мае 2014г. их численность по сравнению с маем 2013г. уменьшилась на 68 тыс. человек, или на 6,2% и составила 1,0 млн. человек. В числе безработных, не имеющих опыта трудовой деятельности, 8,9% составляет молодежь до 20 лет, 40,7% – от 20 до 24 лет, 23,0% – от 25 до 29 лет.

Труд студентов выгоден предпринимательским структурам, которые таким образом имеют возможность избежать дополнительных расходов, связанных с налогообложением, с социальным страхованием работника, а также манипулировать оплатой труда. Студент же, будучи временным работником, не уделяет должного внимания этой стороне дела [3].

Создавшаяся ситуация может являться источником дискриминации студентов на рынке труда. Такое положение будет иметь место до тех пор, пока студент как временный работник не будет реально обеспечен правовыми нормами, пока не будет реализовываться на практике трудовое законодательство в отношении временных, контрактных, частичных и т.п. работников.

Теперь обратимся к мнению работодателей, какими они хотят видеть студентов при приеме на работу и что они при этом учитывают.

Опросы работодателей показывают, что из профессиональных качеств выпускников вузов они ценят, прежде всего:

- качество полученного ими образования (фундаментальность образования, уровень профессиональных знаний, умений, навыков),
- наличие опыта практической работы, повышающего уровень их профессиональных знаний, умений и навыков,
- способность к восполнению и применению своих знаний, в том числе в смежных и других областях, что выражается в способности к самообразованию, в общей эрудиции, в разносторонности и широте знаний, в наличии дополнительной профессиональной подготовки [1].

Эффективное решение проблем трудоустройства выпускников и обеспечения предприятий региона кадрами квалифицированных специалистов зависит от многих факторов, в том числе от:

- качества подготовки специалистов в вузах,
- развития программ опережающей подготовки, учитывающих тенденции перспективного развития промышленности и экономики в целом,
- структуры и объёма подготовки специалистов с высшим образованием в регионе, их соответствия текущей и перспективной потребности в них реальной экономики,
- обучения навыкам предпринимательства, развития в вузах малых и средних предприятий,
- развития процессов интеграции деятельности вузов, других учреждений профессионального образования и предприятий в сфере науки, образования и в других сферах взаимных интересов,
- профориентации студентов для работы на предприятиях и воспитания у них востребованных рынком труда личностных качеств,
- развития студенческой инициативы в сфере профориентации студентов, трудоустройства выпускников и их адаптации к рынку труда,
- адаптации и закрепления молодых специалистов на предприятиях, развития наставничества, социальных программ поддержки молодых специалистов,
- создания условий для самореализации молодёжи, поддержки молодёжных инициатив, успешного творческого, профессионального и служебного роста специалистов и т.д.

Для наглядности, была рассмотрена таблица преимуществ и недостатков принятия на работу молодых специалистов.

Таблица 1.

**Преимущества и недостатки приглашения на работу выпускников вузов
без опыта работы[2]**

Преимущества	Недостатки
Энергичность	Большие амбиции (особенно у выпускников престижных вузов)
Настроенность на профессиональный и карьерный рост	Представление о том, что они сразу будут зарабатывать большие деньги
Готовность работать за более низкую заработную плату, чем опытный специалист	Неудобные подчиненные – отсутствие опыта трудовой дисциплины
Возможность поручить им наименее квалифицированную, рутинную работу	Недостаточно знаний и умений для получения необходимого компании результата
Долгая профессиональная жизнь	Необходимость финансовых, временных и информационных вложений
Возможность получить лояльного сотрудника (воспитать под себя)	Более длительный срок адаптации
Возможность привнесения новых свежих идей	Возможность дорогостоящих для компании ошибок

Бизнес вынужден искать дополнительные источники привлечения персонала. Так что внимание компаний к выпускникам вузов диктуется возрастающей конкуренцией на рынке труда. Волей-неволей организациям приходится платить за обучение новоиспеченных сотрудников. Вложив деньги в обучение перспективного выпускника, компания получает хорошего специалиста [2].

Существует несколько решений затронутой нами проблемы, а именно:

–разработка адекватной современным условиям российского бизнеса системы трудоустройства выпускников вузов;

–улучшение условий труда на производстве, запуск широкомасштабной рекламной кампании в поддержку социально значимых профессий;

–организация конкурсов профессионального мастерства среди молодых специалистов;

– проведение специализированных ярмарок вакансий;

–реализация системы профессиональных сообществ, основная задача которых – стать площадкой для обеспечения непрерывного оттачивания граней мастерства (повышения квалификации), а также адаптации специалистов к требованиям экономической среды.

По нашему мнению, проблема трудоустройства молодых специалистов в настоящее время требует государственного регулирования. Эффективным решением затронутой проблемы было бы предоставление государством льгот для организаций, принимающих на работу выпускников вузов. При таком решении данной проблемы компании будут заинтересованы в принятии на работу и обучении молодых специалистов.

Проблема трудоустройства молодых специалистов существует, это факт, но пути решения этой проблемы есть и они выполнимы.

Литература:

1. Козлова Л.А, Самуйлова Л.Э, Логинова Ю.А., Рошин Д.Н., Тарасова С.В. Технологии поиска, отбора и адаптации персонала в компании. 2012 г. – 237 с.
2. Интернет – ресурс // <http://www.smartcat.ru> (дата обращения: 15.06.2014)
3. 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 (30-31 октября 2013 г.). – Кн. I. – Петрозаводск: Изд-во ПетрГУ, 2013. – 325 с. 207- 214.
4. Михайличенко С.А., Уральский В.И., Назаренко Е.И., Шевцова С.Н. Практика внедрения программ ДПО при подготовке конкурентоспособного выпускника вуза. Материалы III Байкальской межрегиональной научно-практической конференции «Информационно-коммуникационные технологии в образовании», 27-29 июня 2013г., Улан-Удэ – Максимиха С. 21-24.
5. Сайт федеральной службы государственной статистики // <http://www.gks.ru> (дата обращения: 15.06.2014).

Ковалева М.В., Груздева Н.А.

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

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ЗАДАЧ ФИЗИЧЕСКОГО ВОСПИТАНИЯ СТУДЕНТОВ И СПОСОБОВ ИХ РЕШЕНИЯ В УСЛОВИЯХ СТАНДАРТИЗАЦИИ ФИЗКУЛЬТУРНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Учебная дисциплина «Физическая культура» является частью гуманитарного образования и выступает в качестве главного инструмента, обеспечивающего физическую готовность будущего специалиста к профессиональной деятельности. Она обязательна для всех специальностей и служит целям укрепления здоровья, физического, интеллектуального и духовного совершенствования студентов, формированию их общей и профессиональной культуры. В качестве основных материальных ценностей физической культуры специалисты рассматривают необходимый объём двигательных навыков и умений, определённый уровень развития основных физических и специальных качеств, функциональных возможностей различных органов и систем организма. К духовным ценностям физической культуры относятся совокупность специальных знаний в области всестороннего физического развития, идеалы физического совершенства (спортивного мастерства), к которым стремится каждый человек, представления о способах их достижения, знание особенностей того или иного вида спорта, его истории, перспектив развития и пр.

Программное и нормативно-правовое обеспечение физкультурного образования студентов средних и высших учебных заведений регламентируют следующие документы:

– Федеральный закон «О физической культуре и спорте в РФ» от 4 декабря 2007 года №329-ФЗ;

– приказ Минобрнауки России «Об организации процесса физического воспитания в образовательных учреждениях начального, среднего и высшего профессионального образования» от 1 декабря 1999 года №1025;

– Инструкция по организации и содержанию работы кафедр физического воспитания высших учебных заведений, которая утверждена приказом Государственного комитета Российской Федерации по высшему образованию от 26 июля 1994 года №777.

До 2011 года к числу важнейших документов, регламентирующих преподавание физической культуры в вузах, относилась также

примерная программа для вузов по дисциплине «Физическая культура» (2000), составленная В.И. Ильиничем, Ю.И. Евсеевым. Данная программа предусматривала 408 часов в цикле общих гуманитарных и социально-экономических дисциплин; распределение студентов на три учебных отделения (основное, специальное, спортивное); наличие трёх типов учебных занятий: теоретических, методико-практических, учебно-тренировочных. В качестве цели преподавания дисциплины указывалось формирование физической культуры будущего квалифицированного специалиста. В качестве основных задач:

- сохранение и укрепление здоровья студентов;
- повышение уровней физической подготовленности и физического развития для улучшения умственной и физической работоспособности;
- воспитание потребности в систематических занятиях физическими упражнениями, в физическом самосовершенствовании и здоровом образе жизни;
- овладение методами оценки физического состояния и самоконтроля в процессе занятий физическими упражнениями;
- приобретение теоретических знаний, умений, навыков в области физической культуры;
- обеспечение необходимой физической подготовленности в соответствии с требованиями избранной профессии;
- совершенствование спортивного мастерства студентов-спортсменов

С 2011 года в силу вступили государственные образовательные стандарты высшего профессионального образования (ГОС ВПО) третьего поколения, регламентирующие обязательное выделение в учебных планах по всем направлениям и специальностям высшего образования 400 часов на дисциплину «Физическая культура» в цикле общих гуманитарных и социально-экономических дисциплин. При этом целью физического воспитания студентов является обеспечение оптимального уровня физической и умственной работоспособности для успешного освоения образовательной программы вуза. В примерную рабочую программу, составленную коллективом авторов под руководством М.Я. Виленского, Д.Н. Давиденко, помимо цели и задач дисциплины, вошли также требования к уровню подготовки выпускников вузов по теоретическому и практическому разделам. Университетам, имеющим статус федеральных и национальных исследовательских, было дано право самостоятельно разрабатывать учебные программы по данной дисциплине.

Согласно рабочим программам дисциплины «Физическая культура» по различным направлениям, профессиональной целью освоения дисциплины является формирование физической готовности студентов к успешному овладению будущей профессией через развитие профессионально важных физических качеств, способности в самостоятельном физическом совершенствовании и обеспечении здорового образа жизни. При этом в процессе освоения учебной дисциплины «Физическая культура» необходимо решать следующие задачи:

- развитие и совершенствование базовых силовых, скоростных и координационных качеств, общей и специальной выносливости, гибкости;
- формирование основных и прикладных двигательных навыков;
- обеспечение оптимального уровня двигательной активности в образовательной и повседневной деятельности;
- укрепление здоровья, закаливание организма, повышение его устойчивости к неблагоприятным факторам внешней среды, профессиональной и образовательной деятельности;
- формирование здорового образа жизни.

К способам решения данных задач следует относить учебные и внеучебные (самостоятельные) занятия физическими упражнениями. Учебные занятия разделяются на теоретические (лекции), методико-практические, учебно-тренировочные. Последние предполагают обязательное освоение следующих разделов программы: легкая атлетика, гимнастика, плавание, спортивные игры.

В связи с этим выдвигаются требования к освоению дисциплины. В частности, студент должен обладать следующими общекультурными компетенциями:

- владеть средствами самостоятельного методически правильного использования методов физического воспитания и самовоспитания для повышения адаптационных резервов организма и укрепления здоровья;
- обладать готовностью к достижению должного уровня физической подготовленности, необходимого для приобретения профессиональных умений и навыков в процессе обучения в вузе и обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности.

Внеучебные занятия могут реализовываться в форме: выполнения рекреационных мероприятий в режиме учебного дня (гимнастика до учебных занятий, физкультминутки во время занятий и пр.); занятий в

секциях по видам спорта, спортивных клубах; участия в массовых оздоровительных, физкультурных, спортивных мероприятиях и т.п.

В практическом разделе рабочих программ дисциплины «Физическая культура», в соответствии с требованиями ГОС ВПО третьего поколения, традиционно реализуется стратегия дифференцированного подхода, когда на основании медицинского осмотра, с учётом физической подготовленности и физического развития, а также пола и спортивных интересов студенты распределяются на три учебных отделения: основное, специальное, спортивное.

В основное учебное отделение (ОУО) зачисляются студенты, отнесённые к основной и подготовительной медицинским группам здоровья. Эти студенты распределяются в учебные группы общей физической подготовки, профессионально-прикладной физической подготовки, в группы по видам спорта. Практический раздел программы ОУО строится с учётом повышения интереса студентов к двигательной активности и предполагает внедрение современных физкультурных технологий. Спортивная направленность физического воспитания обеспечивает формирование разностороннего двигательного потенциала студентов, освоение ими современной техники двигательных действий, обязательное участие в соревнованиях на первенство учебных групп, курсов, факультетов, учебных заведений, районов, городов и т.д.

В специальное учебное отделение (СУО) зачисляются студенты, отнесённые по состоянию здоровья к специальным медицинским группам (СМГ). Студенты с более серьёзными отклонениями в состоянии здоровья, отнесённые по результатам медосмотра к группе лечебной физической культуры (ЛФК), направляются в кабинеты ЛФК при студенческой поликлинике или поликлиниках города по месту проживания. Практический раздел программы СУО предполагает выбор средств, а также объёма и интенсивности нагрузки на основе результатов медико-биологической диагностики характера заболеваний и оценки текущего состояния здоровья занимающихся. В частности:

– в занятиях со студентами с ограниченными возможностями сердечно-сосудистой и дыхательной систем используются базовые варианты комплексов общеразвивающих физических упражнений, упражнения аэробной направленности, дыхательные упражнения;

– в занятиях со студентами с заболеваниями органов пищеварения, нарушением обмена веществ и зрения приоритетной является целенаправленная работа по формированию разностороннего

двигательного потенциала с использованием умеренных нагрузок аэробного воздействия;

– в занятиях со студентами с нарушениями опорно-двигательного аппарата используются общеразвивающие упражнения локального и регионального воздействия, а также средства профессионально-прикладной физической подготовки.

В спортивное учебное отделение зачисляются студенты основной медицинской группы, которые имеют соответствующий уровень физического развития и физической подготовленности и желают углублённо заниматься одним или несколькими видами спорта. Практический раздел программы спортивного отделения определяется рабочими программами по видам спорта и предполагает использование комплекса современных средств, методов, условий, с помощью которых обеспечивается высокая готовность спортсменов и её успешная реализация на соревнованиях в избранном виде спорта.

В целом, физическое воспитание студентов всех учебных отделений предполагает решение одинаковых задач. Вместе с тем, на каждом из учебных отделений разнятся акценты значимости поставленных задач и способы их решения. Так, если на ОУО время и внимание в большей степени уделяются формированию основных двигательных умений и навыков, развитию базовых физических качеств путём освоения ключевых разделов программы, включающих лёгкую атлетику, гимнастику, плавание, спортивные игры, то на СУО акцент делается на улучшение здоровья и нивелирование отрицательных последствий заболеваний путём применения различных средств оздоровительной и лечебной физической культуры.

Литература:

1. Аксенова, О.Э. Особенности содержания и организации учебных занятий со студентами специального учебного отделения: Методические указания / О.Э. Аксенова – СПб: Изд-во СПбТЭИ, 1997. – 12 с.

2. Бароненко, В.А. Здоровье и физическая культура студента: Учеб. пособие / В.А. Бароненко, Л.А. Рапопорт. – М.: Альфа-М: ИНФРА-М, 2010. – 336 с.

3. Вайнер, Э.Н. Лечебная физическая культура: Учебник / Э.Н. Вайнер. – М.: Флинта: Наука, 2009. – 424 с.

4. Горелов, А.А. Теоретические основы физической культуры: Курс лекций / А.А. Горелов, О.Г. Румба, В.Л. Кондаков. – Белгород: Изд-во «ЛитКараВан», 2012. – изд. 2-е, доп. и перераб. – 124 с.

5. Давиденко, Д.Н. Социальные и биологические основы физической культуры: Учеб. пособие / отв. ред. Д.Н. Давиденко /

Д.Н. Давиденко, А.И. Зорин, В.Е. Борилкевич. – СПб: СПбГУ, 2001. – 208 с.

6. Евсеев, Ю.И. Физическая культура: Учеб. пособие для вузов / Ю.И. Евсеев. – Изд. 6-е, доп. и испр. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2010. – 444 с.

7. Ильинич, В.И. Физическая культура студента: Учебник / под ред. В.И. Ильинича. – М.: Гардарики, 2005. – 448 с.

8. Инструкция по организации и содержанию работы кафедр физического воспитания высших учебных заведений. Утверждена приказом Государственного комитета РФ по высшему образованию от 26.07.1994, №777. – С. 38-54.

9. Каинов, А.Н. Физическая культура. Система работы с учащимися специальных медицинских групп: рекомендации, планирование, программы / авт.-сост. А.Н. Каинов, И.Ю. Шалаева. – Волгоград: Учитель, 2009. – 185 с.

10. Теория и методика физического воспитания: Учебник для студентов ФФК пед. ин-тов / под ред. Б.А. Ашмарина. – М.: Просвещение, 1990. – 278 с.

11. Теория и методика физического воспитания: Учебник для вузов физ. восп. и спорта (в двух томах) / под ред. Т.Ю. Круцевич. – Киев: Олимпийская литература, 2003. – 424 с. (т.1), 392 с. (т.2).

12. Теория и методика физической культуры: Учебник для вузов ФК/под ред. проф. Ю.Ф. Курамшина.–М.: Советский спорт, 2004.–464с

13. Физическая культура. Примерная программа для высших учебных заведений / сост. В.И. Ильинич, Ю.И. Евсеев.– М., 2000.–72 с.

Коваленко З.С., Ерохина Н.Г.

ФГБОУ ВПО «Елецкий государственный университет им. И.А. Бунина», г. Елец, Россия

**ИЗ ОПЫТА РАБОТЫ ЕЛЕЦКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО
УНИВЕРСИТЕТА ИМ. И.А.БУНИНА ПО СОДЕЙСТВИЮ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ СТАНОВЛЕНИЮ ЛИЧНОСТИ И
ТРУДОУСТРОЙСТВУ ВЫПУСКНИКОВ В СОВРЕМЕННЫХ
УСЛОВИЯХ**

Учебная, научная, воспитательная работа в университете проводится с постоянной нацеленностью всех звеньев системы вуз – предприятие, учреждение на конечную цель – трудоустройство выпускника по специальности с максимальным учетом и использованием его жизненных интересов.

В университете сложилась определенная система учебных,

производственных и преддипломных практик как первоначального этапа трудоустройства выпускников. Находясь на практике, студенты имеют возможность проявить свои деловые и профессиональные качества перед будущими работодателями. Некоторые из них, окончив учебу, имеют приглашение на постоянную работу. Помимо образовательных, образовательно-оздоровительных учреждений Липецкой области студенты университета проходят педагогические практики, в том числе летние в других регионах (области: Орловская, Воронежская, Тульская, Брянская; Краснодарский край – детский лагерь «Артек»).

В летний период в университете работают студенческие отряды: строительный, проводников, педагогический отряд «Бонус», получивший диплом первой степени в Межрегиональном конкурсе педагогических отрядов в рамках Межрегионального фестиваля организаторов детского отдыха (г. Липецк, 16-18 апреля 2014 г.). В течение учебного года в университете работает оперативный отряд «Факел», волонтерский отряд «SOS» (Содружество отзывчивых сердец). Студенты спортивного факультета (профиль «Безопасность жизнедеятельности») являются членами добровольной пожарной дружины при МЧС г. Ельца.

Направление студентов на производственные практики осуществляется с учетом потребностей региона; созданием в области особых экономических зон промышленно-производственного типа: «Липецк», «Елецпром», «Тербуны», «Чаплыгинская», «Данков», агропромышленного типа «Астапово». Практика студентов факультета социально-культурного сервиса и туризма тесным образом связана с реализацией проектов событийного туризма на территории особой экономической зоны туристско-рекреационного типа регионального уровня «Елец», «Задонщина». Студенты принимают участие в разработке и реализации событийных фестивалей «Русская закваска» (май) и «Антоновские яблоки» (сентябрь).

Расширяются базы производственных и преддипломных практик, такие как: Борогодицкий завод по производству радиоэлектронных приборов (Тульская обл.), ОАО Мосэнерго г. Москва, филиал ЗАО «Дороги Черноземья», ЗАО «Лутошкинский карьер», ООО «Агроснабсахар», ООО «СтановоеАгро Инвест», ООО «Агрофирма Тихий Дом», ОАО «Атомтехэнерго» (Нововоронежский учебно-тренировочный центр), областное учреждение «Центр развития добровольчества», Елецкий многофункциональный центр, МП «Аварийно-спасательная служба» (г. Елец) и др.

В октябре 2013 г. подписано соглашение между университетом и Управлением сельского хозяйства Липецкой области по созданию учебно-производственного кластера и целевой контрактной подготовке специалистов в рамках современных требований и технологий по сельскохозяйственным специальностям.

В целях содействия трудоустройству выпускников университета, для расширения профессионального кругозора будущих специалистов организовываются встречи с работодателями, экскурсии, дни открытых дверей на предприятиях и организациях; обеспечивается участие студентов в различных олимпиадах, конкурсах, выставках.

Так, в сентябре 2013 г. состоялись экскурсии студентов агропромышленного института на международную выставку «ЛипецкАгро-2013», в октябре 2013 г. – на Российскую агропромышленную выставку «Золотая осень-2013», агропромышленные предприятия региона; студенты агропромышленного института посетили международную компанию «Лакталис» в г. Ефремов Тульской области, являющейся мировым лидером по производству молочных продуктов, прошли собеседование по вопросу дальнейшего трудоустройства. (в ноябре 2013 г.).

В мае 2014 г. состоялась экскурсия студентов инженерно-физического факультета на завод по производству радиоэлектронных приборов в г. Богородицк Тульской области.

Студенты факультета дизайна в ноябре 2013 г. приняли участие в открытом фестивале этнической моды г. Санкт-Петербурге, в декабре 2013 г. – в работе выставки-ярмарки «Ладья. Зимняя сказка-2013 г.» г. Москва.

Состоялась встреча студентов экономического факультета с руководством некоммерческого образовательного партнерства «Институт профессиональных бухгалтеров и аудиторов центрально-черноземного региона» (октябрь 2013); студентов агропромышленного института с представителями норвежской фирмы ООО «КвернеландГрупМаннофектеринг», крупнейшим производителем сельскохозяйственной техники (апрель 2014 г.)

В мае 2014 г. центром акмеологического сопровождения профессионального развития будущего специалиста университета проведен конкурс «Портфолио достижений» среди студентов и аспирантов университета, результаты которого учитываются при дальнейшем трудоустройстве студентов.

В апреле 2014 года в университете состоялся семинар с международным участием «Современные требования работодателей к специалисту-агроинженеру». В работе семинара участвовали:

представители администрации, профильных управлений Липецкой области; вузов Республики Беларусь, Липецка, Воронежа, Мичуринска; руководители сельскохозяйственных и промышленных предприятий различной формы собственности, представители учебных центров зарубежных компаний, действующих на территории СНГ: ООО «КвернеландГрупМануфактеринг» (Норвегия), ClaasAcademy; руководители профильных образовательных учреждений среднего профессионального образования, студенты и преподаватели агротехнического института.

Студенты 4 и 5 курсов приняли участие в Международной олимпиаде «Сельскохозяйственная техника и оборудование Беларуси» среди студентов учреждений высшего образования аграрного профиля в Белорусском государственном аграрном университете (апрель 2014г.), где трое студентов прошли обучение по специальности «Техническое обеспечение процессов сельскохозяйственного производства». Отдельные работодатели региона привлекаются к участию в научно-практических конференциях, работе государственной аттестационной комиссии, рецензированию выпускных квалификационных работ.

Для обеспечения взаимосвязи рынка образовательных услуг и рынка труда в соответствии с рекомендациями Министерства образования и науки РФ, с учетом реальных социально-экономических условий в регионе, в университете работает отдел практик и трудоустройства студентов.

Отдел практик и трудоустройства студентов взаимодействует со структурными подразделениями университета, с Управлением труда и занятости Липецкой области, областным казенным учреждением «Елецкий городской центр занятости населения», комитетом опеки и попечительства администрации г. Ельца, СМИ.

Функционирует автоматизированная информационная система содействия трудоустройству выпускников учреждений профессионального образования (АИСТ, <http://aist.elsu.ru>), которая обеспечивает информационную поддержку наличия вакансий и содействует мобильности выпускников на рынке труда. В данную систему введены резюме выпускников 2014 года.

В отделе практик и трудоустройства студенты получают необходимые консультации по вопросам занятости и трудоустройства: о наличии вакансий, советы выпускникам в поиске работы (гарантии государства в реализации права граждан на труд, правовые аспекты трудоустройства, эффективные способы поиска работы и др.).

Имеются сведения о базах практик, договоры и приказы о направлении на практику. Данная информация доводится до сведения студентов также через университетскую газету «Талисман», доски объявлений, размещается на веб-странице отдела сайта университета <http://www.elsu.ru/praktik.html>, на странице в социальных сетях «В контакте».

В университете функционирует информационный терминал, позволяющий студентам, выпускникам университета и других образовательных организаций города вести поиски вакансий в г. Ельце, Липецкой области, других регионах России на сайтах: www.utiz.lipetsk.ru, www.trudvsem.ru и др.

Для студентов старших курсов начальником отдела профориентации и профподготовки областного казенного учреждения «Елецкий городской ЦЗН» проводятся факультативные занятия «Техника трудоустройства. Обучающая технология поиска работы».

В апреле 2014 г. на базе университета прошла городская ярмарка учебных, рабочих мест для молодежи; состоялось заседание комиссии по распределению выпускников педагогических специальностей. Особое внимание было уделено трудоустройству выпускников из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей. В учебном году в университет поступали вакансии из образовательных учреждений и организаций Липецкой, Московской, Орловской, Тульской областей, ОАО «Энергия», ОАО «Становое Агро-Инвест», ОАО «Ростелеком», ОАО АКБ «Пробизнесбанк», ООО «КонсультантПлюс: Липецк» и др.

В учебном году сотрудники отдела приняли участие в работе:

– Третьей Всероссийской школы-семинара «Трудоустройство выпускников учреждений профессионального образования: мониторинг, анализ и опыт лучшей практики», г. Белгород; 16-18 сентября 2013г;

– X Всероссийской научно-практической конференции «Проблемы практической подготовки студентов: современные подходы к решению проблемы трудоустройства выпускников, г. Воронеж, 19 декабря 2013 г., Воронежский государственный университет инженерных технологий;

– V Международной заочной научно-практической конференции «Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях», 20 декабря 2013г. Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова.

Коваленко К.Ю.

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

ВОСТРЕБОВАННОСТЬ ВЫПУСКНИКОВ ЭКОНОМИЧЕСКИХ СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ НА РЫНКЕ ТРУДА

Вступление молодежи в рынок труда с целью поиска работы сопровождается рядом особенностей и проблем социально-экономического характера, связанных с трудоустройством, условиями, характером, интенсивностью, продолжительностью и привлекательностью труда. Способность ориентироваться в рыночной экономике, а также готовность к запросам рынка труда у современной молодежи значительно отличаются от тех потребностей, которые были у предыдущих поколений.

Увеличение контактов с молодежью других, более развитых стран, быстрое внедрение и распространение сравнительно высоких стандартов жизни приводят к росту жизненных потребностей у молодежи при гораздо меньших возможностях их удовлетворения за счет традиционных источников – стипендии или помощи со стороны родителей. Вместе с тем, рост инфляции вызывает у большинства молодежи острый недостаток средств на самое необходимое – питание, одежду, приобретение учебной литературы, оплату образования и т. д.

Обозначенные проблемы молодежи, связанные с профориентацией, профессиональным обучением и адаптацией на предприятии, порождают другую проблему данной группы населения – занятость. Эта проблема в советский период решалась следующим образом: выпускникам школ и профессионально-технических училищ рабочие места бронировались, а выпускники высших учебных заведений распределялись с учетом имеющихся вакансий, с обязательной отработкой в течение 3-5 лет на данном месте.

Несколько иной характер проблемы профориентации, получения профессионального обучения, адаптации и занятости молодежи носят на современном этапе.

Ю.Г. Волков и В.И. Добренков, говоря о профессиональной ориентации молодежи, отмечают, что ее предпочтения значительно отличаются от тех, которые были у их «отцов». Большая часть молодежи стремится найти работу в частном секторе экономики, инофирмах или заняться предпринимательством [1]. Отмечается также, что молодежь отличается высоким уровнем характера трудовых

мотиваций, заключающихся в согласии на переквалификацию, ориентацию на работу в негосударственном секторе экономики, предъявляющем спрос на высокооплачиваемую рабочую силу, престижность наиболее «рыночных» профессий, связанных с работой на компьютере, общением на иностранных языках, вождением автомобиля и т. д. Активное стремление молодежи к освоению знаний, соответственно, способствует развитию конкуренции на рынке труда.

Вместе с тем, молодые люди, получившие профессиональное образование (среднее специальное или высшее) и вышедшие на рынок труда в поисках первой своей работы, отличаются высоким уровнем теоретической подготовки и отсутствием практических навыков и производственного опыта. Поэтому для работодателя последнее обстоятельство делает молодежь малопривлекательной, тогда как у молодого человека осознание своей хорошей подготовки, наличие амбиций и честолюбия, стремление к успеху формирует завышенные требования к будущему рабочему месту, условиям и содержанию труда, а также к оплате. В связи с этим возникает такая проблема, как противоречие между оценкой работодателем молодого работника и самооценкой последнего, что, зачастую приводит к невозможности трудоустройства.

Тем не менее, положение большинства молодежи, которой повезло с трудоустройством, на современном этапе все еще далеко от стабильного, так как ее большинство, имеющее профессиональное образование, трудится не по специальности, а занято малоквалифицированным или неквалифицированным трудом.

У молодых людей в момент профессионального самоопределения возникают вопросы о перспективах экономического развития отрасли производства, в которой они в дальнейшем будут трудиться. Молодежь интересуется размером заработной платы в этой отрасли и т. д.

Проблема формирования сферы образования, совершенствования системы профессиональной подготовки и трудоустройства молодежи – одна из основных проблем современного российского общества, и от того, насколько грамотно и обдуманно она будет решена сегодня, зависит будущее нашей страны, ее конкурентоспособность на мировом рынке.

Изменения в сфере занятости в период рыночных преобразований не могли не затронуть сопряженную с ней сферу обучения, где осуществляется профессиональная подготовка кадров. В то время как занятость трансформировалась принципиально, признав товарный характер рабочей силы и возможность существования безработицы, перемены в сфере обучения в России носили преимущественно

поверхностный характер. Они были направлены не столько на совершенствование подготовки рабочей силы для обеспечения спроса сферы занятости, сколько на сохранение и развитие самой сферы профессиональной подготовки.

Профессии и специальности, которые получали обучающиеся в результате профессиональной подготовки в тех или иных учебных учреждениях, в значительной степени не соответствовали реально существовавшим довольно ограниченным возможностям трудоустройства. В результате чего, доля молодых людей в возрасте до 29 лет составляла 30 % безработных, в то время как предприятия испытывали значительный дефицит в рабочей силе [2].

В настоящее время обеспеченность предприятия высококвалифицированной рабочей силой, способной быстро адаптироваться к требованиям современного производства, осваивать новые участки, объединять усилия членов коллектива является существенным фактором, обеспечивающим конкурентоспособность предприятия.

В условиях сокращения численности населения страны и прогнозируемого сокращения числа трудоспособного населения, повышение эффективности общественного производства может быть обеспечено только на основе качественных сдвигов в профессионально-квалификационной структуре занятых. Для этого необходима рабочая сила, способная решить комплекс задач при подобном сценарии развития событий. В настоящее время такой рабочей силой государство в должной мере не располагает и встает вопрос о ее подготовке.

Особенности молодежи как социально-демографической группы определяют ее невысокую конкурентоспособность на рынке труда и являются не привлекательными для работодателя. Понятно, что «недостатки» в качестве рабочей силы молодежи в значительной степени связаны с ее возрастом, и с течением лет в той или иной мере могут быть устранены.

В настоящее время выпускники учебных заведений, ведущих профессиональную подготовку, по-прежнему являются одним из существенных возможных источников удовлетворения потребности предприятий и организаций в рабочей силе.

Анализ динамики выпуска специалистов разного уровня квалификации учебными заведениями Российской Федерации показал значительный рост масштабов выпуска специалистов со средним специальным и высшим профессиональным образованием и

сокращение подготовки квалифицированных рабочих, потребность производства в которых растет наиболее высокими темпами.

Одной из таких профессий является профессия экономиста – наиболее популярная в настоящее время. Правда, многие под этим термином нередко понимают различные специальности – экономику и управление на предприятии (по отраслям), экономическую теорию, экономику труда, мировую экономику, национальную экономику, математические методы в экономике, социальную экономику, статистику и т.д.

Стоит отметить, что на 80% учебные планы по этим специальностям одинаковые. Фактически, обучившись по одной из них, выпускник не имеет проблем с устройством на работу в любой из экономических областей. Однако не все так просто. Как говорил об экономике выдающийся английский экономист Дж. Кейнс: «Предмет легок, но малочисленны те, кто добивается в нем успеха. Парадокс состоит в том факте, что экономист должен обладать редкой комбинацией талантов... Он должен быть математиком, историком, государственным деятелем, философом...» [3].

Специалисты утверждают, что выпускники экономических вузов по-прежнему остаются самыми популярными на рынке труда - на их долю приходится свыше 40% спроса. И хотя многие сегодня говорят о «перепроизводстве» экономистов, это весьма далеко от реальности. Люди с экономическим и финансовым образованием вот уже много лет уверенно занимают первые строчки в рейтингах престижных профессий. И это не удивительно: бизнес в России развивается стремительно, и именно экономическое образование дает уверенность в завтрашнем дне [4].

В настоящее время спрос на бухгалтеров и экономистов достаточно высок. По мнению рекрутеров, спрос этот в ближайшие годы стабилизируется, но, тем не менее, останется высоким. А вот количество предложений по трудоустройству сотрудникам смежных профессий – финансовым специалистам и аналитикам – будет расти. Вообще, спрос на работников финансовой сферы в ближайшие годы не уменьшится. Данную тенденцию подтверждает тот факт, что оплата труда специалистов экономических специальностей постоянно растет. Так, с мая 2012г. по май 2013г. заработная плата, например, банковских служащих выросла на 6,7%.

Потребность в экономистах в сфере «банки, лизинг, инвестиции» постоянная. По данным мониторинга профессий и рынка труда, прирост вакансий в 2014г. ежемесячно составил 3,4% [5].

Экономика – самая популярная специальность среди абитуриентов в последние годы. Это связано с острой нехваткой на рынке труда и интеллектуальной собственности, которая обусловлена постоянным притоком иностранных инвестиций и компаний из других стран и прогрессивным развитием отраслей бизнеса. Поэтому выпускники экономических специальностей престижных вузов могут рассчитывать на хорошее применение как в РФ, так и в других странах Европы и мира.

Литература:

1. Социология молодежи: учебное пособие / Под ред. проф. Волкова Ю.Г. – Ростов н/Д: Феникс, 2011. – С.111.
2. Потуданская В.Ф. Проблемы занятости молодежи в современных условиях / В.Ф. Потуданская // Успехи современного естествознания. – 2013. – №8. – С. 137 -138.
3. Кадровик. Кадровый менеджмент. 2012. – № 4. – 12-17.
4. Резник Г.А. Проблемы социально-экономической устойчивости молодежи в условиях рыночной экономики / Г.А. Резник// Проблемы современной экономики, № 3(15): сетевой журнал. [Электронный ресурс] URL: <http://www.m-economy.ru/art.php3?artid=20908>
5. Рынок труда: мониторинг, динамика, индексы. // Центр тестирования и развития. Гуманитарные технологии. [Электронный ресурс] <http://www.profkonsultant.ru/poleznoe/14-2010-02-03-12-02-34/302--2013>

Коломыцева Е.П.

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

УЧАСТИЕ РАБОТОДАТЕЛЕЙ В УЧЕБНОМ ПРОЦЕССЕ. ПРАКТИЧЕСКИЙ ОПЫТ

В современном обществе ситуация на рынке труда предъявляет серьезные требования к подготовке кадров в системе высшего профессионального образования. Все более востребованными становятся компетентные выпускники ВУЗов, способные эффективно работать в новых динамически изменяющихся социально – экономических условиях. В процессе их подготовки главную роль приобретает ориентация на личность и компетентность, позволяющая существенно сократить период освоения профессии и повысить конкурентоспособность.

Высокий уровень подготовки специалистов можно обеспечить в том случае, если модернизация системы образования будет основываться на сокращении разрыва между содержанием образования, технологиями подготовки будущих специалистов, всей структуры образовательной сферы и потребностями рынка труда. Взаимодействие вуза и работодателей становится важным показателем качества и надежности деятельности вуза и одним из важнейших критериев его конкурентоспособности на рынке образования и рынке труда.

Интеграция позволяет работодателям участвовать в формировании программы обучения, закладывать в условия специализации свои технологические потребности, знакомиться с будущими выпускниками, привлекая их для прохождения практики и дальнейшего участия в проектах.

Кроме того, взаимодействуя между собой, вузы и предприятия не только обеспечивают экономическое развитие страны, но и получают ряд преимуществ. Реализуя свои социально-экономические потребности вуз, как участник интегративного взаимодействия, повышает свою конкурентоспособность на рынке образовательных услуг, а предприятия приобретают специалистов, выпущенных учреждениями профессионального образования, с соответствующими практическими и теоретическими знаниями и навыками, развитыми профессиональными качествами, обладающих высокой работоспособностью, позволяющими обеспечить высокую производительность труда, снизить непроизводственные затраты предприятия на переподготовку кадров, повысить конкурентоспособность предприятия [1].

При этом представители бизнеса предлагают следующие способы повышения эффективности сотрудничества вузов и предприятий [2]:

- участие работников предприятий в разработке учебных курсов и учебно-методического обеспечения;
- более тесное сотрудничество кафедр и предприятий в подготовке будущих специалистов;
- чтение некоторых спецкурсов работниками предприятия;
- налаживание информационного обмена между вузами и промышленными предприятиями о новациях, потребностях в их осуществлении, которые могут быть реализованы совместными усилиями;
- заключение договора на целевые обучения студентов для отдельных предприятий с привлечением средства федерального и регионального бюджета;

- создание системы постоянного информирования студентов о возможностях трудоустройства на предприятиях региона;
- участие бизнеса в повышении качества образования в вузах, укреплении материально технической базы и поддержки преподавательского состава.

Главная задача вуза – обеспечить качество подготовки специалистов, исходя из общих социально-экономических, научно-технических, социокультурных целей города и области, с одновременной ориентацией на умение адаптироваться в реальных условиях каждой организации в соответствии с особенностями ее производственной деятельности, корпоративной культуры и кадровой политики [3].

На сегодняшний день выпускники вузов оказались крайне востребованными и предприятия активно привлекают на работу молодых специалистов. Это объясняется как экономическим подъемом в стране, так и необходимостью компенсировать естественное выбытие опытных кадров.

Но подавляющее большинство предприятий сегодня не рассчитывают, что полученное в вузе образование позволит молодому специалисту немедленно включиться в работу. Работодатель воспринимает выпускника вуза лишь как исходный материал для подготовки полноценного специалиста. И такая ситуация ставит перед вузами новые задачи. Полученные в вузе знания рассматриваются компаниями лишь как отправная точка для дальнейшего обучения молодого специалиста. Все более важным фактором при оценке потенциального сотрудника становится его способность и желание адаптироваться, учиться и профессионально развиваться.

По мнению работодателей, для того чтобы выпускник вуза превратился в полноценного сотрудника, требуется несколько лет. Более того, во многих компаниях дополнительное обучение и адаптация выпускника расценивается не как досадная необходимость, а как дополнительная возможность сформировать его в соответствии с собственными требованиями – обучить их специфике работы. Опытному сотруднику сложнее перестроить себя под стандарты компании, такой человек приходит со своим опытом, со своими предубеждениями. А молодой специалист — как чистый лист: он строится под компанию, он быстро понимает правила игры, быстрее вживается в компанию, хотя при этом у него, конечно, меньше специальных знаний и умений. В связи с этим многие предприятия пришли к тому, что «проще научить, чем переучивать» [4-6].

В связи с этим актуальной становится проблема установления тесного взаимодействия между вузом и организациями-работодателями. На протяжении уже нескольких лет кафедра Информационных технологий БГТУ им. В. Г. Шухова ведет активную деятельность по регулированию отношений между студентами и организациями-работодателями.

Самым традиционным способом такого взаимодействия является студенческая практика. Для проведения различных видов практик на нашей кафедре ведется база практик, в соответствии с которой студенты могут выполнять работу по специфике практики. Такая схема партнерства дает возможность увидеть работодателю недипломированных специалистов в работе, так как, большинство предприятий избегают брать неопытных выпускников. А также выгодно и для вуза, который не только восполняет пробел в практических знаниях, но и получает материальную отдачу для поощрения студентов, учащихся на «отлично», в виде стипендий. Мы отправляем наших студентов на различные предприятия не только для прохождения практики, но и с целью их дальнейшего трудоустройства.

Одной из приоритетных форм развития взаимодействий вузов и предприятий – создание базовых кафедр. Идея создания базовых кафедр появилась в нашей стране достаточно давно.

Для вузов главная задача заключается в совершенствовании учебного процесса, включении в него лучших практик ведущих компаний, а в конечном счете – чтобы образование лучше соответствовало потребностям экономики и общества. Бизнес и научные организации тоже в них заинтересованы, так как благодаря работе базовых кафедр они получают выпускников вузов с теми знаниями и практическими навыками, которые им сейчас нужны. Чем теснее сотрудничество, тем выше отдача.

Кафедра Информационных технологий является базовой кафедрой практикоориентирующей. В настоящее время у нас имеются такие дисциплины, как «Технологии обработки информации» и «Инструментальные средства информационных систем», которые проводятся на площадках наших партнеров. Главный показатель эффективности базовой кафедры – студенческие работы и исследовательские проекты, реализованные под руководством сотрудников базовых кафедр. Предприятия участвуют в учебном процессе: сотрудники компании ведут лекционные и семинарские занятия, мастер-классы, руководят дипломными и курсовыми работами, практиками и стажировками, привлекают студентов к выполнению проектов и исследований, принимают экзамены по

закрепленным дисциплинам, а также участвуют в итоговой аттестации выпускников. Ежегодно от 30% до 70% дипломных работ наших студентов выполненных по заказу предприятий имеют практическое внедрение. На защите дипломных проектов проводится интернет – трансляция, о чем обязательно оповещаются наши партнеры и потенциальные работодатели.

Также целью функционирования базовой кафедры является совершенствование образовательного процесса и привлечения высококвалифицированных преподавателей-практиков из сфер науки и бизнеса. Такое практическое применение проводится по дисциплине «Отраслевые информационные системы», где студенты получают огромный опыт и практику от специалистов различных отраслей.

Ежегодно вуз организует взаимодействие студентов и работодателей в формате ярмарок. На ярмарках организуются презентации компаний-работодателей, лекции, семинары, тренинги, мастер-классы по вопросам трудоустройства, планирования и развития карьеры.

В рамках взаимодействия кафедра Информационных технологий традиционно проводит конкурс курсовых работ, на котором представляются лучшие проекты по различным дисциплинам студентов разных курсов. На конкурсе в жюри председательствуют наши партнеры, которые выбирают наиболее понравившиеся им работы, студенты которых в дальнейшем получают стипендии от наших партнеров, а также это хороший способ проявить себя перед работодателем с целью дальнейшего трудоустройства.

Подводя итог, можно сказать, что выбор форм и методов взаимодействия конкретного вуза и предприятия зависят от ряда условий: от целей, преследуемых предприятиями и вузами; от условий и технологий, на которых основывается производство на предприятиях; от направленности научно-исследовательских разработок вузов; от наличия финансовых ресурсов и др. [7-8].

Главным критерием взаимодействия вуза с предприятиями является максимальное трудоустройство наших выпускников; количество долгосрочных договоров о сотрудничестве; скоординированность деятельности бизнес-структур, исследовательских проектов и образовательных программ; совершенствование учебного процесса и развитие инновационных технологий в образовании, науке и бизнесе.

Литература:

1. Максимова Е.Н. Механизм взаимодействия высших учебных заведений и промышленных предприятий региона. // Современные

науки: актуальные проблемы теории и практики. Серия «Экономика и право». 2012. № 3.

2. Меренков А.В. Проблемы взаимодействия промышленных предприятий с вузами региона глазами социолога: научное издание / А. В. Меренков, Н. И. Сивкова // Университетское управление. 2010. – № 2. С. 68-74

3. Шишигина Т. Р. Модели вузовской службы содействия занятости и трудоустройству // Высшее образование в России. –2009. – № 1. – С. 111-119.

4. Рынок труда и проблемы трудоустройства // Высшее образование в России. – 2006. –№ 4. – С. 10-15.

5. О взаимодействии профессиональных образовательных учреждений и работодателей по подготовке и трудоустройству специалистов: Информация Минобрнауки России (11.12.2008) // Офиц. док. в образовании. – 2008. – № 36. – С. 86-95.

6. Илясов Е. Становление системы содействия трудоустройству выпускников // Высшее образование в России. – 2008. – № 8. – С. 116–122.

7. Трудоустройство выпускников вузов: инновационные модели // Высшее образование сегодня. – 2004. – № 7. – С. 10-14.

8. Приказ Минобрнауки России от 19.11.2004 г. № 114 «О создании Межведомственной комиссии по разработке плана мер, концепции и программы внедрения эффективной системы содействия трудоустройству выпускников вузов и временной занятости студентов» // Бюл. М-ва образования и науки РФ. – 2005. – № 2. – С. 16-18.

Королёва А.Ю.

*Российский государственный социальный университет,
г. Москва, Россия*

УСЛОВИЯ ФОРМИРОВАНИЯ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ СТУДЕНТОВ В СИСТЕМЕ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Формирование навыков исследовательской деятельности у студентов колледжа – одна из важнейших педагогических проблем, решение которой является необходимым условием повышения качества профессиональной подготовки. Сложившиеся на сегодняшний день социально-экономические условия предъявляют новые требования к системе среднего профессионального образования.

На первый план выходит не столько аккумуляция студентами быстро теряющих актуальность знаний, сколько умение их самостоятельного обновления и пополнения, общее и всесторонне развитие, способность творчески мыслить. Таким образом, основной задачей профессиональной школы является формирование у учащегося понимания необходимости непрерывного самообразования и необходимых для этого навыков.

Цель среднего профессионального образования – выпустить квалифицированного специалиста, готового к профессиональному росту, обладающего высокой степенью профессиональной адаптивности, владеющего навыками исследовательской деятельности. Совершенно справедливым представляется утверждение о том, что «исследованию надо обучать так же, как и любому другому процессу труда»¹.

В образовании цель исследовательской деятельности заключается в приобретении студентами функционального навыка исследования, как универсального способа освоения действительности. Этому способствует повышение мотивации к учебной деятельности и активизации личностной позиции учащегося в образовательном процессе, основой которых является приобретение субъективно новых знаний, то есть самостоятельно получаемых знаний, являющихся новыми и лично значимыми для конкретного учащегося.

Исследовательская деятельность является многогранной характеристикой, и особенности формирования навыков ее осуществления зависят от того, какое содержание вкладывается в данное понятие, в связи с чем видится необходимость его раскрыть.

В литературе приводятся разные определения исследовательской деятельности студентов. А.В. Курганов, например, определяет ее как «форму организации образовательного процесса, направленную на получение знаний, имеющих объективную новизну, формирование мотивационных, операционных, организационных, коммуникативных исследовательских умений и навыков»². По мнению Е.Ю. Никитиной, исследовательская деятельность студентов – это «деятельность, связанная с поиском ответа на творческую, исследовательскую задачу с заранее неизвестным решением»³.

¹ Качнев В.И. Формирование у студентов исследовательских навыков // Высшее образование сегодня. 2008. № 5. С.82.

² Курганов А.В. Формирование готовности студентов гуманитарного вуза к психолого-педагогическому исследованию: Дисс. ... канд. пед. наук. Казань, 2009. 195 с.

³ Никитина Е.Ю. Формирование готовности студентов педагогического вуза к научно-исследовательской деятельности средствами проблемного обучения: Дисс. ... канд. пед. наук. Новокузнецк, 2009. 182 с.

Наиболее общим и в то же время достаточно полным представляется определение классика отечественной психологической мысли А.Н. Леонтьева, в работах которого под исследовательской понимается деятельность, предметом которой является выработка нового знания⁴.

В последние годы в научной литературе, посвященной проблемам образования, активно используется понятие «исследовательская компетентность» как интегрального качества личности, которое проявляется в ее способности и готовности к осуществлению самостоятельной исследовательской деятельности, основанной на знаниях, умениях, навыках и опыте, которые приобретены в процессе обучения.

Раскрывая содержание исследовательской компетентности, традиционно выделяют следующие ее составляющие.

1. Когнитивная (система знаний, необходимых для осуществления исследовательской деятельности).

2. Операционально-технологическая (система организационных, коммуникативных, исследовательских и др., необходимых для исследователя умений).

3. Мотивационная (система побуждений обеспечивающих высокую степень творческой и исследовательской активности студента).

4. Ценностная (понимание смысла и значимости исследовательской компетентности, ответственности за выполнение проекта).

5. Социальная (связь учащихся с общественным окружением, понимание его потребностей, актуальная исследовательская позиция).

6. Интеллектуальная (реализуемые в ходе исследовательской деятельности способности владения логическими операциями анализа и синтеза, сравнения, обобщения и др.).

Степень сформированности исследовательской компетентности может варьироваться и требует разработки критериев оценки результатов овладения студентами навыками исследовательской работы. Можно выделить репродуктивный, алгоритмический, продуктивный и аналитический уровни.

При формировании у студентов исследовательской компетентности на репродуктивном уровне деятельность осуществляется под контролем преподавателя при достаточно низкой самостоятельности и активности учащегося. Таким образом, внутренне

⁴ См.: Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность. М., 1977.

стремление к самообразованию практически отсутствует, есть лишь внешняя мотивация со стороны педагога. Для репродуктивного исследования характерны отсутствие корректив, выполнение работы по образцу практически без обращения к научной литературе. Воспроизведение знаний и умений в процессе такого рода исследовательской деятельности не требует у учащегося самооценки и самоанализа⁵.

Алгоритмический уровень исследовательской компетентности при относительно невысокой активности учащегося в решении проблемных ситуаций предполагает самостоятельность выбора им темы и методов исследования, что, в свою очередь, способствует удовлетворенности студента своими результатами, а также элементы самоанализа. Роль преподавателя на данном уровне заключается в корректирующем сопровождении исследовательской работы учащегося.

Продуктивный уровень исследовательской компетентности обеспечивается познавательными, личностными и профессиональными мотивами учащегося, который обращается к преподавателю лишь в случае затруднений или необходимости экспертной оценки промежуточных и конечных результатов исследовательской деятельности. В вопросах, касающихся выбора темы, методов, выбора информационной базы исследования, студент проявляет творческую активность и самостоятельность, способен к самооценке своей работы и ее результатов.

Более высокая творческая активность студента, самостоятельная работа с фактами, часто неудовлетворенность своей деятельностью из-за критического осмысления гипотез и выбранных исследовательских процедур – наблюдаются при аналитическом уровне развития исследовательской компетентности. Роль преподавателя при этом сводится к консультативной. Но при всей видимой незначительности его участия в работе студента, преподаватель остается главным организатором и координатором исследования. Именно перед преподавателем стоит задача выработать мотивацию для привлечения учащегося к исследовательской деятельности, зародить интерес и желание самостоятельно участвовать в работе и стимулировать, таким образом, рост познавательной активности творческого характера.

Необходимым условием успешной исследовательской работы учащегося является сочетание хорошей теоретической подготовки,

⁵ См.: Бурухина Т.Ф., Винокуров Е.Г. Развитие рефлексивных способностей личности как педагогическая задача // Ученые записки Российского государственного социального университета 2009. № 13 (76). С. 37.

навыка выделения ключевой информацией и умения применить ее в конкретном исследовании. Обеспечение выполнения этого условия и является задачей системы среднего профессионального образования, для которой в соответствии с Федеральным государственным стандартом характерен компетентностный подход.

Таким образом, не следует считать исследовательскую деятельность внеучебным временным фактором, следует рассматривать ее в качестве составной части всей организационной политики колледжа. При этом необходимо органически сочетать различные виды ее стимулирования. Поощрение и развитие творческого роста личности способствует развитию созидательного потенциала преподавателей, следовательно, всего образовательного учреждения.

Рассмотрим содержание наиболее распространенные формы организации исследовательской деятельности учащихся колледжа.

Традиционной является индивидуальная работа научного руководителя с учащимися. Преподаватель может руководить исследовательской деятельностью одного или нескольких студентов. Преимущество индивидуальной работы – возможность творческого диалога, общения на уровне смыслов для преподавателя и студента.

Для решения задач, возникающих на первом этапе приобщения студентов младших курсов к науке, наиболее удобна кружковая форма исследовательской деятельности. Кружок объединяет студентов, проявляющих интерес к одной и той же дисциплине и имеющих, как правило, примерно одинаковый уровень подготовленности. Он вводит студентов в круг понятий и проблем данной дисциплины, необходимых для последующего овладения исследовательскими приемами. В работе кружка лекции преподавателя органически сочетаются с обсуждением научной литературы и с анализом итогов выполненных студентами заданий.

На старших курсах, когда студенты уже усвоили минимум сведений по интересующей их учебной дисциплине, существенно возрастает роль самостоятельной творческой работы, промежуточные и конечные результаты которой становятся предметом обсуждения на заседаниях. Студенты сопоставляют и делают критический анализ современных научных концепций, собирают и обрабатывают эмпирический материал, овладевают методологией и логикой научного исследования.

Широкое распространение получила такая форма организации исследовательской деятельности, как работа проблемных групп, занятых разработкой какой-либо одной, общей для всей группы

проблемы. Такие группы, как правило, состоят из студентов разных курсов смежных специальностей. Группа или ее участники занимаются решением одной проблеме, либо распределяют между собой частные аспекты.

Результаты исследовательской деятельности студентов обычно оформляются в виде докладов и сообщений, с которыми авторы могут выступать на научных конференциях или семинарах и представляться на различные конкурсы студенческих работ.

Немаловажную роль в организации и осуществлении исследовательской деятельности учащихся колледжа играет научное студенческое общество. Это самостоятельное объединение студентов в целях совместного научного поиска, повышения уровня своего интеллектуального и профессионального развития.

Деятельность научного студенческого общества колледжа направлена на формирование предпосылок для развития и реализации творческих способностей учащихся; создание условий распространения достижений научной мысли среди студентов и преподавательского состава; привлечение учащихся к исследовательской деятельности в соответствии с их предпочтениями и научными интересами; подготовку научных работ по актуальным проблемам, в том числе связанным с функционированием системы среднего профессионального образования.

Немаловажным является вопрос о готовности преподавателей колледжа, которым принадлежит решающая роль в организации исследовательской деятельности студентов в период их подготовки. От уровня их готовности к исследовательской деятельности, понимания ее значимости, активного участия в индивидуальных и коллективных исследовательских проектах, в работе научно-практических конференций и «круглых столов», посвященных актуальным проблемам среднего профессионального образования, профессиональных конкурсах во многом зависит уровень сформированности исследовательских умений и способов деятельности студентов.

Педагог, будучи сам исследователем, способен увлечь и своих студентов в экспериментально-поисковую исследовательскую деятельность, сформировать профессиональную потребность строить образовательный процесс на основе полученных диагностических данных об особенностях учащихся, о характере их познавательной деятельности, эффективности применяемых образовательных технологий или форм и методов обучения и воспитания, что позволит

существенно повысить эффективность образовательного процесса и качество подготовки учащихся.

Научно-исследовательская деятельность колледжа требует создания необходимых психолого-педагогических условий, к которым можно отнести следующие⁶:

1. Формирование и развитие у преподавателей и студентов положительной мотивации к научно-исследовательской и инновационной деятельности.

2. Научно-методологическое образование преподавателей и студентов, раскрывающее основные стороны процесса творчества в науке и отражающее следующие вопросы: роль знаний и постановка вопроса, гипотеза и идея в науке, логика и интуиция в научной работе, планирование и другие аспекты научной работы, роль эксперимента в науке и др.

3. Обеспечение возможности практического применения научно-технических, научно-педагогических и других видов знаний, полученных в процессе общеобразовательной программы на аудиторных занятиях.

4. Обеспечение активной самостоятельной познавательной деятельности при ведущей роли научного руководителя.

5. Целостность и дидактическая обоснованность последовательности этапов самостоятельной научно-исследовательской деятельности студентов.

6. Своевременное осуществление контактов преподавателей и студентов с представителями производства, педагогическими учреждениями по тематике выпускных работ.

Систематическое выполнение заданий творческого типа постепенно создает основу ориентировочно-исследовательской деятельности и развития критического мышления обучаемых. К творческим можно отнести все те задания, принцип выполнения которых не указан и часто неизвестен студентам явно. Он должен быть сформулирован ими самостоятельно в ходе анализа задания на основе имеющихся знаний и накопленного опыта.

Далеко не всегда практические результаты исследовательской деятельности студентов имеют научную новизну, но всегда в них присутствует новизна личностная: обогащение субъективного опыта и развитие креативных компетенций личности студента в соответствии с требованиями времени.

⁶ См.: Анисимов Ф. Развитие среднего профессионального образования в контексте модернизации образования [Текст] / Ф. Анисимов // Среднее профессиональное образование, 2002. № 4. С. 8.

Таким образом, наиболее общими чертами, которыми должна обладать научно-исследовательская деятельность студентов, следующие:

- научно-исследовательская работа студентов должна иметь широкую вариативность и практически не ограничивать преподавателя и студента при выборе форм ее организации;
- преподавателю в каждом конкретном случае следует самому определять требования к научно-исследовательской деятельности и критериям ее оценки;
- наличие возможности участия в разнообразных конкурсах, что позволит реализовать потребность в самоутверждении;
- научно-исследовательская деятельность студентов должна быть направлена на создание дополнительных возможностей общения со сверстниками;
- создание альтернативной модели общения с преподавателем, который выступает и как коллега, и как наставник.

Знания, полученные в результате исследования, являются следствием познавательной деятельности, направленной на выдвижение, формирование, объяснение закономерностей, фактов и процессов. Следовательно, это неотъемлемая часть обучения. Исследовательские умения заключаются в способности осознанно совершать действия по поиску, отбору, переработке, анализу, созданию, проектированию и подготовке результатов познавательной деятельности, направленной на выявление объективных закономерностей обучения, воспитания и развития.

Бесспорным видится тот факт, что наиболее значимым в формировании исследовательской компетентности студентов является высокопродуктивное научное взаимодействие преподавателей и учащихся, при котором и учебная, и внеучебная деятельность приобретают проблемную, исследовательскую направленность, что, в свою очередь, позволяет развить профессиональные качества будущих специалистов.

Литература.

1. Анисимов Ф. Развитие среднего профессионального образования в контексте модернизации образования [Текст] / Ф. Анисимов // Среднее профессиональное образование, 2002. № 4. С. 8.
2. Бурухина Т.Ф., Винокуров Е.Г. Развитие рефлексивных способностей личности как педагогическая задача // Ученые записки Российского государственного социального университета 2009. № 13(76). С. 36-39.

3. Качнев В.И. Формирование у студентов исследовательских навыков // Высшее образование сегодня. 2008. № 5. С. 82.

4. Курганов А.В. Формирование готовности студентов гуманитарного вуза к психолого-педагогическому исследованию: Дисс. ... канд. пед. наук. Казань, 2009. 195 с.

5. Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность. М., 1977.

6. Никитина Е.Ю. Формирование готовности студентов педагогического вуза к научно-исследовательской деятельности средствами проблемного обучения: Дисс. ... канд. пед. наук. Новокузнецк, 2009. 182 с.

Кочергина М.Л., Левченко А.С.

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

ПРОБЛЕМЫ ПОВЫШЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА В РОССИИ

В настоящее время в России остро стоит проблема роста производительности труда в подавляющем большинстве отраслей экономики. Повышение производительности труда является главным источником экономического роста, благосостояния страны, научно-технического прогресса. Поднимая производительность, компания создает дополнительную стоимость, которую в будущем можно распределить между потребителями, создав товар лучшего качества или с более низкой ценой, что обеспечит более высокие зарплаты сотрудникам и доход инвесторам.

Как известно, в Концепции развития страны до 2020 г. указано на необходимость четырехкратного повышения производительности труда, что позволит выйти нашему государству на пятое место в мире по валовому внутреннему продукту и существенно повысить конкурентоспособность производимой продукции. Без этого невозможны ускорение роста производства и удешевление выпускаемой продукции, обеспечение ее конкурентоспособности. Пока что, к большому сожалению, производительность труда на российских предприятиях невысока, не соответствует современным требованиям и препятствует экономическому росту страны. Сегодня производительность труда на предприятиях Российской Федерации составляет всего лишь 40% от средней производительности труда в развитых странах; она в 3,5 раза ниже, чем в Японии, в 3,0 раза ниже, чем в странах Европейского Союза, и в 1,7 раза меньше, чем в

Бразилии, Индии, Китае и ЮАР. Такое отставание отечественных предприятий от зарубежных конкурентов в производительности труда давно беспокоит как руководителей российских компаний, так и чиновников самого высокого уровня, ответственных за экономическое развитие страны¹. Задача повышения производительности – уже не желательное, а необходимое условие восстановления и сохранения экономического роста в России.

Факторы, влияющие на производительность труда, способствующие ее повышению или снижению, с целью выявления слабых сторон управления производительностью труда в России делятся на внутренние и внешние. Под факторами подразумеваются движущие силы или причины, оказывающие воздействие на уровень и динамику производительности труда².

Внешние факторы косвенно влияют на производительность труда, не оказывают немедленного воздействия и не зависят от деятельности организации, но сказываются на ее результатах.

Внутренние наоборот находятся в прямой от нее зависимости. Группа материально-технических факторов является ведущей, так как развитие науки, техники и технологии, а также последующее внедрение инноваций в промышленное производство напрямую влияет на рост производительности труда. Внутренние факторы включают уровень оснащенности промышленного предприятия, эффективность применяемой техники и технологии, эффективность организации производства и труда. Главными направлениями, способствующими научно-техническому прогрессу, а следовательно, и росту производительности труда, являются переход к автоматизации, электрификация производства, создание и внедрение новой техники и технологий, с целью снижения затрат живого труда. Также стоит отметить важность моральной и материальной заинтересованности работников в повышении производительности труда, что относится к группе социально-экономических факторов.

На основе вышеизложенного можно определить основные проблемы повышения производительности труда.

1. Эффективность организаций в каждой стране напрямую зависит от особенностей национального менталитета, под влиянием которого на предприятиях формируется организационная культура и

¹ Указ Президента РФ от 07.05.2012 № 596 «О долгосрочной государственной экономической политике».

² Сербиновский Б.Ю., Емец Э.В. Производительность предприятия и труда: управление и контроллинг // Научный журнал КубГАУ. – 2011. – № 67 (03).

коллективное мышление. Именно менталитет и коллективное мышление заставляют человека вести себя определенным образом.

Жители Германии и Японии благодаря особенностям менталитета исполнительны, дисциплинированы, тяготеют к порядку и организованности. Как следствие, в немецких и японских компаниях формируется соответствующая организационная культура – «неписанные» правила, которые строго исполняются всем персоналом организаций. У них «принято» соблюдать трудовую дисциплину, работать производительно и качественно, неукоснительно выполнять распоряжения своих руководителей. Менеджмент зарубежных компаний не тратит время на решение проблем управления, как их российские коллеги. Зарубежные руководители уверенно повышают производительность и качество труда, конкурентоспособность и прибыльность своих предприятий. В России другой менталитет, другая культура. У нас «не принято» хорошо работать, «не принято» неукоснительно выполнять распоряжения руководителей. Как следствие, на уровень высшего руководства предприятий постоянно выходят всевозможные организационные проблемы: нарушения сроков, нарушение инструкций, несогласованность между подразделениями, простой, затоваривание, брак, недостатки, высокие издержки производства. И вместо решения стратегических задач российский руководитель вынужден заниматься решением этих организационных проблем, так как они порождают существенные потери и снижают прибыль. Более того, эти проблемы порождают организационный хаос. В результате на российских предприятиях не удается нормально внедрить ни систему автоматизации, ни ISO, ни бережливое производство.

2. Изношенность основных производственных фондов, использование устаревших и неэффективных техники и технологии. Почти 40% российских теплоэлектростанций работают на устаревшем оборудовании, а 16% сталелитейных заводов используют устаревшие мартеновские печи, число подобных «долгожителей» в Китае 3%, в США 28%. Отсюда не только нерациональное использование труда, но также сырья, материалов и энергии. Изношенная техника не может обеспечить высокое качество продукции. Это очевидно и об этом ведутся разговоры уже многие годы. На долю этого фактора приходится в различных отраслях от 20 до 60% отставания³.

³ Голованов А.И. Производительность труда как фундамент роста экономики России // Вестник Томского государственного университета. – 2011. – № 4 (16.).

Однако практически ситуация мало изменяется, так как новые технологии оправдывают себя лишь в сочетании с усовершенствованной организацией труда.

3. *Неэффективная организация труда.* Для российских компаний характерны низкий уровень автоматизации, наличие ненужных функций и процессов, дефицит навыков управления проектами. Организация на производстве должна быть гораздо лучше, чтобы эффективнее использовать новое оборудование, сокращать сроки его окупаемости и обновлять технологии, повышая таким образом и производительность, и качество продукции. В зависимости от отрасли неэффективная организация труда обуславливает от 30 до 80% отставания производительности труда от уровня западных предприятий.

4. *Неквалифицированная рабочая сила.* За последние 10 лет ситуация немного изменилась в лучшую сторону, однако недостаток квалифицированных управленческих кадров все также ощущается.

5. *Недостаточное стимулирование* для увеличения роста производительности труда.

6. *Отсутствие финансовых потоков.* До экономического кризиса было запланированы инвестиционные проекты, но от большинства пришлось отказаться или отложить⁴. Приток инвестиций позволит улучшить бизнес-климат, позволит создать новые рабочие места и повысить производительность труда до уровня, сложившегося в развитых экономиках мира.

Задача повышения производительности труда носит универсальный характер и одинаково актуальна и во времена экономического подъема, и в условиях кризиса. Для того чтобы мероприятия, направленные на рост производительности труда, давали желаемый результат, их следует внедрять системно и последовательно.

Чтобы российский работник начал хорошо работать, необходимо создать такие условия, при которых невозможно работать «спустя рукава», в рамках которых работник не мог бы даже подумать о плохой работе. Для этого необходимо специальное решение, которое не только позволит эффективно мотивировать каждого работника организации на производительный труд, но и, что самое главное, позволит преобразовать организационную культуру и коллективное мышление, сделать их такими же, как в ведущих мировых компаниях.

⁴ Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокина М.Е. Экономика и социология труда: учебник для вузов. – М.: ЮНИТИ, 2005. – 407 с.

Повышение производительности труда является сложной и многогранной проблемой, которую необходимо решать совместными усилиями государства, предприятий и рабочих.

Литература:

1. Указ Президента РФ от 07.05.2012 № 596 «О долгосрочной государственной экономической политике».

2. Сербиновский Б.Ю., Емец Э.В. Производительность предприятия и труда: управление и контроллинг // Научный журнал КубГАУ. – 2011. – № 67 (03).

3. Голованов А.И. Производительность труда как фундамент роста экономики России // Вестник Томского государственного университета. – 2011. – № 4 (16.)

4. Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокина М.Е. Экономика и социология труда: учебник для вузов. – М.: ЮНИТИ, 2005. – 407 с.

Крамской С.И., Амельченко И.А., Крамской И.С.

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

**ЗНАЧЕНИЕ ЗДОРОВЬЕСБЕРЕГАЮЩИХ ТЕХНОЛОГИЙ В
ФОРМИРОВАНИИ ЖИЗНЕННОГО СТИЛЯ И
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ ЛИЧНОСТИ**

Здоровье студентов и формирование их физической культуры является одной из важных проблем в современном образовательном пространстве. Усилиями органов власти всех уровней, физкультурного актива, руководителей трудовых и, прежде всего, учебных коллективов, молодежных организаций, медицинских работников, представителей средств массовой информации, общественности происходит формирование здорового образа жизни населения области.

Приняты областные целевые программы по основным направлениям развития физической культуры и спорта, молодежной политики. Целью данных программ являются создание и совершенствование правовых, экономических, организационных условий и механизмов, обеспечивающих развитие физкультурно-спортивной активности и здорового образа жизни населения.

Для повышения уровня образованности студентов в вопросах законодательного регулирования сферы физической культуры и спорта предусмотрено изучение федеральных и региональных целевых программ по данному направлению. В настоящее время успешно реализуется областной проект «Спортивный двор», направленный на

развитие физкультуры и спорта среди слоев населения по месту жительства, популяризации здорового образа жизни, воспитание подрастающего поколения с активной жизненной позицией. Результатом проекта должно служить увеличение количества людей систематически занимающихся физической культурой и спортом, а также строительство и реконструкция дворовых спортивных площадок.

Воспитание и формирование будущего специалиста, настоящего интеллигента с широким кругозором и подлинной внутренней культурой во многом происходит в вузовской среде. От здоровья студентов в будущем специалистов в различных областях деятельности во многом зависит уровень экономического развития страны. Является актуальным внедрение в повседневную жизнь молодых людей моделей здорового образа жизни с использованием средств физической культуры [1].

Здравоцентрический подход к организации жизнедеятельности характеризуется прогностическими подходами, позволяющими активно и своевременно формировать самосохраняющее поведение человека со всеми социальными, психологическими и соматическими привходящими. Переход от технократической стратегии к личностно-ориентированному подходу в определении вектора социально-профессионального воспитания позволяет обрести личностью систему профессиональных ценностей расширить ее духовные потребности и интересы, социально-ценные мотивы, обогатить эмоциональную сферу, нравственные и эстетические чувства.

В настоящее время физическое воспитание студентов вуза является одним из основных средств формирования, восстановления, укрепления и сохранения здоровья, психофизической подготовки и самоподготовки к будущей профессиональной деятельности. Исходя из этого, представляет практический интерес изучение проблемы реализации здоровьесформирующих технологий с учетом специфики конкретного учебного заведения.

Результаты социологического опроса свидетельствуют, что здоровье занимает ведущее место в иерархии ценностей студенческой молодежи: 65,7% респондентов ставят его на первое место, оставляя на более низких уровнях карьеру и материальный достаток. Молодые люди достаточно хорошо представляют себе, что в настоящее время состояние здоровья человека становится своего рода фактором профессионального отбора и профессиональной пригодности в конкретной сфере деятельности.

По данным опроса, только 18,5% молодых людей считает свое поведение здоровьесберегающим. Молодость нередко является периодом вступления на путь растраты ресурсов здоровья. Обозначенные проблемы в отношении состояния здоровья студентов подчеркивают необходимость разработки адекватных оздоровительных мероприятий.

Для предупреждения и коррекции негативных сдвигов в организме студентов на кафедре физического воспитания и спорта БГТУ им. В.Г. Шухова проводятся также рекреационные мероприятия с использованием природного ландшафта [3]. Студенты занимаются дозированной ходьбой, терренкуром, физическими упражнениями на «тропе здоровья», в зимний период ходьбой на лыжах и катанием на коньках.

Следует отметить, что только систематические занятия на свежем воздухе, ставшие повседневной привычкой, способствуют увеличению функциональных резервов организма, достижению оптимальной общей физической работоспособности и творческой активности. Имеет значение и степень включенности в сформированный обществом жизненный стиль, который может либо способствовать, либо препятствовать определенным способам поведения. Участие в физкультурно-спортивных и других мероприятиях способствуют вовлечению студентов в высокоактивную целесообразную деятельность.

Ежегодно в первую неделю октября в формате неофициального соревнования городов-участников проводится Международный день ходьбы. В этом масштабном событии принимают участие миллионы человек в 150 странах мира. Впервые в нынешнем году столь многочисленную команду дополнили россияне. Официальный старт этого уникального события был дан в Чебоксарах 9 октября 2014 года во время Международного спортивного форума «Россия – спортивная держава». С помощью современных средств связи присоединиться к сторонникам здорового образа жизни смогли жители нескольких городов. По инициативе ректора БГТУ им. В.Г. Шухова проф. Глаголева С.Н. в этот перечень вошли и представители «Технолога». Белгородцы, среди которых были люди разных возрастов, преодолели трассу длиной в 1 км, она пролегла по вузовскому стадиону и окружающим его терриконам. Главной задачей проведенного мероприятия является популяризация ходьбы как наиболее естественного и доступного вида физической активности, идеального для поддержания здоровья и физической формы.

В БГТУ им. В.Г. Шухова уделяется серьезное внимание созданию условий для оздоровления студенчества. Благодаря грамотной социальной политике ректората по развитию спортивно-оздоровительной работы в университете создана достойная спортивная инфраструктура. На территории вузовского кампуса функционирует соответствующий международным стандартам стадион, с легкоатлетическими дорожками и секторами с синтетическим покрытием, естественным футбольным полем. В университете работают два бассейна: один рассчитан на обучение и оздоровление студентов, преподавателей, сотрудников университета и жителей микрорайона, второй – для занятий водными видами спорта. Обустроены два игровых зала для проведения учебных и учебно-тренировочных занятий, возведены три теннисных корта, площадки для гандбола, мини-футбола, пляжных видов спорта, открытая ледовая арена для занятий хоккеем и фигурным катанием, лыжная база, три силовых городка, оснащён стрелковый тир, оборудован шахматный клуб, создан специализированный зал гиревого спорта, введена в строй специальная площадка для подготовки к выполнению норм ГТО. Благодаря созданной инфраструктуре в университете удалось разнообразить формы проведения занятий со студентами и тем самым вызвать у молодежи новый всплеск интереса к укреплению своего здоровья [2].

В сентябре 2014 года в БГТУ им. В.Г. Шухова прошел спортивный праздник, посвященный возрождению физкультурно-спортивного комплекса ГТО. Белгородская область вошла в число 12 регионов, где будут протестированы обновленные нормы данного комплекса. С инициативой о возрождении в стране комплекса «Готов к труду и обороне» выступил Президент РФ В.В. Путин. Данная система внесла существенный вклад в формировании здоровых и активных людей нескольких поколений. В настоящее время, когда уровень подготовки и трудоспособности россиян стремительно падает, назрела необходимость вернуться к утраченным традициям. В прежние времена девиз комплекса звучал так: «От значка ГТО к олимпийским рекордам». Сейчас уместно взять девиз «От значка ГТО – к здоровью нации». Своеобразный старт университета в большой мир ГТО призван заинтересовать студентов в необходимости физического совершенствования, привлечь их к тренировкам, соблюдению здорового образа жизни.

Для повышения эффективности социального управления процессом физического воспитания студенческой молодежи в университете проводится:

- активная пропаганда здорового образа жизни, занятий физической культурой и спортом: тематические рубрики по обозначенному направлению в газете «Технолог», возможность просмотра спортивных программ в холлах университета;
- увеличение количества спортивных секций, ориентированных на потребности и материальные возможности студенческой молодежи;
- реализация системы поощрений студентов, ведущих здоровый образ жизни;
- образ жизни и активно занимающихся спортом;
- активное привлечение студентов с ограниченными физическими возможностями для занятий спортом;
- –спортивно-массовые мероприятия, способствующие формированию мотивации к сохранению здоровья и ведению здорового образа жизни.

В университете на базе кафедры физического воспитания и спорта создан клуб единоборств «Белогор». Приоритетными задачами в функционировании клуба являются: пропаганда здорового образа жизни, организация и проведение спортивных мероприятий и активных видов отдыха; привлечение молодежи к массовой физической культуре и спорту; развитие духовно-патриотической культуры и нравственное воспитание молодежи. Эти занятия пользуются популярностью у студентов вуза.

В настоящее время в БГТУ им. В.Г. Шухова уделяется особое внимание организации активного отдыха, для студентов создаются условия, где интересно и с пользой для здоровья можно провести время. Работа в данном направлении для молодых людей должна являться импульсом в осуществлении конкретных шагов по построению индивидуальной технологии сохранения и укрепления здоровья, тем более, когда спортивные объекты находятся в зоне шаговой доступности.

Таким образом, повышение уровня оздоровительной культуры студентов предусматривает комплексное решение проблем физического воспитания, формирование у молодежи осознанной потребности в занятиях физической культурой и спортом как составной части жизненного стиля. Это, в свою очередь, создает прочную базу для более быстрой социальной профессиональной адаптации будущих специалистов, а значит и достижению успехов в различных сферах деятельности с сохранением ресурса здоровья.

Литература:

1. Алексеев С.В. Физическая культура и спорт в Российской

2. Федерации: новые вызовы современности: монография / С.В. Алексеев, Р.Г. Гостев, Ю.Ф. Курамшин, А.В. Лотоненко, Л.И. Лубышева, С.И. Филимонова. – М.: Научно-издательский центр «Теория и практика физической культуры и спорта», 2013. – 780 с.

3. Крамской С.И. О реализации оздоровительной программы в условиях технического вуза / С.И. Крамской, И.А. Амельченко // Высшее образование в России (научно-педагогический журнал). – М. – 2014. – № 3. – С. 94-96.

4. Крамской С.И. Дозированная ходьба в чередовании с бегом как средство укрепления здоровья студентов специального учебного отделения / С.И. Крамской, В.В. Кудряшов, М.В. Кудряшов // Здоровьесберегающие технологии, физическая реабилитация и рекреация в высших учебных заведениях: Сб. статей V Междунар. науч. конф., 9 – 10 ноября 2012 г. – Харьков-Белгород-Красноярск-Москва: ХГАФК, 2012. – С. 210 – 213.

Кривцова В.А., Левченко А.С.

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

СЕКРЕТЫ СОБЕСЕДОВАНИЙ И СОВРЕМЕННЫЕ ТРЕБОВАНИЯ РАБОТОДАТЕЛЕЙ

В рамках совершенствование кадров предприятия выделяется два направления:

1. Повышение квалификации уже существующего персонала в рамках реализуемой стратегии предприятия в условиях рынка;
2. Эффективный подбор новых кадров на стадии реформирования существующей стратегии предприятия в условиях рынка.

В своей статье я остановлюсь подробнее на втором направлении, а именно, на специфике деятельности рекрутинговых агентств, занимающихся подбором высококвалифицированных специалистов и деятельность по подбору кадров самими руководителями.

При совмещении услуг специалистов рекрутинговой сферы и специалистов в сфере коучинга предприятие имеет шанс получить значительные конкурентные преимущества за счет усовершенствования кадров предприятия. Существует два *вида источников набора персонала*: внутренние – за счет сотрудников самой организации и внешние – за счет ресурсов внешней среды.

Внешние источники являются наиболее распространенными, так как ресурсы компании ограничены, и даже если на вакантную должность находится замещение внутри компании, то освобождается место работника, который занял первую вакансию. Однако, при любом из выбранных вариантов нужно проходить собеседование. Особенно сложными являются собеседования на должности управленцев, экономистов, менеджером высшего звена.

Закончив университет, каждый студент становится соискателем и начинает всеми доступными способами искать вакантные должности, пытаясь устроиться по профессии в успешную компанию с достаточным заработком. Но с чем же сталкиваются соискатели?

Так, по данным небезызвестной компании Job.ru в сентябре 2014 года наблюдался спад активности работодателей в части поиска высшего менеджмента, при том, что количество соискателей не уменьшилось, увеличилось. Возможно, это объясняется пресыщенностью рынка, а возможно, компании не расширяют штат, а замещают сотрудников другими. Работодатели, пользуются нестабильностью рынка и стараются нанять высококвалифицированных специалистов за меньшие деньги.

Зачастую только на должности IT-персонала, медиков и менеджеров по продажам и антикризисному управлению открыты вакансии при любой рыночной конъюнктуре, но это не значит, что соискателей по этим направлениям меньше. Это означает, что имеющиеся кадры не соответствуют заявленным требованиям и не могут выполнять свою работу в соответствие с заявленными требованиями. К сожалению, статистика работает против нас. На рис.1. представлены последние результаты исследований по данным городского интернет-сайта The Village¹.

Сейчас, число вакансий практически не растет, а скорее, идет процесс плавного возникновения спроса на новых сотрудников от одной отрасли, к другой. Компании, особенно гоструктуры, периодически предлагают интересные позиции, но вакансии закрываются не так быстро, как хотелось бы. Ошибка, при отборе кандидата, является потерей денег в нынешних условиях, а это означает, что все компании ориентированы на качество.

Заблуждением является предположение о том, что невозможно найти должность управленца. Напротив, рынок нуждается в харизматичных лидерах, способных удержать команду, производя

¹ Городской интернет-сайт The Village // Официальный сайт -2014. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.the-village.ru/village/hopesandfears/rabota/166451-kt-teper-nuzhen-na-rynke-truda>

продажи даже на падающем рынке и являющиеся связующим звеном всей компании. Руководители не готовы расширять штаты и повышать зарплаты, но готовы платить не малые деньги грамотным руководителям. Так что же делать молодому специалисту, попавшему на собеседованием в крупную компанию? Любой рекрутер скажет соискателю не волноваться, быть собой и показать свои знания по максимуму. Зачастую, страх и сомнения берут вверх и соискатель не может выдать ни слова, особенно, если задаются нестандартные вопросы.

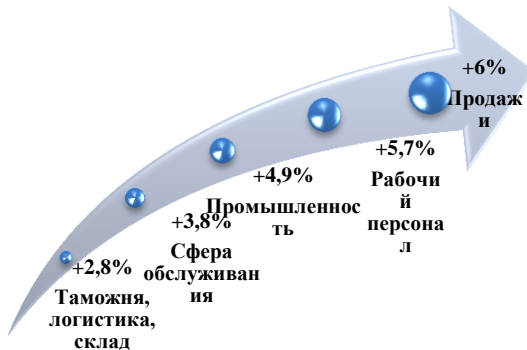


Рисунок 1. Структурные изменения предложения вакансий на рынке труда осенью 2014 г.

Для начала, стоит начать со своего резюме. По данным N&F и Superjob 8 млн. соискателей обладают аналитическим умом и чувством юмора, а клиентоориентированностью обладают лишь единицы.

Ежегодно сайтом LinkedIn составляется список слов, наиболее часто употребляемых в резюме. «Креативность» и «эффективность» стоят на первом месте, к слову, мало кто знает, что западные HR-менеджеры относят данные резюме к предсказуемым и даже не рассматривают их.

В России в 2013 было проведено аналогичное исследование, по данным которого выявили, что только 27,9% соискателей заполняют графу «Личные качества», а люди, находящиеся в активном поиске работы, зачастую указывают обладание «аналитическим складом ума». Представим сравнительную таблицу, с наиболее часто употребляемыми качествами².

² LinkedIn // Официальный сайт – 2013. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.linkedin.com/home>

Таблица 1.

Наиболее употребляемые качества в резюме

Аналитический склад ума	6,0%
Умение работать в команде	4,6%
Организаторские способности	4,2%
Креативность	4,2%
Умение работать с большим объемом информации	2,8%
Трудолюбие	2,5%
Честность	2,1%
Лидерские качества	0,8%
Чувство юмора	0,8%
Способность убеждать	0,5%
Клиентоориентированность	0,2%

Разбивая качества по сфера деятельности, оказывается, что претендующие на должности руководителей и топ-менеджеров указывают «аналитический склад ума», а вот качество «способность убеждать» указали только 1% претендентов. «Клиентоориентированность» (0,6%) и «чувство юмора» (1,3%), практически не указывается в резюме топ-менеджеров.

Дизайнеры в 22% случаев указывают «креативность», а находят общий язык с коллективом и умеют работать в команде лишь 4%. В сфере подбора рабочего персонала «клиентоориентированность» не указал ни один из соискателей.

Тема самых распространенных вопросов на собеседованиях и ответов на них является одной из самых обсуждаемых. Поэтому проведем анализ ТОП-5 вопросов такого типа с выявлением требуемых ответов³.

1. Кем Вы видите себя через 5-10 лет? Зачастую, требуется подробно описать будущий карьерный рост, стремление к развитию, но для начала, нужно проанализировать на какую должность вы

³ Городской интернет-сайт The Village // Официальный сайт -2014. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.the-village.ru/village/hopesandfears/management/164273-kak-otvechat-na-glupye-voprosy-na-sobesedovani>

устраиваетесь. Если данная имеет горизонтальный рост, то не стоит акцентировать внимание на собственных амбициях и качествах лидера;

2. Почему именно Вы подходите на данную должность? Самым распространенным ответом является: «Потому что я лучший». Ответы такого типа давно не актуальны. Будьте креативными, к примеру, один из соискателей имел успех, сказал, что он был одет в корпоративных цветах компании;

3. Расскажите про свои хобби / о своих родителях. Эти вопросы не должны быть закрытыми. Никто из работодателей не хочет узнать семейные тайны или скрытые пристрастия. Данный тип вопроса нацелен на выявление амбиций, определение характера соискателя по среде в которой он вырос и т.д.;

4. Почему Вы хотите у нас работать? В данном случае, следует заранее подготовиться и знать о положительных сторонах компании, рассуждая о них прямо и открыто;

5. Продолжите ли Вы работать на нас, если мы перестанем платить Вам деньги? Заблуждение, полагать, что альтруизм ценится в рядах топ-менеджеров, экономистов, финансистов и т. д. Ответ «да» ожидаем. Компаниям требуются сотрудники ценящие себя и свое время, поэтому не стоит бояться говорить правду.

Единой системы вопросов не существует, но зачастую, в крупных и успешных компаниях, помимо обычных вопросов, задаются логические задачи и головоломки, успех решения которых един для любого из них. Выделим основные из них:

1. Диалог или монолог. В большинстве случаев, при решении не нужно бояться задавать дополнительных вопросов, именно их и ждут от вас работодатели и могут понизить оценку, если вы этого не сделаете. Если предлагается логическая задачка, то требуется монолог, но если предлагается проблема или определенный кейс, то следует воспользоваться диалогом;

2. Первая мысль ошибочна. При решении логических задач первое пришедшее на ум решение в 99% случаев окажется неправильным, ведь тогда не стоила называть данные задачи головоломками. Уделите решению предложенной задачи определенное время, воспользовавшись не первым вариантом;

3. Не стоит усложнять. В 100%, если вы не устаетесь учителем математики, от соискателя не требуют применения матриц, формул, логарифмов и интегралов. Если кажется, что задача без них не решается, значит вы неправильно ее решаете;

4. Сложные ответы. Зачастую, на собеседованиях, при решении кейсов с открытыми вопросами требуются сложные и развернутые ответы. Работодатели предлагают данные задачи не для того, чтобы поставить соискателя в неудобное положение, а для того, чтобы понять к каким умозаключениям он придет по данной проблеме. Постарайтесь найти нетривиальный ответ с перечислением и доказательством различных гипотез;

5. БЛС. Мало кто знает, но в большинстве логических головоломках речь идет о «безупречно логичных существах». Другими словами, нужно «отключить» бытовое мышление и думать с привязкой к фактам. БЛС имеют простую мотивацию, их главная цель – получить максимальный доход, следовать указаниям и т.д. Если вы слышите эту фразу, значит, в своем решении стоит исходить их теории: «А приводит к выводу, что В придет к выводу, что С и так по очереди».

В любом случае, при решении логических задач стоит опираться на собственные знания и умения, уметь отстоять и доказать точку зрения даже если она ошибочна.

В заключении, хотелось бы отметить, что каждое собеседование уникально и его исход непредсказуем и зависит только от соискателя. Самым главным качеством является умение быть уверенным в себе, своих действиях, отстаивать собственные убеждения и обладать большим запасом знаний, которые можно применить на практике.

Не стоит бояться интервьюера, так как, кто бы не проводил собеседованием, он является таким же человеком, как и все люди вокруг и лишь занимаемая им должность не должна вводить в смущение, ступор или сомнение соискателя.

Быть эффективным, конкурентоспособным и ориентированным на результат – вот главные качества, требуемые от выпускников в век высоких технологий.

Литература:

1. Городской интернет-сайт The Village // Официальный сайт – 2014. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.the-village.ru/village/hopesandfears/rabota/166451-kto-teper-nuzhen-na-rynke-truda>
2. LinkedIn // Официальный сайт – 2013. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.linkedin.com/home>
3. Городской интернет-сайт The Village // Официальный сайт – 2014. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.the-village.ru/village/hopesandfears/management/164273-kak-otvechat-na-glupye-voprosy-na-sobesedovanii>

Крюкова О.Н.

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

СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

В настоящее время в России в социально-трудовой сфере накопилось много острых проблем и недостатков, в значительной мере снижающих результативность экономического развития страны. Основные проблемы оплаты труда в условиях глобального финансово-экономического кризиса приобретают наибольшую значимость и требуют немедленного решения.

Анализ основных показателей по труду и заработной плате населения по материалам статистических исследований выявил негативные тенденции в оплате труда и трудовых отношениях, возникших за первые годы реформирования экономики и не устраненных в настоящее время в полном объеме:

1. Низкий уровень государственных гарантий (минимальная заработная плата, тарифная ставка первого разряда и построенная на ее основе Единая тарифная сетка). Минимальная заработная плата в результате ее низкого реального содержания недостаточно выполняет роль социально-трудовой гарантии для работников наемного труда.

С 2004 г. по 2009 г. минимальный размер оплаты труда ежегодно пересматривался Правительством Российской Федерации. Размер тарифной ставки первого разряда ЕТС на протяжении 2000-2009 гг. устанавливался ниже уровня минимальной заработной платы (за исключением периода 2006-2007 гг.). С 1 января 2008 г. и по настоящее время тарифная ставка первого разряда ЕТС ниже уровня минимальной заработной платы почти в 2 и более раза.

В настоящее время согласно Единой тарифной сетке (ЕТС), в которой предусмотрено 18 тарифных разрядов для оплаты труда работников бюджетной сферы, минимальные условия воспроизводства рабочей силы государственная тарифная система может обеспечить только работникам, находящимся выше 17 разряда, остальная часть работающих остается за чертой бедности. Это говорит о том, что в тех отраслях, где системы оплаты труда построены на основе ЕТС, заработная плата не способна выполнять воспроизводственную и, как следствие, стимулирующую функции [1].

Соотношение минимального размера оплаты труда с величиной прожиточного минимума и среднемесячной номинальной заработной платой, имело устойчивую тенденцию к повышению на протяжении

2000-2009 гг. и составило в 2009 г. соответственно 84 и 23%. Это свидетельствует о том, что, несмотря на положительную динамику, минимальная заработная плата в результате ее низкого реального содержания не достаточно выполняет роль социально-трудовой гарантии для работников наемного труда.

2. Необоснованная дифференциация заработной платы по профессионально-квалификационным группам и категориям работников. В отдельных отраслях экономики, имеющих более квалифицированных работников, в том числе в образовании, культуре, искусстве, здравоохранении, среднемесячная начисленная номинальная заработная плата ниже среднего уровня. Несоответствие зарплаты уровню квалификации ведет к оттоку кадров из тех отраслей, которые призваны содействовать научно-техническому и культурному прогрессу страны.

3. Отсутствие определенной связи между размерами оплаты труда и результатами труда. На многих предприятиях, зачастую, производятся значительные выплаты, не связанные с результатами труда. Важным моментом в выполнении заработной платой стимулирующей функции является обеспечение оптимальной доли тарифной части оплаты труда в структуре фонда заработной платы, которая в ходе формирования рыночной экономики постоянно снижалась, а доля поощрительных, стимулирующих и компенсационных выплат, соответственно возростала. При этом поощрительные и стимулирующие выплаты не были связаны с повышением эффективности производства и производились чисто механически с целью увеличения заработной платы. Как результат – такой механизм повышения заработной платы не обеспечивает выполнение стимулирующей функции, а выполняет лишь функцию компенсации удорожания уровня жизни [2].

Таким образом, низкий уровень государственных гарантий (минимальная заработная плата, тарифная ставка первого разряда и построенная на ее основе Единая тарифная сетка) обуславливает падение воспроизводственной функции заработной платы. Падение стимулирующей функции заработной платы обусловлено отсутствием тесной взаимосвязи результатов труда каждого работника с уровнем его оплаты, необоснованной дифференциацией заработной платы, отклонением цены рабочей силы от ее реальной стоимости, падением роли нормирования в организации и оплате труда.

Причиной кризисной ситуации, сложившейся в настоящее время в оплате труда явился излишне быстрый отказ от централизованного управления социально-трудовыми отношениями, без создания каких-

либо компенсационных (возможно временных) переходных механизмов. Отсутствие «банка» вариантов организации оплаты труда в условиях рыночных отношений не позволяет предприятиям выбрать такую модель оплаты труда, которая отвечала бы их специфике, особенностей коллектива. Анализ показывает, что предприятия из-за дефицита альтернативных вариантов вынуждены использовать прежние неперспективные системы заработной платы, которые в известном смысле противоречат принципам рыночной экономики.

Современная ситуация в сфере оплаты труда должна быть коренным образом и в самое ближайшее время изменена, поскольку наблюдаемое резкое падение зарплатоёмкости в общем потоке индивидуальных поступлений имеет трагические последствия не только в смысле нарушения воспроизводства рабочей силы, но и с точки зрения создания непреодолимых проблем на пути роста эффективности хозяйственной системы:

- во-первых, потому что снижает мотивационные возможности заработной платы (ее низкий уровень является причиной снижения производительности труда);

- во-вторых, потому, что такое положение на рынке ресурсов, когда рабочая сила является одним из самых дешевых производственных ресурсов, неизбежно ведет к замещению трудом капитала, что означает свертывание наукоемких производств, ликвидацию стимулов для повышения технического уровня производства и внедрения на этой основе трудосберегающих технологий, не говоря уже о том, что это никак не стимулирует развитие рынка – слишком низкая покупательная способность большинства населения страны.

Следствием падения реальных доходов населения, отрыва труда от его стоимости является сжатие внутреннего рынка, что влечет за собой дальнейшее сокращение производства, уменьшение налоговой базы, а значит падение бюджетных поступлений, что ограничивает возможности государства в решении как инвестиционных, так и социальных задач [3].

И, тем не менее, возможности для реформирования системы оплаты труда в интересах справедливого распределения жизненных благ и обеспечения достойного уровня жизни россиян существуют. В первую очередь необходимо уйти от навязанного стереотипа, согласно которому высокая заработная плата обязательно вызывает рост цен и высокую инфляцию. Это не происходит, если снижаются издержки производства и перераспределяется предпринимательский доход. Высокий уровень заработной платы может оказать благотворное

влияние на экономику страны в целом, обеспечивая высокий спрос на товары и услуги и способствуя росту производительности. Так же, высокая заработная плата обязывает руководителей предприятий более рационально использовать рабочую силу и играет положительную роль в модернизации производства. Именно такая «линия поведения» могла бы стабилизировать социально-экономическое положение в стране, увеличивая её инвестиционную привлекательность [4].

Итак, современные проблемы социально-экономического развития Российской Федерации сложны и даже противоречивы. Несмотря на то, что правительство проводит ряд мер по устранению данных проблем, остается еще очень много нерешенных задач.

Сегодня политика государства должна основываться на эффективном распределении тех ресурсов, которые оно имеет, на благо населения. От тех реформ, которые проводит правительство, зависит современный уровень жизни граждан и будущее их детей [4].

Экономическое и социальное развитие взаимосвязаны так, что изменения в одной сфере – ведут к изменениям в другой сфере. Следовательно, политика государства по улучшению социальных и экономических условий должна быть последовательной. К несчастью, в виду некомпетентности существующего правительства, многие реформы потерпели неудачи, и планируемые результаты не были достигнуты.

Кроме того, проблемы, исследованные в статье, должны быть немедленно решены. Для этого, правительству потребуются необходимые как финансовые ресурсы, так и административные ресурсы.

Так, в ситуации острой социальной нестабильности, правительством должны быть проведены меры по предоставлению мест, в первую очередь, в бюджетной сфере, чтобы обеспечить достаточное количество рабочих мест и тем самым вести безработицу к минимуму. Более того, на сегодняшний момент пособия по безработице не могут обеспечить полноценного существования безработным гражданам. Такие условия могут привести к непредвиденным социальным последствиям [5].

Также, настоящей «язвой» экономики Российской Федерации на данный момент является демографическая ситуация, а точнее, убыль и старение населения. Данная проблема имеет далеко идущие последствия. С точки зрения экономики, в двадцать первом веке труд может стать самым дефицитным ресурсом.

Сегодня, все больше и больше представителей научной

интеллектуальной элиты покидают страну в поисках лучших условий для труда. Это, в свою очередь, чревато отставанием в научной и исследовательской деятельности, а в условиях международной глобализации и усилении военной и другой мощи стран, такое отставание может негативно сказаться на положении Российской Федерации.

С другой стороны, социальная сфера на данный момент неразвита настолько, что наша страна лидирует по показателю бедности населения. Социальное неравенство приобретает все более гипертрофированную форму. Возможным выходом из подобной ситуации может быть проведение реформ по предоставлению социальных пособий населению. Однако, и в этом вопросе существует множество противоречий. Так, одним из них является проблема адресности пособий, которая стоит сегодня так остро. Следует изначально отрегулировать механизмы проверки нуждающихся домохозяйств и соответственно с этим распределять имеющиеся ресурсы [6].

Проблема обеспечения жильем населения является одной из наиболее насущных проблем. Правительство делает шаги в сторону улучшения быта граждан, внедряя различные проекты, в том числе национальный проект «Доступное жилье». Как мы знаем, реализация данного проекта не прошла полностью удачно. Для того, чтобы аналогичные ошибки не были допущены при проведении последующих масштабных реформ, необходимы как качественная разработка проектов реформ, так и их эффективная реализация.

Кроме того, должен быть осуществлен более жесткий контроль органов власти над проведением реформ, так как уже за последнее время стали учащаться случаи взяточничества и в жилищной сфере.

В результате исследования были выявлены явные противоречия существующей системы налогообложения в РФ. В сравнении с другими странами, в данном случае США и Франции, в обоих государствах существует более качественная налоговая система. Так, подоходный налог в тех странах носит прогрессивный характер, тем самым равномерно обременяя и богатых и бедных. Ситуация в нашей стране сложилась иначе, и подоходный налог фиксирован, равняется 13%. Из-за этих и других просчетов, правительство не справляется с задачей реформирования системы налогообложения. Для того, чтобы устранить существующие проблемы в этой области, правительству еще предстоит приложить немало сил для подготовки проектов по изменению налогообложения в таких областях, как налоговая политика стимулирования отечественных производителей и малого

бизнеса, налогообложение физических лиц, финансовые санкции к уклоняющимся от уплаты налога и т.д.

Нельзя не упомянуть о проблеме, которую современные экономисты оценивают как наиболее важную – проблему экономического роста. Если быть точнее, в современном экономическом развитии России экономический рост отсутствует. Рост экономики не основан на повышении производительности труда и на увеличении доходов населения – и, соответственно, на росте инвестиционного и потребительского спроса, что также имеет прямое воздействие на социальную сферу, ведь вследствие этого происходит недофинансирование социальных программ. На данный момент правительство пытается стимулировать экономический рост разными способами, однако качественных результатов достигнуто не было. Экономический рост – основа развитой экономики преуспевающих стран. Хотя многие лидирующие страны уделяют больше внимания не столько экономическому росту, сколько качеству экономического роста. В нашей стране, как минимум нужно решить первоочередную задачу – достижение положительного экономического роста.

Литература:

1. Кокин Ю.П. Экономика труда. / Ю.П. Кокин, П.Э. Шлендер – 2-е изд., перераб. и доп.- М.: Магистр, 2010. – С. 208.
2. Адамчук В.В. Экономика труд / В.В. Адамчук, Ю.П. Кокин, Р.А. Яковлев. – М.: ЗАО «Финстатинформ», 2012. – С. 330
3. Сорокина М.Е. Организация и регулирование оплаты труда / М.Е. Сорокина – М.: Вузовский учебник, 2013. – С. 78.
4. Верховцев А.В. Заработная плата. / А.В. Верховцев – М.: Инфра-М, 2012. – С.29.
5. Савицкая Г.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия. / Г.В. Савицкая – М.: Новое знание, 2011. – С. 412
6. Тучкова Э.Г. Заработная плата. Комментарий законодательства. / Э.Г. Тучкова – М.: ТЕИС, 2012. – 104 С.

Кузнецова И.А., Акимова Г.З., Люлюченко М.В.

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

РАЗВИТИЕ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КАК ИНСТРУМЕНТ СНИЖЕНИЯ УРОВНЯ БЕЗРАБОТИЦЫ В РОССИИ

В настоящее время Российская Федерация находится в сложной ситуации – рецессия экономики, снижение поступлений в бюджет за

счет снижения цены на нефть, внешнеполитическое давление. Именно на данном этапе развития российской экономики достаточно остро нуждаются в решении следующие стратегические задачи:

- ускорение экономического роста;
- увеличение темпов прироста ВВП;
- повышение инвестиционной привлекательности российских предприятий.

Одним из инструментов решения изложенных задач является снижение уровня безработицы, в первую очередь, среди молодежи. В России, по последним данным, около 30% безработной молодежи до 25 лет¹. Это выше, чем средний показатель по Европе – 23,7%.

В численности безработных 31,9% составляют лица, не имеющие опыта трудовой деятельности. В июле 2014 г. их численность по сравнению с июлем 2013 г. уменьшилась на 126 тыс. человек, или на 9,7%, и составила 1,2 млн. человек.

В числе безработных, не имеющих опыта трудовой деятельности, 16,7% составляет молодежь в возрасте от 15 до 19 лет, 47,5% – от 20 до 24 лет, 17,6% – от 25 до 29 лет.²

Сложившийся кадровый резерв является существенным сдерживающим экономическую РФ фактором. Проблема требует комплексного подхода в ее решении со стороны государства и самой молодежи. Основными инструментами при этом могут стать:

- создание инфраструктуры в учебных заведениях, направленной на трудоустройство выпускаемых специалистов (тренинги, ярмарки вакансий, сотрудничество с работодателями, информационно-коммуникационные технологии и т.д.);
- развитие центров занятости;
- стимулирование трудовой внутристрановой миграции;
- стимулирования роста экономики для создания дополнительных рабочих мест;
- улучшение условий развития малого и среднего предпринимательства и прочие.

Вовлечение образовавшегося кадрового резерва в предпринимательскую деятельность может стать одной из главных мер по борьбе с безработицей. Так как в РФ доля малого бизнеса в ВВП составляет около 20%, приближение данного показателя к уровню развитых стран (50%) будет способствовать решению

¹ Федеральная служба государственной статистики. Режим доступа: <http://www.gks.ru/> 01.12.2014.

² Вести. Экономика. Режим доступа: <http://www.vestifinance.ru/articles/46065> 01.12.2014.

основных стратегических задач стоящих перед страной (снижение темпов роста экономики, увеличение инфляции и др.).

В силу вышесказанного первостепенной задачей для государства должно стать стимулирование предпринимательской активности, в том числе среди молодежи. Но предпринимательская активность в России не будет на соответствующем уровне, до тех пор, пока существует множество проблем и барьеров, сдерживающих развитие предпринимательства.

В настоящее время в РФ наблюдается негативная ситуация в сфере поддержки малых предприятий:

- сложная система налогообложения;
- недостаток инвестиций на создание бизнеса;
- отсутствие опыта в организации и развитии современного эффективного предприятия;
- неразвитость рынка деловых услуг;
- коррупция и теневая экономика и т.д.

Вследствие этого необходимо принятие мер по стимулированию развития российской предпринимательской деятельности, в том числе среди молодежи.

На этапе становления инновационной экономики в России на молодежь возлагается большая ответственность. От молодого работника требуется соответствующая квалификация и компетенция. Это предполагает увеличение сроков ее обучения, формирования кардинально новых трудовых навыков.

Молодежь является динамичной частью общества, быстро реагирующей на любые изменения во внешней среде и моментально адаптирующейся к ним.

Молодёжь – это особая социально-возрастная группа, отличающаяся возрастными рамками и своим статусом в обществе: переход от детства и юности к социальной ответственности. Рамки отнесения человека к молодежи в каждой стране разные. В России эту группу составляют люди в возрасте от 14 до 30 лет³.

Как свидетельствуют статистические данные, молодые люди составляют около 30% трудоспособного населения⁴. Особенностью российской молодежи является ее постепенная уменьшающаяся численность (табл.), которая может привести к демографической и пенсионной катастрофе в будущем.

³ Молодежь [Электронный ресурс]: википедия – свободная энциклопедия. – Режим доступа: <http://ru.wikipedia.org/wiki/молодежь> 01.12.2014 года.

⁴ Федеральная служба государственной статистики. Режим доступа: <http://www.gks.ru/> 01.12.2014.

По прогнозу Росстата, к 2016 году коэффициент демографической нагрузки возрастёт на 20 процентов и составит 709 нетрудоспособных на 1000 человек трудоспособного населения.

То есть социальная и экономическая нагрузка на молодежь в РФ будет возрастать. Поэтому государственная политика должна быть направлена на решение такой проблемы, как более качественное использование человеческого потенциала и интенсивное накопление человеческого капитала. Снижающаяся численность молодого населения страны ставит перед государством задачу разработки молодежной политики, направленной на развитие данной социально-демографической группы. Неотъемлемым элементом является развитие молодежного предпринимательства.

Таблица 1.

**Динамика изменения численности молодежи (14-30 лет) РФ и
Белгородской области в 2004-2013 гг., тыс. чел.**

Группы	2004	2006	2008	2010	2011	2012	2013
Российская Федерация							
Доля молодежи в общей численности населения, %	24,43	24,44	24,03	22,78	22,66	22,06	21,32
Численность молодежи	35211	35004	34300	32540	32371	31558	30557
Белгородская область							
Доля молодежи в общей численности населения, %	23,05	23,28	23,16	22,18	22,06	21,55	20,81
Численность молодежи	349	352	352	340	338	331	320,7

Следует отметить, что данная категория закреплена законодательно совсем недавно.

Молодежное предпринимательство в законодательных актах рассматривается как осуществление гражданами в возрасте до 30 лет предпринимательской деятельности; а равно, юридические лица – субъекты малого и среднего предпринимательства, отвечающие следующим условиям: средний возраст штатных сотрудников и возраст руководителя – до 30 лет; в уставном (складочном) капитале, если он предусмотрен организационно-правовой формой юридического лица, доля вкладов лиц не старше 30 лет

превышает 75%⁵.

Развитие молодежного предпринимательства является одним из условий в решении социально-экономических проблем и приоритетных направлений развития малого бизнеса в России. Создание благоприятных условий, стимулирующих молодежь заниматься предпринимательской деятельностью, рассматривается в различных программах общегосударственного и регионального уровня.

Молодым предпринимателям нужна не только прямая государственная поддержка, но и предоставление благоприятных условий для построения предпринимательской деятельности. Настоящий предприниматель в силу своих личностных качеств должен, в первую очередь, развиваться, не надеясь на стороннюю помощь. Господдержка должна выступать только как дополнительное стимулирование.

Анализ состояния развития молодежного предпринимательства в Российской Федерации показал, что основными проблемами этой сферы являются:

- отток молодежи из Российской Федерации;
- несовершенная федеральная законодательная база, которая не в полной мере регулирует предпринимательство среди молодежи;
- неразвитость системы государственной поддержки молодых людей, занимающихся предпринимательством;
- неэффективность инфраструктуры поддержки молодежного предпринимательства;
- неразвитая информационная поддержка молодежного предпринимательства и многое другое [3].

Для выявления проблем развития бизнеса среди белгородской молодежи нами был проведен социологический опрос в виде анкетирования представителей молодежи города Белгород.

Анализ результатов опроса позволил сформулировать следующие выводы:

- положительно к предпринимательской деятельности относятся более 80% людей в возрасте от 14 до 30 лет;
- доля молодежи, вовлеченной в бизнес, мала, в связи с этим требуется активизация действий со стороны государственных и муниципальных органов и самих молодых предпринимателей;

⁵ Стратегия развития молодежи Российской Федерации на период до 2025 года [Электронный ресурс]: СПС КонсультантПлюс: Законодательство; Версия Проф. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/> 01.12.2014

- молодые люди в своем большинстве имеют представление о финансовой грамотности, понимая, что хранение сбережений дома является невыгодным и нерациональным действием. 35% опрошенных выявили желание инвестировать свои сбережения в открытие собственного дела;

- около 50% респондентов выявили желание в скором времени заняться бизнесом;

- наиболее приемлемыми сферами начала предпринимательской деятельности являются торговля и сфера услуг в силу того, что они менее затратные;

- основным стимулом молодежи для открытия своего бизнеса стал стабильный высокий доход;

- условиями активного развития молодежного бизнеса являются перспективы развития территории (привлекательность расположения, наличие природных и человеческих ресурсов и т.д.), поддержка со стороны государства (в материальной, финансовой, консультационной, информационной форме);

- проблемы и барьеры: отсутствие стартового капитала, риски предпринимательской деятельности, конкуренция, наличие работы, высокие налоги, административные барьеры, отсутствие поддержки со стороны государства, страх коррупции и взяточничества, низкий престиж в начале деятельности, отсутствие опыта и надлежащего образования.

Несмотря на то, что в Белгородской области, как и в нашей стране, разработано множество программ, законов, мероприятий с целью активизации предпринимательской деятельности, существуют проблемы, которые мешают развиваться молодежной предпринимательской деятельности. Для выхода из сложившейся ситуации необходимы эффективные и грамотные действия со стороны как государства, так и самих молодых предпринимателей.

Решение выявленных проблем будет способствовать становлению более благополучного предпринимательского климата в России и достижению приоритетных целей государства, ориентированных на повышение экономической стабильности страны.

На основе результатов проведенного исследования нами предлагается перечень мероприятий, способствующих решению проблем развития предпринимательства среди молодежи на федеральном и региональном уровнях:

1. совершенствование законодательной составляющей (правовое установление категории «молодежное предпринимательство», льготы для молодежного бизнеса).

2. создание положительного имиджа молодого предпринимателя (рекламные проекты, ТВ-программы и др.).

3. улучшение условий для финансирования молодежных предприятий (создание «бизнес-простанств», проведение бизнес-презентаций).

4. совершенствование механизма кооперации и субконтрактинга между крупными и молодежными предприятиями.

На основании вышеизложенного можно сделать вывод о том, что развитие молодежного предпринимательства непосредственно оказывает влияние на социально-экономическую ситуацию в стране, то есть способствует наращиванию темпов экономического роста, улучшает инвестиционный климат, а также, что является наиболее важным, выступает как эффективный инструмент снижения уровня безработицы среди молодежи.

Литература:

1. Выборнова, В.В. Перспективы развития предпринимательской деятельности в России: монография/ В.В. Выборнова, Л.Г. Романович, К.И. Логачев, В.Ю. Чистюхин. – Белгород: Изд-во БГТУ, 2011. – 129 с.

2. Переверзев М.П., Лунева А.М. Предпринимательство и бизнес: Учебник. / Под ред. М.П. Переверзева. – М.: ИНФРА-М, 2013. – 176 с.

3. Вести. Экономика. Режим доступа: <http://www.vestifinance.ru/articles/46065> 01.12.2014.

4. Молодежь [Электронный ресурс]: википедия – свободная энциклопедия. – Режим доступа: <http://ru.wikipedia.org/wiki/молодежь> 01.12.2014 года.

5. Романович М.А., Рудычев А.А., Романович Л.Г. Венчурное инвестирование в инновационные предприятия за рубежом и в России // Вестник БГТУ им. В.Г. Шухова. – 2011. № 4. – С. 124-127.

6. Стратегия развития молодежи Российской Федерации на период до 2025 года [Электронный ресурс]: СПС КонсультантПлюс: Законодательство: Версия Проф. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru / 01.12.2014>

7. Федеральная служба государственной статистики. Режим доступа: <http://www.gks.ru/> 01.12.2014.

Кузнецова И.А., Глушнев А.С.

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

ПРОБЛЕМЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ РАБОТНИКОВ

Выступая в сентябре 2014 года на Международном инвестиционном форуме «Сочи 2014», глава Минтруда РФ М.А. Топилин отметил, что одним из самых узких, проблемных мест на отечественном рынке труда является несоответствие навыков работников в том числе выпускников высших и средних заведений требованиям работодателей. Наблюдающийся в нашей стране общеобразовательный вызов тормозит экономический ростом [8].

Потому становится очевидным, что важнейшее направление развития рынка труда – подготовка работников необходимых квалификаций, а в связи с этим – развитие эффективных методов и программ обучения и переобучения [9].

В современных условиях вопрос подготовки и переподготовки кадров является актуальным для любого предприятия. Этой проблеме придается особое значение, потому что хорошее профессиональное образование – это, с одной стороны, важный фактор социальной защищенности работников, а с другой – необходимое условие экономического роста предприятия, повышение его конкурентоспособности.

Повышение квалификации на предприятии – практически непрерывный процесс, который может заключаться как в новых концепциях, например, концепции «обучающегося предприятия», так и в стандартных подходах (различные семинары, обучение в институтах повышения квалификации высшего персонала или переподготовка рабочих).

Квалификация работников в современных условиях характеризуется такими признаками, как глубокие общеобразовательные технические и профессиональные знания, мастерство и профессиональная подвижность. Уровень развития рабочей силы непосредственно связан с изменением и совершенствованием технического базиса производства. Научно-технический прогресс в современных условиях влияет на всю систему производительных сил, затрагивая, в первую очередь, человека как главную производительную силу общества с его способностью трудиться, создавать материальные блага, меняя содержание и условия трудовой деятельности, место работника в производстве.

В течение последних нескольких лет в России проблема обучения персонала предприятий приобретает особое значение. Это связано с тем, что работа в условиях рыночных отношений предъявляет новые требования к уровню квалификации персонала, знаниям и навыкам работников. Требуются новые подходы к решению современных задач, специалисты новых профессий, новые организационные формы деятельности работников [3].

Влияние профессиональной подготовки рабочих на экономический рост состоит в том, что рабочие, обладающие необходимым объемом знаний, умений и навыков, обеспечивают более высокую производительность и качество труда при рациональном использовании материальных ресурсов.

Еще одним важным моментом является характерная особенность современного производства – повсеместное использование сложных ЭВМ, автоматизированных производств, что требует дальнейшего совершенствования подготовки кадров к овладению этой техникой.

Современная экономика, которая характеризуется усилением конкуренции, быстро сокращающимся жизненным циклом продуктов, сужением рыночных ниш, требует быстрой адаптации компаний к условиям рынка. Значимость таких факторов увеличивается в кризисный и посткризисный периоды, когда возрастает неопределенность и подвижность внешней бизнес-среды, что, в основном, предъявляет к организациям особенно жесткие требования. Степень приспособляемости и гибкости компаний во все большей степени зависит от умения накапливать позитивный опыт и использовать его [4].

Обучение персонала возможно либо внутри компании, либо когда используются услуги специализированных образовательных учреждений. При этом виды обучения могут отличаться друг от друга.

Особое внимание сейчас во многих странах сконцентрировано на электронном обучении (e-Learning-системы).

Первый этап развития таких систем отличался сильной перегруженностью текстовой информацией: обучение сводилось к обычному традиционному изучению материала, представленного в электронном формате. Результаты оценивались по итоговому тестированию. Сейчас же, ситуация начинает меняться к лучшему: новые e-Learning-системы пытаются вовлечь людей в сам процесс обучения. Технология e-Learning предполагает отсутствие очных контактов с преподавателем (инструктором) и другими слушателями, что сказывается на качестве обучения. При виртуальном вза-

имодействии нейтрализуется феномен группового обучения, что позитивно влияет на качество и конечный результат обучения [1].

Во многих крупных компаниях сегодня действуют системы внутрифирменного обучения, в которых используются современные технологии. Чтобы оценить реальное положение с обучением персонала на российских предприятиях в регионах, учеными было проведено исследование, которое позволило:

- определить стратегические подходы к обучению персонала в наиболее динамично развивающихся региональных компаниях;
- выявить средний уровень бюджета и периодичность обучения персонала;
- проанализировать распространение в региональных компаниях систем электронного обучения.

Анализ полученных результатов показал, что более 14% организаций проводят обучение своими силами. В эту категорию попали предприятия, располагающие собственными системами корпоративного обучения, и небольшие организации, численность сотрудников которых не превышает 40 человек (также рекламные, маркетинговые, консалтинговые агентства). Было выявлено, что примерно 16% организаций с численностью персонала более 300 человек привлекают специалистов со стороны. Большинство же компаний (свыше 40%) стремится совмещать оба подхода (в основном это крупные и средние предприятия).

В качестве основных целей проведения обучения респонденты назвали: приобретение новых знаний и навыков (43%), повышение мотивации персонала (38%). Последняя преобладает в организациях, где количество сотрудников превышает 150 человек.

Некоторые респонденты отметили, проведение программ обучения повышает сплоченность персонала организации. Более того, перспектива получения дополнительных знаний и навыков позволяет удержать на предприятии сотрудников, стремящихся к повышению своего профессионального уровня. Оказалось, что для некоторых ведущих специалистов перспектива профессионального роста значит гораздо больше, нежели повышение заработной платы. Выбор различных методов обучения и развития персонала в российских компаниях базируется на изучении опыта отечественных и зарубежных фирм. В результате обработки ответов респондентов были получены данные, показывающие использование разных методов обучения в России (табл.1).

Самое интересное, что выбор методов обучения российскими компаниями существенно отличается от программ, применяемых в зарубежных организациях. Для сравнения можно привести рейтинг методов обучения и развития персонала в западных организациях (табл.2) [6].

Таблица 1.

Популярность различных методов обучения в России

Наименование метода	Доля компаний, применяющих данный метод, %
Внутрикорпоративные тренинги	61
Внешние тренинги, семинары	54
Долгосрочные программы обучения без отрыва от производства	12
Программы обучения, основанные на использовании аудио- и видеоматериалов	15
Наставничество	72
Обучение на рабочем месте	71
Коучинг	10
e-Learning	8

Зарубежные компании широко применяют продвинутые методы обучения и развития своего персонала. Что касается российских региональных компаний, которые приняли участие в исследовании, то пока изучение ситуации не позволяет сделать какие-либо конкретные выводы в отношении освоения таких методов, как например, *buddying*, *shadowing*, наставничество или неформальное обучение. В то же время две трети компаний широко используют метод наставничества как способ передачи опыта внутри организации. Следует отметить, что практически все из упомянутых в табл. 2 методов хорошо известны в России. Более того, очевидно, что такие методы, как *buddying* и *shadowing*, сегодня достаточно широко применяются, но нет соответствующего учета, а значит, достоверных фактических данных о том, какой процент российских компаний реально использует в своей практике тот или иной метод [2].

Таблица 2.

**Основные методы развития и обучения персонала,
применяемые в Европе**

Наименование метода	Доля компаний, применяющих данный метод, %
Обучение на рабочем месте	99
Конференции, семинары, опытные мастерские	95
Краткосрочные курсы	93
Внешние тренинги	90
Коучинг (в рамках компаний)	88
Программы обучения, основанные на использовании аудио и видеоматериалов	81
Наставничество, buddying	72
Ротация, secondement, shadowing	71
Коучинг с привлечением внешних консультантов	64
e-Learning	54
Обмен знаниями в корпоративной системе (управление знаниями)	52
Неформальное обучение	48

Кроме того, было выявлено, что большинство российских компаний отдает предпочтение бизнес-тренингам и семинарам. Исследование показало, что затраты на обучение персонала в российских компаниях распределяются между работниками неодинаково (табл.3) [7].

Таблица 3

**Распределение средств на обучение между различными
категориями работников**

Категории работников	Затраты на обучение в общем бюджете, %.
Сотрудники отделов продаж обслуживания клиентов	28
Менеджеры среднего звена	24
Производственный персонал	20
Первые лица и топ-менеджмент	17
Административный и вспомогательный персонал	11

Как видно из таблицы, наименьшие затраты на обучение требуют административный и вспомогательный персонал, а наибольшие – сотрудники отделов продажи обслуживания клиентов.

Респонденты, представляющие крупные региональные компании или филиалы ведущих российских предприятий отметили, что большинство тренинговых компаний, которые функционируют сегодня на рынке образовательных услуг, не в состоянии решить их текущие и стратегические задачи, поскольку предлагают однотипные программы, никак не адаптированные к отраслевой специфике и тем более к специфике деятельности конкретной компании. Во многом это объясняется слабой методологической базой, невысоким уровнем подготовки тренеров и невысоким спросом на их услуги.

Исходя из результатов, можно сделать вывод, что в настоящее время электронное обучение в основном является прерогативой крупного бизнеса, который, несмотря на значительные ресурсные затраты на первоначальном этапе, видит существенные выгоды преимущества, которые компания сможет получить в будущем. Вместе с тем было установлено, что предлагаемые сегодня на рынке услуги электронного обучения не полностью отвечают требованиям потребителей. Большинство организаций предпочитает самостоятельно разрабатывать учебные курсы и программы, а не приобретать уже готовые материалы [1].

Несмотря на бурный рост, сфера обучения и развития персонала находится в кризисе. Его причины: слабая методологическая база, результатом чего являются некачественные стандартизированные программы обучения, не учитывающие российской специфики, и неквалифицированные инструкторы по обучению.

Литература:

1. Армстронг М. Стратегическое управление человеческими ресурсами / М. Армстронг. – М.: ИНФРА-М, 2002. – 328 с.
2. Бородин А. Обучение персонала: формы, методы, показатели эффективности // Человек и труд. 2012. – №10, с. 50-54.
3. Веснин В.Р. Практический менеджмент персонала: Пособие по кадровой работе / В.Р. Веснин. – М.: Юрист, 2001. – 496 с.
4. Веснин В.Р. Управление персоналом. Теория и практика: учеб. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2007. – с. 688.
5. Дмитриенко Г.А. Стратегический менеджмент: целевое управление персоналом организаций: Учеб. Пособие / Г.А. Дмитриенко. – М.: МАУП, 2002. – 192 с.
6. Папонова Н.Е. Методы обучения персонала на рабочем месте / Кадры предприятия, 2007. – №5.

7. Скляренко, В.К. Экономика предприятия: Учебник / В.К. Скляренко, В.М. Прудников. – М.: ИНФРА-М, 2008. – 528 с. (100 лет РЭА им. Г. В. Плеханова).

8. Международный инвестиционный форум «Сочи 2014»: Официальный сайт. [Электронный ресурс] – Режим доступа <http://www.forumkuban.ru/>, свободный.

9. Министерство труда и социальной защиты РФ: Официальный сайт. [Электронный ресурс] – Режим доступа <http://www.rosmintrud.ru/>, свободный.

10. Мировая экономика: новости, статьи, статистика, аналитика [электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.webeconomy.ru>

Кузнецова И.А., Демура Н.А., Блажиевская И.С.
*Белгородский государственный технологический
университет им. В.Г. Шухова, г. Белгород, Россия*

ФРИЛАНСИНГ КАК НОВОЕ ЯВЛЕНИЕ СОВРЕМЕННОГО РЫНКА ТРУДА

Все большее число людей в последнее время стремится уйти от тесных офисов, непонимающих коллег и начальства в свободное плавание. На сегодняшний день с трудом можно встретить человека, довольного своим местом работы, которого устраивает его заработная плата, грядущие перспективы, а самое важное – устраивает количество свободного времени, которое у него остается после работы.

Время – самый ценный ограниченный ресурс. Каждый человек стремится быть хозяином своего времени, тратить его наиболее продуктивно, что не всегда возможно, работая по найму. Многие хотят свободы и независимости, что и получают благодаря такому новому явлению в нашей экономике, как фрилансинг.

В современной экономике России существует много возможностей для раскрытия своего потенциала. Одну из таких возможностей можно увидеть во фрилансе-направлении, получившем в последнее время очень большое распространение.

В переводе с английского, «free lance» означает «свободная пика». В прошлом так называли наемников, готовых воевать ради любого, кто им заплатит. Впервые это определение использовано у Вальтера Скотта в его романе «Айвенго». Так писатель назвал наемного воина. Эти рыцари воевали не за громкие лозунги, а за деньги. Но их нельзя было перекупить до конца войны, даже за гораздо большие деньги, потому что у фрилансеров был свой кодекс

чести, и они его старательно соблюдали¹.

Сегодня фрилансерами называют уже не наемных воинов, а работников, формально не имеющих хозяина. При этом не стоит отождествлять фрилансеров со штатными сотрудниками, работающими вне офиса. Фрилансер – это «вольный рыцарь», который сам себе начальник, менеджер, рекламщик и рекрутинговое агентство. Он один в поле воин, хозяин себе и своему времени².

Когда же возник фрилансинг в том виде, в котором мы сегодня его можем наблюдать? Он появился в 1999 году. Именно в этом году была основана первая биржа фриланса «Elance.com». В России первая биржа фрилансинга появилась позже, а именно 14 мая 2005г. С тех пор в этот день россияне празднуют день фрилансера³.

Сегодня для того, чтобы стать фрилансером, требуется не так много. Первое, что необходимо сделать - завести почтовый ящик в электронной почте, ICQ, мобильный телефон, Skype для общения с клиентами и получения заданий, пластиковую карту или электронные кошельки Webmoney и Яндекс.Деньги для получения оплаты. Второе, что должен сделать будущий фрилансер – это зарегистрироваться на биржах фрилансеров, выбрать услуги, которые он будет оказывать, и определиться с ценой. На начальном этапе цена на услуги небольшая, так как отсутствует опыт работы в этом направлении. В процессе работы фрилансеры создают список своих работ, т.е. портфолио, а работодатели, просматривая выполненные фрилансером работы, решают, кому доверить выполнение задания.

Заданий для фрилансеров великое множество. На биржах фрилансеров каждый сможет найти работу по душе. Среди наиболее распространенных направлений видов деятельности фрилансеров:

- работа с текстами, копирайтинг, журналистика;
- работа с графикой, дизайном, иллюстрациями;
- программирование, обслуживание компьютеров и сетей;
- работа с переводами, иностранными текстами;
- менеджеры;
- интернет-реклама и продвижение сайтов;
- работа в социальных сетях;

¹ Фрилансинг. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://softuhitel.com/frilansing/>. Дата обращения: 10.12.2014.

² Гарегинян А. Фрилансинг: плюсы и минусы. Насколько свободны вольные копьеносцы? [Электронный ресурс] А. Гарегинян – Режим доступа: <http://shkolazhizni.ru/>.

³ День фрилансера в России. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://delate.info/27130-den-frilansera-v-rossii.html>.

– архитектора, инженерные работы;
– а также такие профессии, как блоггер, интерент-коуч, манимейкер и другие.

В России наиболее популярными направлениями являются: работа с текстом, работа в сфере маркетинга, инжиниринга, графики, дизайна, разработка и поддержание сайтов⁴.

Все вышеизложенные виды деятельности желающий стать фрилансером может найти на биржах фрилансинга. Лидерами по популярности можно считать:

1. Weblancer.net - крупная биржа удаленной работы в Рунете.
2. Freelance.ru - одна из крупных бирж фриланса в Рунете, изначально была создана как форум.
3. FL.ru (ранее Free-Lance.ru) – биржа для фрилансеров разных специализаций.
4. Freelancehunt.com – биржа труда для программистов, дизайнеров, копирайтеров, иных специалистов.
5. FreelanceJob.ru – биржа для профессиональных фрилансеров, с хорошим портфолио.
6. Free-lancers.net – новая, быстро развивающаяся биржа с заданиями различных специализаций⁵.

Существуют и специализированные биржи (биржи для бухгалтеров, юристов, актеров, студентов и т.д.). Очевидно, что среди фрилансеров можно встретить много специалистов разных профессий. Это связано, прежде всего, с преимуществами данного способа работы перед офисным.

К преимуществам фриланса относятся:

Работа в собственном комфортном пространстве (зал, кабинет, спальня или гостиная). Однако это преимущество может стать существенным недостатком. Некоторые думают, что они могут комфортно работать в любом месте дома, но быстро понимают, что реальность не так проста, как кажется. Не у всех есть место в доме, где можно отвлечься от посторонних дел и сконцентрироваться на работе. Отметим, что в кабинете офиса работодатель предоставляет сотрудникам необходимые системы, программное обеспечение, подключение к сети интернет, а также другие важные инструменты. Фрилансеру же приходится решать все эти проблемы за свой счет.

⁴ Неретина А. Фрилансер в большом городе: хозяин своему времени или безработный? [Электронный ресурс] А. Неретина – Режим доступа: <http://www.chr.aif.ru>.

⁵ Биржи удаленной работы [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.kadrof.ru/cat_exchange.shtml.

Возможность влиять на величину собственного заработка. Фрилансер самостоятельно определяет, какие проекты он может и хочет делать, и какие проекты принесут ему больший доход. Фрилансер может взять много простых заданий, может взять одно сложное, но более дорогое задание. Однако не стоит забывать, что возможна и такая ситуация, когда у фрилансера нет заданий, а соответственно и нет денежных средств, в отличие от наемных работников, которые в любом случае регулярно получают оклад.

Гибкий график работы. Фрилансеры являются хозяевами своего времени. Они могут выбирать, когда работать, когда отдыхать. Фрилансеры имеют возможность распределять свое время исходя из собственных интересов и приоритетов. Однако гибкий график может создать большой недостаток. Имея гибкий график работы, фрилансеры могут выбрать для работы удобное время, что делает их менее ответственными перед временем. А люди склонны откладывать работу, когда появляются другие вопросы, что в конечном итоге увеличивает нагрузку. Кроме того, неорганизованность во времени может привести к непродуктивной работе. Исходя из этого, можно с уверенностью сказать, что работать фрилансером могут только дисциплинированные люди, которые умеют организовывать свое время правильно.

Выбирать работу по собственному вкусу. Есть возможность взять на себя ответственность за выполнение сразу нескольких проектов, более того, успешные фрилансеры именно так и поступают. Но если фрилансер обещает слишком многим клиентам, это создает больше проблем в будущем. Неспособность трезво оценить сроки для выполнения конкретных задач, в конечном счете, увеличивает нагрузку и фрилансеру нужно работать больше и быстрее, чтобы не отставать, тем самым влияя на качество работы.

Возможность работать сам на себя, не нужно никому подчиняться. Однако в этом можно найти и недостаток. Клиенты чаще не находятся в непосредственном ежедневном контакте с фрилансерами, следовательно, им трудно доверять фрилансерам полностью. Клиенты, могут часто звонить фрилансерам, спрашивая о завершении работы, оказывать больше давление на них, отвлекать от работы. Подобные действия могут существенно повлиять на работу внештатного сотрудника. НИИ ВШЭ и интернет-портала Free-lance.ru, проводили опрос российский фрилансеров в 2008 и 2011 гг..

Анализируя проблемы, возникающие у фрилансеров с заказчиками исследователи получили следующие данные (Рис. 1)⁶.

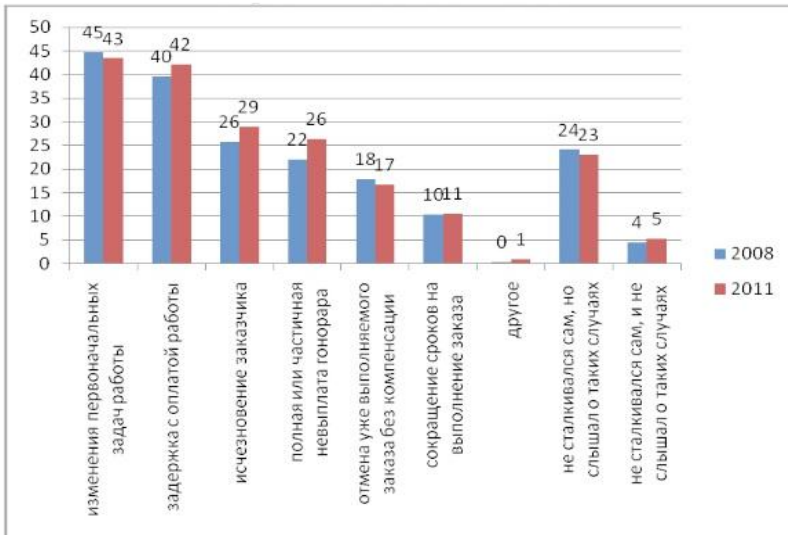


Рисунок 1. Проблемы с заказчиками, в долях.

Изменение первоначальных задач работы, как в 2008, так и в 2011 годах, занимает лидирующее место среди проблем с заказчиками. Вторая по значимости проблема – это задержка с оплатой труда. Для работы в интернете это вполне естественно, ведь между сдачей работы заказчику и фактическим получением оплаты исполнителем, проходит определенное время. Около четверти фрилансеров отмечают проблему исчезновения заказчика и около 20% фрилансеров жалуются на отмену уже выполненного заказа без компенсации. Эти проблемы связаны с неустановившейся в России культурой фрилансинга. В нашей стране фриланс появился не так давно, и поэтому культура бизнеса в этой сфере еще не сложилась.

В России на 2011г. работало около 2 миллионов фрилансеров, средняя заработная плата которых составляла \$1100 в месяц, выяснили специалисты Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики» и интернет-портала «Free-lance.ru». Данные показывают, что 41% респондентов совмещают фриланс с основной работой в штате компании, 14% – с учебой в высшем

⁶ Малыхин М. Исследователи выяснили: кто в России занимается фрилансом. [Электронный ресурс] М. Малыхин – Режим доступа: <http://www.vedomosti.ru/>.

учебном заведении, а исключительно фрилансом занимаются 29% из 10 943 опрошенных фрилансеров. По гендерному признаку фрилансеры-мужчины преобладают на рынке (61%).

Среди преимуществ работы фрилансера выделяют выбор времени (79%), возможность работы дома (65%) и выбор проектов (56%).

Основным недостатком называют нестабильность дохода (55%). 44% респондентов опасаются обмана со стороны заказчика, а 32% – отсутствия соц. гарантий⁷.

Таким образом, такой вид заработка, как фрилансинг, позволяет людям работать, выполняя задания, которые являются наиболее привлекательными, получать достойную заработную плату и, одновременно, быть хозяином своего времени и управлять им самостоятельно. Конечно, эта перспектива привлекает многих молодых людей заниматься таким видом деятельности. Привлекает тех молодых людей, которые осознают, что современная экономика России, рыночная экономика – это экономика возможностей. Возможностей раскрытия своего потенциала с профессиональной, личной, духовной точек зрения. Люди, которые ищут возможности проявить себя, обязательно их найдут в условиях современной экономики России. Одной из таких возможностей и является фрилансинг, то есть удаленная от заказчика работа.

В целом, наше общество постепенно осознает выгоду замены некоторых специалистов фрилансерами. Для многих молодых людей фриланс является дополнительным местом работы или даже единственным. Однако стоит помнить, что помимо вышеперечисленных преимуществ данного способа занятости существуют и недостатки. Поэтому для того, что бы принять решение об уходе во фриланс, как правило, только личностных и качеств не достаточно. Профессиональные фрилансеры советуют отправляться в «свободное плавание» тем, кто имеет «тылы» в виде родителей, супруга со стабильным доходом, сбережения и так далее, потому что поначалу придется очень много вкладывать в себя, в свое развитие, «раскрутку» себя на рынке. Может пройти два-три года, прежде чем вложения в виде знаний начнут приносить реальную прибыль.

Литература:

1. Биржи удаленной работы [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.kadrof.ru/cat_exchange.shtml. Дата обращения: 10.12.2014.

⁷ Статистика фриланса. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.regioninfo.ru/poleznoe/o-frilanse/statistika-frilansa>.

2. Гарегинян А. Фрилансинг: плюсы и минусы. Насколько свободны вольные копыеносцы? [Электронный ресурс] А. Гарегинян – Режим доступа: <http://shkolazhizni.ru/>. Дата обращения: 10.12.2014.

3. День фрилансера в России. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://delate.info/27130-den-frilansera-v-rossii.html>. Дата обращения: 9.12.2014

4. Малыхин М. Исследователи выяснили: кто в России занимается фрилансом. [Электронный ресурс] М. Малыхин – Режим доступа: <http://www.vedomosti.ru/>. Дата обращения: 10.12.2014

5. Неретина А. Фрилансер в большом городе: хозяин своему времени или безработный? [Электронный ресурс] А. Неретина – Режим доступа: <http://www.chr.aif.ru>. Дата обращения: 8.12.2014.

6. Статистика фриланса. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.regioninfo.ru/poleznoe/o-frilanse/statistika-frilansa>. Дата обращения: 9.12.2014.

7. Фрилансинг. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://softuhitel.com/frilansing/>. Дата обращения: 10.12.2014.

Кузнецова И.А., Калашникова В.Ю.

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

ОСНОВНЫЕ ПРОБЛЕМЫ СТАНОВЛЕНИЯ РЫНКА ТРУДА РОССИИ

Рынок труда – это система общественных отношений, связанных с наймом и предложением труда, то есть с его куплей и продажей; это также экономическое и географическое пространство – сфера трудоустройства, в которой взаимодействуют покупатели и продавцы специфического товара – труда; наконец, это механизм, обеспечивающий согласование цены и условий труда между работодателями и наёмными работниками¹.

Динамичное развитие рынка труда России – основная задача современной экономики.

Состояние рынка труда – весьма актуальная тема в наше время, поскольку занятость представляет собой важный сектор социально-экономического развития общества, соединяющий в себе экономические и социальные результаты функционирования всей экономической системы. Кроме того, занятость – своеобразный

¹ Рофе А. И. Экономика труда: Учебник / А. И. Рофе. – 2-е изд., стер. – М.: КНОРУС, 2011. – 392с.

индикатор, по которому следует судить о национальном благополучии, об эффективности выбранного курса реформ, их привлекательности для населения.

В ноябре уходящего года газета «50 плюс» провела интервью с министром труда и социальной защиты Топилиным Максимом Анатольевичем и попыталась узнать самое «узкое» место на рынке труда, которое тревожит Минтруд. По мнению М.А. Топилина, в числе проблемных мест – территориальные диспропорции, а также несоответствие навыков работников (в том числе выпускников высших и средних учебных заведений) требованиям работодателей. Таким образом, должны решаться следующие задачи. Во-первых, это «доведение» выпускников и имеющихся работников до уровня требований работодателей. Здесь необходима организация оперативного, «под проект» обучения трудовых ресурсов. Во-вторых, организация трудовой миграции внутри страны, повышение трудовой мобильности российских работников².

К основным проблемам становления рынка труда можно отнести такие, как:

1. Демографическая ситуация.
2. Структурная безработица, так называемый «образовательный вызов».
3. Ограниченный доступ молодёжи на рынок труда.
4. Низкая трудовая мобильность.

Остановимся на каждой проблеме более детально. В качестве одной из основных проблем, стоящих перед российским рынком труда, стоит демографическая ситуация. Согласно демографическим прогнозам, Россия в ближайшие пять лет столкнётся с резким сокращением численности населения в трудоспособном возрасте. В этих условиях встаёт вопрос о необходимости мобилизации всех имеющихся ресурсов для смягчения проблемы нехватки трудовых ресурсов и ослабления напряжённости вследствие неблагоприятных демографических тенденций, таких как, например, повышение среднего возраста занятых³.

Удельный вес пожилых людей в населении страны в 2007-2013 годах вырос с 20,6% до 23,1%. Повышается и средний возраст работающих. В связи со старением населения России увеличивается показатель демографической нагрузки пожилых людей. Если в

² Газета «50 плюс»: Официальный сайт. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.50plus.ru/>, свободный

³ Министерство труда и социальной защиты РФ: Официальный сайт [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.rosmintrud.ru/>, свободный

2007 году на 1000 человек трудоспособного возраста приходилось 326 человек старше трудоспособного возраста, то в 2012 году – 384 человек соответствующего возраста⁴.

Однако в нашей стране имеет место не только демографический вызов, который характеризуется сокращением численности населения в трудоспособном возрасте, но и образовательный вызов. Он характеризуется нехваткой работников необходимых квалификаций, что препятствует сбалансированному развитию рынка труда и тормозит экономический рост. Для преодоления структурной безработицы эффективными являются повышение трудовой мобильности, а также разработка программы обучения и повышения квалификации, что обеспечит сбалансированное развитие рынка труда. Глава Минтруда Топилин М.А. отметил, что расширяется охват населения программами профессионального образования, обучения и переобучения. А также ведётся разработка программ профессионального образования и обучения на трёхсторонней основе – во взаимодействии работодателя, образовательного учреждения и самого обучаемого⁵. Тем самым инвестирование в обучение поможет преодолеть структурную безработицу.

Особенно остро встают проблемы, связанные с профессиональной подготовкой, трудоустройством и занятостью молодёжи, которая является наименее социально – защищённым субъектом рынка труда. По данным федеральной службы государственной статистики, в феврале 2014 г. молодёжь до 25 лет составляла 22 % среди безработных. В среднем среди молодёжи уровень безработицы в феврале 2014 г. составил 13,5 %.

В настоящее время образование всё меньше спасает от безработицы. Особенно резко уменьшились шансы получить работу у выпускников неполной средней школы, то есть у молодёжи без профессиональной подготовки. Значительные трудности в решении проблемы занятости испытывают выпускники специальных вузов. Идет процесс обесценивания аттестатов, свидетельств и дипломов об образовании. Переход от системы образования к системе занятости становится нестабильным и всё более растягивается. Чтобы избежать безработицы, студенты стремятся к получению дополнительного образования и повышению квалификации. В результате складывается парадоксальная ситуация: «квалификационные аттестаты всё менее

⁴Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.gks.ru/>, свободный

⁵ Министерство труда и социальной защиты РФ: Официальный сайт [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.rosmintrud.ru/>, свободный

достаточны и одновременно всё более необходимы, чтобы добиться желанных, но столь немногих рабочих мест». Теперь диплом об образовании ничего не обещает, но без него нет и перспектив. В таких условиях при распределении шансов на рынке труда возрождаются и вступают в силу критерии, которые действовали в дообразовательном, феодальном обществе: сословная принадлежность, признак пола, мировоззрение, разного рода связи и т. д. Поэтому не лишена интереса модель рынка труда и социальной защиты населения, в основе которой лежат идеи образования в течение всей жизни и накопления человеческого капитала⁶.

К числу мер содействия занятости молодёжи относятся предоставление работодателям стимулов к найму молодых специалистов, развитие программ стажировок и ученичества для выпускников образовательных учреждений профессионального образования, сокращение периода перехода выпускников образовательных учреждений от получения образования к трудовой деятельности.

Важной задачей сбалансированного развития рынка труда является повышение трудовой мобильности. Хотя общий уровень безработицы, в соответствии с данными Государственной статистики, не такой большой, но дисбаланс на рынке труда достаточно существенный. Есть трудоизбыточные регионы (крупные мегаполисы нашей страны: Москва, Санкт-Петербург), а есть регионы и территории перспективного развития, где не хватает квалифицированных кадров (Дальний Восток, Сибирь). Региональный дисбаланс является одной из главных тенденций рынка труда. Тем самым повышение трудовой мобильности – главная задача российского рынка труда. Глава Минтруда М.А. Топилин отметил, что повышение трудовой мобильности требует обеспечения свободного доступа к информации об открытых вакансиях по всей стране, повышения доступности жилья, развития и повышения качества услуг здравоохранения и образования, предоставления гражданам возможностей обучения и переобучения, развития программ содействия переселению в другие регионы⁷. Очевидно, что проблема стимулирования территориальной мобильности трудовых ресурсов особенно актуальна для России.

⁶ Экономика труда / Под ред. Горелова Н. А. – СПб.: Питер, 2007. – 208с.: ил. – (Серия «Краткий курс»).

⁷ Министерство труда и социальной защиты РФ: Официальный сайт [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.rosmintrud.ru/>, свободный

Всем известно, что сейчас «стихийная» трудовая миграция преимущественно направлена в Москву, Санкт-Петербург, Московскую и Ленинградскую области. При этом граждане не пользуются какой-либо поддержкой со стороны государства. С целью перенаправления этих потоков в те регионы, где требуется привлечение трудовых ресурсов, Минтруд России со следующего года предлагает выдавать работодателям, осуществляющим инвестиционные проекты, сертификаты на компенсацию затрат на привлечение работников. Таким образом, предполагается преодолеть проблему низкой трудовой мобильности россиян.

Эффективность развития экономики государства в целом и его отдельных регионов в огромной степени зависит от средств, вкладываемых в человеческий капитал. Без этого невозможно обеспечить поступательное развитие общества. Человеческий потенциал России и её отдельных регионов является наиболее ценным производительным ресурсом. Поэтому всё больше работодателей инвестируют в обучение, переобучение и развитие навыков сотрудников, развитие системы непрерывного обучения в течение всей жизни⁸. Это способствует созданию гибкого рынка труда, способного отвечать всем требованиям изменяющейся экономики.

Литература:

1. Газета «50плюс»: Официальный сайт. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.50plus.ru/>, свободный.
2. Министерство труда и социальной защиты РФ: Официальный сайт. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.rosmintrud.ru/>, свободный.
3. Рофе А.И. Экономика труда: Учебник / А.И. Рофе. – 2-е изд., стер. – М.: КНОРУС, 2011. – 392 с.
4. Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.gks.ru/>, свободный.
5. Шаш. Н.Н. Человеческий капитал организации: теория, развитие, управление. – Саратов: Издательство СГК, 2006. – 185 с.
6. Экономика труда / Под ред. Горелова Н. А. – Спб.: Питер, 2007. – 208с.: ил. – (Серия «Краткий курс»).

⁸Шаш. Н.Н. Человеческий капитал организации: теория, развитие, управление. – Саратов: Издательство СГК, 2006. – 185 с.

Кузнецова И.А., Королева Н.В.

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

СИСТЕМА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ ИНЖЕНЕРОВ ПО НОРМИРОВАНИЮ ТРУДА: ТЕНДЕНЦИИ, ДИНАМИКА, ПЕРСПЕКТИВЫ

В статье исследована современная российская система профессиональной подготовки специалистов в области нормирования и организации труда, проанализированы факторы ее деструктивного состояния, выявлена асимметрия рынка труда в сегменте подготовки специалистов по нормированию, разработаны рекомендации по устранению рыночных диспропорций.

Рыночный механизм обуславливает необходимость поиска путей наиболее эффективного использования труда как ключевого фактора повышения конкурентоспособности и поддержания темпов устойчивого развития отдельных предприятий и национальной экономики в целом.

Снижение трудовых затрат возможно при условии действенной системы нормирования на макро- и микроуровнях, грамотного применения технически обоснованных норм труда на предприятиях. Указанные задачи в лучших компаниях мира в течение многих десятилетий успешно решают высококвалифицированные специалисты в области нормирования труда. По мнению экспертов, для достижения технологической безопасности и лидирующих позиций в наукоемких отраслях российская экономика нуждается не только в квалифицированных инженерах всех профилей – конструкторах, проектировщиках, технологах, механиках, – но и отдельно выделяемой страте – инженерах-исследователях [2, С. 58].

Таковыми инженерами-исследователями-практиками, на наш взгляд, являются и специалисты по нормированию труда. Именно на них возложена непростая задача разработки эффективных нормативов и методов организации труда и поддержания их в актуальном состоянии в современных условиях стремительного информационно-технического прогресса. Однако нынешнее крайне неблагоприятное состояние нормирования труда на предприятиях, прежде всего, материального производства, и отсутствие целенаправленного комплекса мер по его улучшению актуализирует анализ вопросов, связанных с нормированием труда.

Исследованием проблем нормирования и организации труда занимались российские ученые и специалисты-практики

Бухалков М.И., Гастев А.К., Генкин Б.М., Кибанов А.Я., Кузнецова И.А., Пашуто В.П., Петроченко П.Ф., Софинский Н.А., Струмилин С. Г., Суетина Л.М. и др. В их трудах представлены фундаментальные теоретические и практические наработки отечественной науки по нормированию труда персонала различных категорий и профессий, организации производственных и управленческих процессов на предприятии. Однако актуальная проблема подготовки специалистов в области нормирования труда практически не освещена в научной литературе.

Целью данной статьи является изучение современного состояния, факторов влияния и перспектив развития системы профессиональной подготовки кадров по нормированию труда.

Объектом исследования является система профессионально-технической подготовки, переподготовки и повышения квалификации специалистов по нормированию.

В административно-плановой экономике нормирование труда являлось неотъемлемой частью управления производством и человеческими ресурсами, необходимым условием повышения производительности труда, снижения себестоимости продукции, гармонизации трудового вклада и меры вознаграждения за труд. О роли нормирования свидетельствует тот факт, что оно распространялось на 90% работников. Службы по нормированию и организации труда функционировали на каждом среднем и крупном предприятии. Количество государственных организаций по разработке нормативов труда исчислялось десятками.

В то же время, нерегулярное обновление жестко регламентированных тарифных ставок и должностных окладов, их уточнение с помощью поправочных коэффициентов, привели к вырождению систем нормирования и оплаты труда. Сотрудники целенаправленно занижали плановые задания и нормы выработки, провоцируя необоснованное увеличение штатной численности работников.

Рыночные реформы обернулись разрушительной силой для советской системы нормирования. Проектные институты при центральных и отраслевых органах перестали существовать. Исследовательские работы в данной области были прекращены. Предприятия ликвидировали или существенно сократили отделы по нормированию и организации труда. По данным Центрального бюро нормативов по труду (ЦБНТ), подразделения, занимающиеся нормированием, сохранились лишь на 37% предприятий. На 10% предприятий отдел нормирования представлен одним человеком,

на 7% – специалисты по труду вообще отсутствуют. Значительно сократился и охват сотрудников нормированием – нормы применяются к труду 68% работников (в 1981 г. – 83,6%)¹.

Это лишь немногие факты, указывающие на то, что сегодня существует реальная угроза забвения наработок отечественных ученых и специалистов в данной области. По мнению некоторых экономистов, солидная база нормативных материалов была утрачена еще в 80-90 гг. прошлого столетия².

Даже несмотря на периодические работы по обновлению отраслевых нормативов, которые до недавнего времени проводили специалисты ЦБНТ, их усилий по актуализации советского наследия явно недостаточно, если принять во внимание колоссальную трудоёмкость разработки нормативов.

В условиях стремительного развития техники и технологий, появления новых материалов и высокопроизводительного оборудования установить систему нормативов за короткий срок невозможно не только из-за больших затрат времени на обоснование норм, но и по причине высокой скорости информационно-технического прогресса. Разработанные нормативы быстрее, чем раньше, теряют актуальность. Согласно результатам анализа состояния нормирования труда, проведенного ЦБНТ на 281 предприятии в 68 регионах России, 96% руководителей считают, что нормативы по труду, изданные в 1975-1980 гг., не соответствуют современному технологическому и организационному уровню производства и практически не могут быть использованы в работе по нормированию труда. В ситуации, когда только 4% предприятий планируют пересмотр действующих норм трудовых затрат, не удивительно, что по группе машиностроительных предприятий вследствие низкой напряженности норм они выполняются в среднем на 170%, а рабочими основных профессий – на 190-212%³.

Среди причин современного глубокого кризиса в области нормирования труда проведенный анализ позволяет выделить следующие:

¹ Суетина Л. М. Состояние и концепция совершенствования нормирования труда в современных условиях [Электронный ресурс] / Суетина Л.М. // Статьи. Мотивация труда. – Режим доступа: <http://www.jobgrade.ru/modules/Articles/article.php?storyid=22>

² Миускова Р. Возрождение организации и нормирования труда – путь к повышению конкурентоспособности / Миускова Р. // Человек и труд. – 2003. – № 10, С. 86.

³ Суетина Л. М. Состояние и концепция совершенствования нормирования труда в современных условиях [Электронный ресурс] / Суетина Л.М. // Статьи. Мотивация труда. – Режим доступа: <http://www.jobgrade.ru/modules/Articles/article.php?storyid=22>

- недооценка руководителями предприятий роли нормирования в повышении эффективности труда и производства, в том числе продуктов интеллектуального и творческого труда;
- низкое качество нормативно-информационной базы обеспечения процесса нормирования вследствие устаревания нормативов или их полного отсутствия (на новые высокотехнологичные виды работ, оборудования, материалов);
- неразвитость институциональной инфраструктуры и системных исследований в области разработки нормативов и норм труда;
- низкий квалификационный уровень специалистов, занятых вопросами нормирования и организации труда на предприятиях.

Истоки современного кризиса нормирования не ограничиваются влиянием перечисленных факторов. Причинно-следственные связи в данном случае, как и во всех явлениях и процессах, связанных со структурными сдвигами в хозяйственном мироустройстве, сложны и многогранны. Часто бывает трудно отделить действие одного фактора от другого, причину от следствия. Так и указанные субъективные и объективные предпосылки деградационных тенденций в области нормирования явились, в конечном счете, результатом перестройки отношений собственности на средства производства, формирования нового хозяйственного уклада и связанных с этой трансформацией, неизбежных макроэкономических проблем (спад производства, рост безработицы, дефицит финансирования, гиперинфляция, кризис неплатежей и т.д.).

Но все проходит. На смену старому пришел новый экономический порядок. Рыночный механизм предполагает широкое применение нормирования как ключевого инструмента повышения эффективности производства, рационального использования рабочего времени, снижения себестоимости продукции. В новых социально-экономических условиях, при грамотном подходе к его пониманию и организации, нормирование должно стать важным источником повышения конкурентоспособности отдельных предприятий и национальной экономики в целом.

В пользу данного утверждения говорит многолетний опыт успешного нормирования трудовых процессов на зарубежных предприятиях. Например, руководители автомобилестроительных заводов Японии, США, Китая в течение нескольких десятилетий осуществляли крупные инвестиции в исследования нормативов и норм труда. В настоящее время они являются не только лидерами в своей

отрасли, но и основными экспертами-консультантами в области нормирования.

При этом непрерывное обучение кадров, занятых организацией труда, является неотъемлемой частью стратегических планов развития компаний. В Германии, например, более 3-х тыс. производственных менеджеров и преподавателей вузов, ежегодно проходят шестинедельные курсы повышения квалификации по нормированию труда. Такие образовательные программы включены в круг обязательных требований договоров между предприятиями или вузами и проектными организациями – разработчиками нормативов и норм труда.

В целесообразности нормирования уже убедились и руководители многих отечественных предприятий различной отраслевой принадлежности⁴, о чем свидетельствует устойчивое повышение внимания со стороны реального сектора экономики к вопросам нормирования труда персонала. По данным НИИ труда и социального страхования, в настоящее время растет востребованность нормирования труда как инструмента управления деятельностью организаций, что проявляется в следующем.

Во-первых, в течение последних нескольких лет резко усилился интерес предприятий различных отраслей (нефтегазовый сектор, металлургия, машиностроение, пищевая промышленность, транспорт) к разработке и совершенствованию локальной системы нормирования труда. Это подразумевает разработку как самих норм и нормативов по труду (времени, обслуживания, численности и др.), так и создание эффективной системы управления ими (механизм систематической оценки качества норм, их своевременный пересмотр и т.д.). Во-вторых, динамично растет спрос на межотраслевые нормативные справочники, разработанные ЦБНТ⁵.

По мнению экономистов, сегодня речь должна идти не о возрождении или совершенствовании прежних институтов нормирования, а о внедрении качественно иных подходов к его организации, соответствующих новым социально-экономическим реалиям⁶.

⁴ Суетина Л. Нормирование труда и управление производством / Суетина Л., Корнеева Е. // Человек и труд. – 2000. – №10, С. 84.

⁵ Шibaев А. А. Нормирование труда: состояние, основные направления развития, государственная политика в данной сфере [Электронный ресурс] / Шibaев А. А. // НИИ труда и социальной политики. – Режим доступа: http://www.niitss.ru/analytics/publications/post_155.html (дата обращения 15.12.2014).

⁶ Зубкова А. Ф. Новое качество нормирования труда / Зубкова А. Ф., Шкурко С. // Человек и труд. – 2001. - №11. – С. 86-87.

В данной связи актуализируется проблема квалификационного уровня персонала, занятого нормированием на российских предприятиях, с одной стороны, и специалистов, разрабатывающих отраслевые нормативные материалы, с другой.

Профессионально-квалификационный уровень инженеров по нормированию труда значительно снизился. Если в 1986 г. 60% специалистов имели высшее образование и 22% – среднее техническое, то в 1998 г. удельный вес численности тех и других составил 47%⁷. Среди причин сокращения образовательного и интеллектуального потенциала нормировщиков можно выделить сокращение служб по труду в 1980-е гг., старение кадрового состава, отсутствие системы подготовки специалистов по нормированию в связи с переориентацией учебных программ образовательных учреждений на популярные «рыночные» направления.

В России в 1990-е годы была ликвидирована специальность №1753 «Организация и нормирование труда», по которой осуществлялась подготовка инженеров по организации и нормированию труда в вузах и техникумах страны.

В настоящее время бакалавров по специальности 5В051900 «Организация и нормирование труда» выпускает Казахский экономический университет имени Т. Рыскулова.

По статусу и профессиональной значимости такой специалист занимает лидирующие позиции на предприятиях и организациях различного профиля, в государственных и местных органах управления, регулирующих развитие и использование человеческих ресурсов. Выпускник, прошедший обучение по данной специальности, может работать в должности инженера по нормированию труда, инженера по организации труда, социолога, начальника отдела организации и оплаты труда, специалиста по нормированию и организации труда, заместителя руководителя по труду или персоналу.

Бакалавр по специальности «Организация и нормирование труда» должен владеть навыками для квалифицированной работы в области нормирования производственных ресурсов, разработки системы нормативов, организации нормирования трудовых ресурсов в отраслях и на предприятиях; уметь систематизировать и обобщать информацию для анализа трудовых процессов, организовывать эффективное планирование рабочего времени, моделировать кадровую службу;

⁷ Суегина Л. М. Состояние и концепция совершенствования нормирования труда в современных условиях [Электронный ресурс] / Суегина Л.М. // Статьи. Мотивация труда. – Режим доступа: <http://www.jobgrade.ru/modules/Articles/article.php?storyid=22>

принимать участие в проведении научно-методических исследований в области управления трудовыми ресурсами.

Кроме того, инженер по нормированию труда должен обладать глубокими знаниями современных методов нормирования и совершенствования организации производства, особенностей их применения на предприятиях различной отраслевой принадлежности и форм собственности, в совершенстве владеть аналитическим инструментарием оценки состояния и прогнозирования динамики трудовых процессов, качества норм, рабочего времени.

В России подготовка инженеров по нормированию труда в учреждениях образования представлена, главным образом, в двух формах:

1. преподавание дисциплин «Нормирование труда», «Нормирование и организация труда», «Регламентация и нормирование труда» в рамках подготовки бакалавров по направлению «Экономика предприятия», «Управление персоналом»;
2. программы отраслевой профессиональной переподготовки специалистов для выполнения нового вида профессиональной деятельности.

Эффективность первой формы ограничена продолжительностью курсов, на которые, как правило, отводится от 72 до 180 ч. Подготовка высококвалифицированного сотрудника узкой специализации, каким является инженер по нормированию, требует гораздо большего времени на углубленное изучение дисциплин, посвященных как теоретико-методологическим основам нормирования, так и практическому их применению в отраслях производственной и непроизводственной сферы.

Вторая группа только начинает развиваться в ответ на возрастание спроса рынка труда на специалистов-нормировщиков, чем объясняется ее немногочисленность. Например, на базе Новочеркасского инженерно-мелиоративного института им. А.К. Кортунова на факультете дополнительного высшего образования с 2006 г. открыта образовательная программа по подготовке инженеров-сметчиков «Ценообразование и сметное нормирование в строительстве». Целевая аудитория – студенты старших курсов, рабочие и служащие. В настоящее время это единственная на Юге России и одна из немногих в РФ программ подготовки инженеров-сметчиков, отвечающая всем действующим нормативным документам Минздравсоцразвития, Минрегионразвития и Минобразования РФ.

Результаты исследования рынков труда и образовательных услуг России в сегменте подготовки специалистов по нормированию труда подтверждают наличие асимметрии – рассогласованности потребностей реальной экономики, с одной стороны, и предложения рынка труда и образовательных услуг, с другой стороны. В течение исследуемого периода с 17.10.2014 по 16.12.2014 г. количество вакантных мест (187) с наименованием профессии «Инженер по нормированию и организации труда», зарегистрированных в базе Федеральной службы по труду и занятости⁸, превышало количество резюме (14) по данной специальности в 13,4 раза.

При этом обращает на себя внимание тот факт, что в описании требований к кандидатам высшее образование по специальности «Нормирование и организация труда», а также опыт работы в области нормирования, фигурируют как «желательные» качества. Как правило, успешному кандидату на прохождение входного интервью достаточно иметь высшее образование по профилю (отраслевой принадлежности) компании и знать технологию основного производства предприятия.

Указанная особенность – следствие дефицита высококвалифицированных кадров в области нормирования, на что работодатели реагируют снижением требований к профессионализму представителей данной специальности. В результате работник, принятый на должность инженера по нормированию труда, вынужден приобретать знания и навыки нормирования в «полевых» условиях, в процессе работы. При этом правильность и эффективность его управленческих решений зависят от уровня аналитических способностей, умения быстро обучаться и интуитивно предвидеть последствия решений.

Одним из выходов из сложившейся ситуации может быть внедрение систем постоянного обучения сотрудников с целью повышения их профессионально-квалификационного и культурно-технического уровня. Однако, по мнению специалистов, на большинстве предприятий не обеспечивается непрерывность совершенствования профессионального уровня сотрудников, не используются возможности опережающего профессионального образования⁹.

⁸ Общероссийский банк вакансий [Электронный ресурс] / Информационный портал Федеральной службы по труду и занятости. – Режим доступа: <http://www.trudvsem.ru/> (дата обращения 16.12.2014)

⁹ Шорникова Н. К вопросу о кластерной системе непрерывного повышения квалификации / Шорникова Н. // Человек и труд. – 2010. – №8, С. 71.

Оптимальным способом преодоления дискретности обучения персонала на производстве ученые считают внедрение кластерной системы непрерывного образования¹⁰, которая предполагает инновационную ориентированность; доступ образовательных учреждений к передовым источникам научных знаний и современных технологий, к финансовым ресурсам; открытость взаимодействия с внешней средой.

В контексте подготовки, переподготовки и повышения квалификации специалистов по нормированию труда в рамках производственной системы сотрудничество с таким образовательным кластером или его создание означает для работодателя улучшение качества организации труда, управления, производства, повышение их эффективности.

Обязанности инженера по нормированию труда охватывают широкий круг компетенций: исследование трудовых процессов, анализ использования рабочего времени, в т.ч. методами хронометража и фотографии рабочего времени непосредственно на производстве; тарификацию работ и рабочих мест, разработку регламентов трудовых процессов и норм труда, расчет нормативов численности персонала; исследование и анализ организационных структур управления с целью их рационализации; подготовку документов к проведению оценки рабочих мест по условиям труда; составление отчетности, разработку организационно-распорядительной и нормативной документации.

На наш взгляд, к основным функциям инженера по нормированию труда в современных условиях можно отнести следующие:

- оценку существующего уровня нормирования труда и службы по труду, выбор рациональной формы управления системой нормирования с учетом размеров предприятия и типа его организационной структуры;
- анализ уровня охвата нормированием труда различных категорий работников, определение трудового вклада каждого работника в общий результат;
- изучение методических и нормативно-информационных материалов для измерения трудовых затрат и установления их оптимальных норм, анализ качества действующих норм с учетом степени их напряженности;
- использование математических методов и современных программных средств, в первую очередь, при проектировании организации коллективного труда на участке или в цехе;

¹⁰ Там же, с. 71.

– разработку методов оптимизации пооперационного разделения труда в поточном производстве, в том числе с целью синхронизации сборочных операций на конвейерах;

– внедрение прогрессивных методов разработки нормативов времени, например, методики, основанной на аналитически-расчетном подходе с использованием элементов планирования эксперимента, базовой и укрупненных систем микроэлементных нормативов и поправочных коэффициентов степени освоения работ (оборудования).

Проведенное исследование позволяет сделать следующие выводы и предложить комплекс мер с целью устранения диспропорций рынка труда в сегменте обеспечения предприятий кадровыми ресурсами для нормирования и организации труда персонала.

1. В настоящее время существует асимметрия между потребностью предприятий и отраслей в высококвалифицированных кадрах в области нормирования и предложением рынка образовательных услуг в секторе подготовки специалистов данной профессии.

2. Реализация объективной необходимости ренессанса нормирования как науки и как эффективного инструмента повышения конкурентоспособности предприятий в рыночной экономике возможна только при условии возрождения системы подготовки специалистов по труду по специальности «Нормирование и организация труда» в высших и средних учебных заведениях.

3. С целью возобновления подготовки, переподготовки и повышения квалификации инженеров по нормированию труда в высших и среднетехнических учебных заведениях целесообразно открыть новое направление бакалавриата и магистратуры «Организация и нормирование труда», разработать рабочие программы курсов с учетом современного вектора развития теории и методологии нормирования и практических потребностей предприятий различной отраслевой принадлежности.

4. В условиях разрушенной институциональной структуры управления трудом, ликвидации центров научной организации труда и отраслевых институтов, проводивших исследования по нормированию трудовых процессов, необходимо заинтересовывать крупные предприятия и холдинги в финансировании разработок в данной области, в том числе путем создания налоговых льгот и стимулов.

5. Перспективным направлением решения проблемы дефицита квалифицированных специалистов по труду представляется партнерство проектных институтов – разработчиков нормативов по труду, предприятий реального сектора экономики и образовательных

учреждений с целью реализации возможности постоянного обучения в рамках кластерной системы непрерывного повышения образовательного уровня инженеров по организации и нормированию труда.

Литература:

1. Зубкова А.Ф. Новое качество нормирования труда / Зубкова А.Ф., Шкурко С. // Человек и труд. – 2001. – № 11. – С. 86-87.
2. Карпенко Т. Модернизация инженерного образования как условие обеспечения технической безопасности России / Карпенко Т. // Русский Инженер. – 2014. – Ноябрь. – С. 58-60.
3. Миускова Р. Возрождение организации и нормирования труда – путь к повышению конкурентоспособности / Миускова Р. // Человек и труд. – 2003. – № 10. – С. 86-87.
4. Общероссийский банк вакансий [Электронный ресурс] / Информационный портал Федеральной службы по труду и занятости. – Режим доступа: <http://www.trudvsem.ru/> (дата обращения 16.12.2014).
5. Суетина Л. Нормирование труда и управление производством / Суетина Л., Корнеева Е. // Человек и труд. – 2000. – № 10. – С. 84-85.
6. Суетина Л.М. Состояние и концепция совершенствования нормирования труда в современных условиях [Электронный ресурс] / Суетина Л. М. // Статьи. Мотивация труда. – Режим доступа: <http://www.jobgrade.ru/modules/Articles/article.php?storyid=22> (дата обращения 14.12.2014).
7. Шibaев А.А. Нормирование труда: состояние, основные направления развития, государственная политика в данной сфере [Электронный ресурс] / Шibaев А.А. // НИИ труда и социальной политики. – Режим доступа: http://www.niitss.ru/analytics/publications/post_155.html (дата обращения 15.12.2014).
8. Шорникова Н.К. вопросу о кластерной системе непрерывного повышения квалификации / Шорникова Н. // Человек и труд. – 2010. – № 8. – С. 70-71.

Кузнецова И.А., Никифорова Е.П., Самоварова Е.С.
*Белгородский государственный технологический
университет им. В.Г. Шухова, Белгород, Россия*
РЕКРУТИНГ НА РЫНКЕ ТРУДА

*Никогда не нанимай на работу человека, который меньше тебя
понимает в том деле, для которого ты его нанял.*

Малколм Форбс

В настоящее время, в условиях динамично развивающейся рыночной экономики, ключевым фактором производства остается труд. Труд – это не просто двигатель прогресса, труд – это основа существования и жизнедеятельности человека, поскольку он выступает основным средством его развития, накопления им опыта и совершенствования навыков.

Это было актуально столетие назад и останется таковым впредь. И, чем больших высот достигает в своем развитии наука, тем большей отдачи она требует на практике.

Наше время – время деловых людей и бизнеса. Основу экономик стран составляют предприятия – от домохозяйств до промышленных гигантов, которые создаются и поддерживаются людьми.

Организуя новый бизнес, предприниматель рассчитывает на его эффективность и отдачу от собственных затрат (материальных, умственных, физических), что в первую очередь отражается на выборе им деловых партнеров и подчиненных. И, если в отношении первых, предпринимателю выгоднее и логичнее полагаться на свое собственное мнение, то подбор персонала эффективнее доверить профессионалам в вопросах кадров. Именно с этой целью функционируют рекрутинговые агентства.

Понятие «рекрутинг» можно рассматривать с двух позиций. Во-первых, как сегмент инфраструктуры рынка труда, представленный частными агентствами по подбору персонала, выполняющими роль посредника между работодателями и соискателями рабочих мест. Во-вторых, как процесс подбора персонала из внешних источников путем активного привлечения потенциальных кандидатов для удовлетворения потребностей работодателей в работниках через частные агентства по подбору персонала и самостоятельно организацией [2].

Такие агентства стремительно набирают популярность, так как предлагают более дешевый (по оценкам экспертов, затраты на подбор среднего звена через агентства в 2 раза меньше самостоятельного

поиска), быстрый и качественный подбор требуемого компании персонала.

Кроме того, к преимуществам рекрутинговых агентств можно отнести такие моменты, как:

- возможность выбора кандидатов на определенную должность достаточно широка;
- привлечение сотрудника из внешних источников вносит «свежий взгляд» и инновационные идеи для развития организации;
- работодатель получает возможность узнать, как обстоят дела вне компании (уровень специалистов, их потребности и пр.) и совершить определенные действия по корректировке структуры организации и трудовой мотивации;
- принятие работника из внешних источников покрывает потребность в кадрах организации, в сравнении с продвижением или повышением внутреннего сотрудника;
- привлечение и использование предыдущего опыта, накопленного сторонними кандидатами в аналогичных организациях;
- одна из форм рекламы и продвижения бренда компании.

В кадровые агентства обращаются и за комплексом сервисных услуг, который может включать в себя подбор персонала, составление психологического портрета кандидата, проверку рекомендаций, аналитику рынка труда. Все эти меры необходимы для более объективной оценки кандидата и правильности в принятии решения по его трудоустройству.

Что касается соискателей, агентства оказывают им такие услуги, как помощь в составлении резюме и размещении его в интернете, психологическое тестирование, занесение информации о нем в базы данных и некоторые другие.

В отношении своей деятельности рекрутинговые агентства выполняют следующие задачи:

- обеспечение рентабельности деятельности агентства,
- поиск и обучение собственных кадров;
- создание имени и продвижение марки на рынке кадровых услуг.

Оплата услуг агентства может происходить по-разному, но есть несколько наиболее популярных способов [3]:

1. Комиссионные (acontingencyfee) – сумма, которая выплачивается агентству, когда кандидат получает работу в компании клиента. Она составляет 20%-30% от его заработной платы за первый год, в то время как компенсация за поиск претендента через интернет может составлять около 12.5% годового оклада. Кадровое агентство

предоставляет своим клиентам гарантию на срок от 30 до 90 дней и, если претендент не справляется со своими обязанностями и уходит с работы в течение этого времени, то комиссионные, частично или в полном объеме, возвращаются обратно клиенту.

2. Гонорар, выплачиваемый компанией в виде аванса – *advancepayment*. Такой вид платежа подлежит возмещению и полностью зависит от результата поиска. Такая форма компенсации обычно применяется для оплаты услуг по поиску квалифицированных руководителей.

3. Почасовая оплата для временных рабочих. В этом случае агентство получает фиксированный гонорар за поиск временных работников.

Можно выделить несколько методов работы рекрутинговых агентств.

ExecutiveSearch – подбор высшего руководящего состава и эксклюзивных специалистов. В этом случае ведется прямой поиск кандидатов. Как правило, выявляют и переманивают сильного кандидата, который сам не ведет активного поиска работы.

Headhunting – разновидность метода *executivesearch*, при котором ведётся «охота» за конкретным специалистом и его переманивание в компанию («охота за головой» – дословный перевод с английского).

К хэдхантингу, как правило, обращаются при поиске руководителей высшего звена (топ-менеджеров), специалистов ключевых и редких как по специальности, так и по уровню профессионализма — очень популярная и востребованная сегодня услуга. Цель хэдхантинга: профессиональное установление контакта с успешным менеджером и выяснение условий/мотивов, при которых он мог бы перейти в компанию заказчика.

Recruiting – подбор персонала среднего и низшего звена. Обычно он осуществляется через собственную базу данных и объявления о вакансиях в СМИ. Реже производится поиск через учебные заведения, опубликованные мини-резюме кандидатов и прямой поиск.

Staffleasing или лизинг персонала как разновидность рекрутинга является услугой по предоставлению во временное использование (от трех месяцев до года) наемного труда заказчиком, то есть агентство предоставляет на определенный срок и на определенных условиях сотрудников, которые находятся в трудовых отношениях с ним, в распоряжение фирмы-арендатора, обязуя данных сотрудников в течение срока «аренды» работать на фирму-заемщика.

Эта разновидность услуг также используется при необходимости экономии времени на поиске и оценке кандидатов, освобождения

службы персонала компании от административно-бумажной работы, связанной с оформлением сотрудников, уменьшения объемов кадрового делопроизводства, замены заболевшего или ушедшего в отпуск сотрудника, исключения затрат на подбор персонала, в случае, если заказчик примет решение перевести понравившегося сотрудника к себе в штат по истечении года работы данного сотрудника и др.

Отдельным видом услуг, оказываемых рекрутинговыми агентствами, является прелиминаринг (preliminaring) – привлечение на работу или производственную практику в организацию преуспевающих перспективных молодых специалистов (студентов и выпускников ВУЗов), которые станут залогом успеха компании в будущем.

Прелиминаринг позволяет компаниям регулярно привлекать преуспевающих и перспективных выпускников лучших ВУЗов региона или страны, легко адаптировать их под свои нормы, стандарты работы и социально-психологический климат организации [5].

Перечисленные методы применяются рекрутинговыми агентствами разного уровня в соответствии с требованиями клиента. В процессе подбора персонала агентства используют такие технологии, как:

- использование сети Интернет (сайты по вопросам трудоустройства, специализированные отраслевые сайты)
- кадровые резервы предприятия;
- кадровые агентства (рекрутинг, лизинг, прямой поиск);
- средства массовой информации (журналы, газеты, узкопрофильные);
- личные связи и т.д.

В общей сложности процесс подбора кандидата на конкретную должность отображен на рис. 1.



Рисунок 1. Схема процесса подбора персонала.

Необходимо сказать, что работа в сфере «рекрутмент» – это работа для тонкого психолога. Нужно хорошо представлять, на какую вакансию осуществляется поиск человека, какие требования к нему предъявляются при собеседовании и, самое главное, какие цели он преследует в своей работе.

В России рекрутинг существует уже более 20 лет. В основном этот бизнес сконцентрирован в Москве и Московской области (доля рекрутинговых агентств здесь составляет 67% от общей доли агентств в стране), несмотря на заявления некоторых участников рынка о том, что рекрутинг стабилизирован. В последние годы это направление развивается все интенсивнее, однако существует ряд проблем, связанных с его развитием [4].

Недостаточное развитие культуры оказания услуги по подбору персонала через рекрутинговое агентство на рынке труда в России является причиной разногласий между агентством и работодателем вследствие непонимания сущности услуги по подбору персонала.

Отсутствуют необходимые базы данных, официально учитывающие деятельность рекрутинговых агентств на рынке труда в России. Таким образом, возникают трудности с оценкой оборотов, тенденции и динамики развития рекрутинговых агентств в России.

Ситуацию осложняет отсутствие четкой нормативно-правовой базы в регулировании отношений между рекрутинговыми агентствами, работодателями и соискателями. Возникновение разногласий и споров решается через судебную практику, потому что договорные отношения между агентствами и работодателями не регламентированы нормативно.

Выбирая себе провайдера, компания-работодатель все больше обращает внимание его финансовой успешности. Сегодня клиенты объявляют тендеры (конкурсы) среди рекрутинговых агентств, в которых выигрывает то, которое предлагает высококачественный сервис, быструю скорость выполнения заказа и оптимальную стоимость услуг. Однако отсутствуют показатели измерения деятельности рекрутинговых агентств на рынке труда в России. Поэтому вопрос измерения качественного и количественного развития такого процесса на рынке труда, как рекрутинг, является особо актуальным в настоящее время.

Также серьезную помеху в эффективном взаимодействии рекрутингового агентства и потенциальной компании-работодателя создает отсутствие эффективного сотрудничества между рекрутинговыми агентствами и другими участниками рынка (государственной службой занятости, региональными центрами по

трудоустройству) и недостаточный уровень взаимодействия рекрутинговых агентств с самими компаниями, нуждающимися в услугах по подбору персонала через кадровую службу.

Основной причиной перечисленных проблем является то, что рекрутинг недостаточно распространён на российском рынке труда.

Работодатели по-прежнему стараются проводить поиск сотрудников силами собственных HR-отделов, используя такие порталы по поиску как Superjob.ru, HeadHunter, Job.ru и др. Количество вакансий, размещенных кадровыми агентствами за первое полугодие 2013 года, увеличилось по сравнению с аналогичным периодом прошлого года, но от общего числа размещенных вакансий составило всего 11% [3].

Возрастает потребность в подборе опытных и обладающих высокой квалификацией специалистов в регионах страны. В настоящее время наблюдается дефицит кадров в промышленной и IT-сферах. Специалисты с хорошим опытом работы по прежнему остаются самыми востребованными. Расширение региональных рынков ведет к тому, что ведущие рекрутинговые агентства продолжают открывать представительства в российских городах и подавлять небольшие региональные агентства по подбору персонала.

Можно выделить несколько основных направлений, требующих модернизации с целью повышения роли рекрутинговых агентств на российском рынке труда.

Во-первых, необходимо усовершенствовать законодательную базу в области содействия занятости населения. Большинство агентств на рынке осуществляют рекрутинговую деятельность в рамках международного законодательства, некоторые занимаются «черным рекрутингом», что отрицательно сказывается на репутации рекрутинговых агентств. Пересмотр законодательных положений в сфере занятости даст эффект для прогрессивного развития рынка.

Во-вторых, требует модернизации мониторинг и прогнозирование рынка труда. Для этого необходимо создать официальную базу данных для формирования интегральной информации по рынку труда, о спросе и предложении на различные виды и категории трудовых ресурсов, которые являются субъектами как сферы трудоустройства, контролируемой государственной службой занятости, так и сегмента, который обслуживается частными кадровыми агентствами.

Подготовка специалистов должна соответствовать требованиям современного рынка труда. Поэтому необходимо обеспечить сбалансированность профессионального образования и спроса на рабочую силу.

Обеспечить распространение рекрутинга как явления по всей стране достаточно сложно. Необходимо стимулировать развитие региональных рынков труда и повышение территориальной мобильности рабочей силы. Оказывая поддержку рекрутинговым агентствам, занимающимся подбором персонала для регионов, можно повысить влияние на формирование региональных рынков труда и рост территориальной мобильности рабочей силы.

В помощь компаниям-работодателям необходимо вести официальную статистику по деятельности рекрутинговых агентств. Эта мера будет также способствовать повышению росту конкуренции среди подобных агентств.

Конечно, необходимо обратить внимание и на деятельность самих рекрутинговых агентств. Повышение качества и культуры услуг по подбору персонала, обеспечение эффективного взаимодействия с органами государственной власти субъектов, повышение профессиональности рекрутинга и другие мероприятия помогут поддержать и развить в нашей стране такое выгодное и эффективное направление как рекрутинг.

Само направление рекрутинга динамично развивается. В настоящее время такая функция рекрутинговых агентств, как помощь в составлении резюме, является одной из основных в работе с соискателями, в то время как в 2008 году ее не существовало. Между содержанием резюме и реальными навыками кандидатов наблюдается большой разрыв. Соискатели научились составлять резюме и преподносить себя на встречах. Прогресс рекрутинга 21 века проявляется в формировании на основании опыта компетенции «корректирующей интерпретации» резюме, быстрое и точное отсеивание лжи, выявление «попрыгунов». Это экономит время и значительно сокращает вероятность ошибки.

Технологически процесс рекрутинга стал намного проще, чем 10 или 20 лет назад. Практически любой может отбирать кандидатов, имея доступ на специализированные сайты резюме. В наше время ценность приобретает сама возможность подбора, мотивации, адаптации, дальнейшего обучения и т. д., то есть аутсорсинга в сфере HR.

В условиях рынка продвинутого поколения от рекрутера требуется не только найти кандидата, максимально соответствующего списку требований (не менее 95%), но и помочь заказчику пересмотреть отдельные требования, пойти на разумные компромиссы и др. В прямых интересах рекрутера помогать заказчику в вопросах адаптации сотрудника. Для этого проводятся тренинги вместе с

подбором или параллельное консультирование по бизнес-процессам заказчика (директор компании «Гринбизнес» Петер Друкер).

Кроме этого достаточно активно в настоящее время развивается мобильный рекрутинг. Спрос на мобильный поиск работы есть, но нет предложения. Недавнее исследование, проведенное компанией Dr. John Sullivan & Associates, обнаружило, что только 8% компаний из списка Fortune 100 имеют сайты, к которым можно подключиться с помощью мобильных устройств. Было установлено, что из 35 крупнейших компаний США и Великобритании только четырем удалось создать сайты с мобильной поддержкой, и только одна имеет приложение для мобильного рекрутинга [5].

На рис. 2. представлены динамика и соотношение мобильных пользователей и пользователей стационарных компьютеров (ноутбуков) с прогнозом на 2015 год.

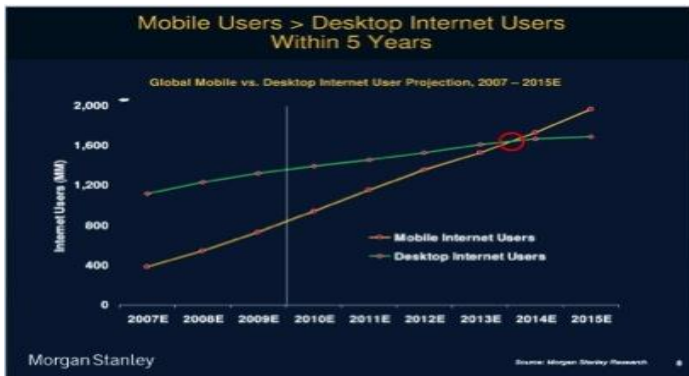


Рисунок 2. Пользователи электронных устройств [5]

К развитию мобильного рекрутинга рынок подталкивает массовое внедрение и использование смартфонов. Известно, что:

22% интернет-пользователей во всем мире используют мобильные устройства;

1.08 из 4 миллиардов телефонов являются смартфонами;

Apple и Android составляют более 75% рынка смартфонов;

29% мобильных пользователей открыты для сканирования мобильных QR-кодов, для получения купонов;

91% мобильного интернет-доступа предназначено для общественной деятельности, 79% – для настольных компьютеров (Hubspot);

более 1/3 пользователей используют Facebook Mobile, 50% пользователей заходят в Twitter, используя мобильный телефон [6].

Люди активно занимаются поиском работы с помощью мобильных телефонов. Интересно, что когда люди в течение дня просматривают различные вакансии, они все равно ищут возможность воспользоваться ноутбуком или компьютером. Исследования показывают, что самое большое количество пользователей мобильного интернета приходится на период с 8 до 10 часов вечера.

Оценка Comscore показывает, что 2,8 миллионов пользователей в месяц ищут работу с помощью мобильных устройств [7]. Исследования PotentialPark демонстрируют, что 88% соискателей будут использовать и используют сейчас мобильный интернет для поиска вакансий [8].

Таким образом, существует много перспектив и направлений развития рекрутинга. Не стоит забывать, что от эффективно подобранного персонала зависит работа всей организации, следовательно необходимо создавать и поддерживать методы и способы его отбора.

Литература:

1. Ведомости [электронный ресурс] / HR-Форум. – 2014. – <http://www.vedomosti.ru/>
2. Иванова С.А. Искусство подбора персонала / С.А. Иванова. – М.: Альпина Паблишер, 2011. – 269 с.
3. Папкина Л.Л. Подбор персонала. Практика эффективного рекрутмента / Л.Л. Папкина. – М.: Папкина Л.Л., 2013. – 200 с.
4. Царьков В.А. История российского рекрутинга [электронный ресурс] / В.А. Царьков, Крупина Е.Н. и др. // Работа с персоналом. – №4. 2014. – www.HR-Journal.ru
5. <http://hr-portal.ru/>
6. <http://www.hubspot.com/>
7. <http://www.comscore.com/>
8. <http://www.potentialpark.com/>

Кузнецова И.А., Шевченко М.А.

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

МЕТОДИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ОЦЕНКИ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА

«Однобокий специалист подобен флюсу.

Полнота его односторонняя»

Козьма Прутков начало XX века.

Современное общество характеризуется массовым внедрением

инновационных технологий во многие сферы деятельности, механизацией и компьютеризацией рынка товаров и услуг. Основным потенциалом, способным удовлетворить сегодняшние потребности рынка труда, обладает молодежь. Поэтому от того, насколько она вовлечена во все сферы социально-экономической жизни и насколько активное участие она в них принимает, во многом зависят не только темпы развития общества, но и уровень жизни населения страны.

В наше время специалист должен обладать такими качествами, как высокопрофессиональность, способность к разностороннему, многогранному мышлению, умение принимать нестандартные решения и нести за них ответственность.

Молодежь - наиболее перспективная группа в составе трудоспособного населения, так как ей присуща энергичность, высокая работоспособность, быстрая обучаемость, высокие физические показатели. Обеспечение достойного уровня существования молодежи посредством эффективной занятости, поддержки молодых семей и долгосрочных вложений в человеческий капитал позволит стимулировать рост рождаемости и предотвратить демографический кризис. Успешный старт на рынке труда – ключевое условие, которое определяет участие молодежи в жизни общества и ее влияние на общественное развитие. Данное обстоятельство и определяет, главным образом, высокую социальную значимость современного рынка труда как сферы становления и развития трудового потенциала молодежи – самой экономически активной части общества.

Серьезной проблемой молодежной занятости является несоответствие объемов и профилей подготовки специалистов потребностям рынка труда, это приводит к тому, что наиболее активная и образованная часть молодежи, окончивая учебное заведение, вынуждена получать статус безработного.

Рынок труда молодежи является особым социально-демографическим сегментом экономики области, подчиняющимся собственным закономерностям, которые необходимо учитывать в политике занятости. Он формируется из нуждающихся в трудоустройстве молодых специалистов, выпускников высших, среднетехнических и среднеспециальных, общеобразовательных учебных заведений.

Так, по данным управления по труду и занятости населения Белгородской области, доминирующее положение в общей численности безработных принадлежит женщинам – 69 %. Молодежь в возрасте 16-29 лет составляет 41,2%. В составе зарегистрированных безработных 23,6% имеют высшее и неполное высшее

профессиональное образование, 19,2% – среднее профессиональное образование, 19,9% – начальное профессиональное образование, 27,3% – среднее (полное) общее и 10% – основное общее. Средний возраст безработных в феврале 2014г. составил 36,2 года. Молодежь до 25 лет среди безработных составляет 22,2. Высокий уровень безработицы отмечался в возрастной группе 15-19 лет (29,0%) и 20-24 лет (12,0%). По сравнению с февралем 2013г. уровень безработицы в возрасте 15-19 лет уменьшился на 0,7 процента, в возрасте 20-24 лет – на 1,2 процента¹.

Современный молодежный рынок труда Белгородской области характеризуется увеличивающимся разрывом между трудовыми притязаниями молодых и возможностями их удовлетворения. Складывающийся рынок труда предполагает выявление приоритетных профессий и специальностей на определенный момент. В связи с этим возникли теоретические и прикладные задачи по количественному и качественному сопоставлению востребованных рынком труда профессий и специальностей, по которым ведется подготовка специалистов в учебных заведениях.

В сложившейся ситуации особенно актуальной является проблема оценки и повышения конкурентоспособности молодежи. Говоря о последнем, прежде всего следует выделить ряд факторов, оказывающих влияние на конкурентоспособность молодого специалиста.

Резник С.Д. и Соколова А.А. в статье «Личная конкурентоспособность студента вуза: система и механизмы» предлагают модель факторов конкурентоспособности студента вуза (рис. 1)².

Данная модель выделяет четыре основных группы факторов:

1. Внешние факторы, включающие семью, школу, работодателя и др.
2. Тактические факторы поведения студента (оказывают непосредственное влияние на становление и самореализацию молодого специалиста).
3. Стратегические факторы: фундаментальная подготовка по направлению обучения, высокий уровень работоспособности, создание положительной репутации и т.д.
4. Личные качества.

¹ Официальный сайт федеральной службы по труду и занятости <http://www.rostrud.ru/>

² Интернет-журнал «Экономист» <http://www.economist.com.ru/>

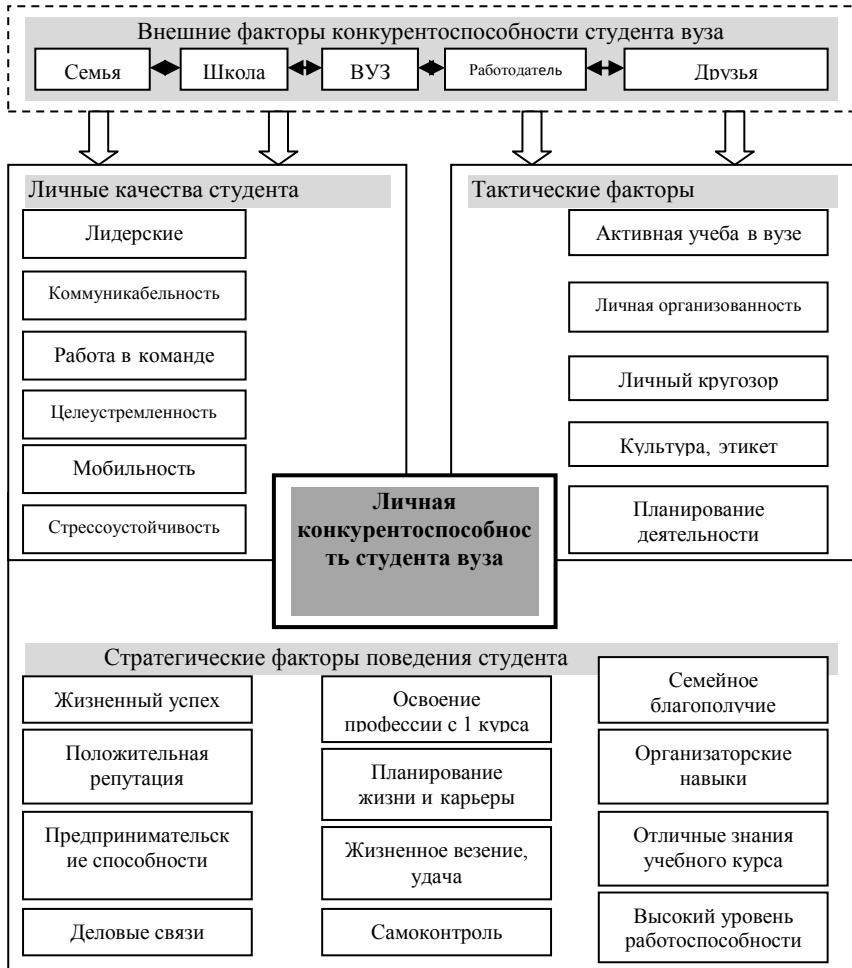


Рисунок 1. Модель факторов конкурентоспособности студента вуза

Помимо вышепредставленной модели следует рассмотреть логическую цепочку «упущенных возможностей», начинающуюся с качества знаний абитуриентов, качества процесса обучения профессиональным умениям и навыкам и заканчивающуюся конкурентоспособностью персонала организации (рис. 2)³.

³ Богданова Е.Л. Маркетинговая концепция организации персонал-менеджмента и конкурентоспособной рабочей силы. - СПб.: Изд-во СПбУЭФ, 2004.

Разумеется, ВУЗ не может обеспечить выпускника всеми необходимыми для дальнейшего трудоустройства навыками, но проблема конкурентоспособности молодежи на рынке труда сегодня заключена скорее не в качестве выпускаемых специалистов, а в том, насколько профиль их подготовки соответствует запросам современного рыночного пространства. Рынок образовательных услуг и рынок труда должны находиться в постоянном тесном контакте, что, к сожалению, на сегодняшний день является перспективой, а не реальностью.

Согласно данным социологических исследований⁴, работодатели отмечают, что для успешного трудоустройства молодых специалистов необходимо наличие как профессиональных, так и личностных компетенций. Среди причин, мешающим молодым специалистам трудоустроиться, работодатели отмечают отсутствие профессионального опыта, высокие амбиции, несоответствие уровня профессиональной подготовки требованиям рынка труда, слабую мотивацию к труду, перенасыщение рынка труда специалистами данного профиля и др.

Основы профессионализма закладывает в молодого человека общество, которое постоянно обучает его в течение всей жизни в разных формах профессионального образования. Но окончательно формирует и шлифует себя как профессионал сам человек, вырабатывая определенные для себя индивидуальные эталоны и стратегии профессионального поведения и развития. Профессионализм – это не только высший уровень знаний, умений и результатов труда специалиста в данной области, а определенная системная организация психики человека с определенной социальной направленностью, отношением к внешнему миру, к людям, к себе, к представлению о своем месте в профессиональной общности. Широко используемое сегодня понятие «компетентность» означает «соответствовать и быть способным к достижению чего-либо».

Итак, профессионализм – это мера и степень совершенства, которых достигает человек в своей деятельности. Профессиональная компетентность – степень проявления профессионализма, глубокое доскональное знание своего дела и способность делать его хорошо и эффективно⁵.

⁴ Интернет-портал <http://www.superjob.ru/>

⁵ Горшков А.С. Трудоустройство и адаптация молодых специалистов. //Технолог, 2009- № 4. – С. 76.



Рисунок 2. Логическая схема взаимосвязи качества человеческого капитала и конкурентоспособности работника организации

Среди критериев успешного трудоустройства молодежи на данном этапе развития общества можно выделить следующие:

- короткий период времени и ограниченные усилия в поисках работы, короткие интервалы между окончанием вуза и трудоустройством;
- низкие показатели безработицы;
- низкие показатели временного трудоустройства;
- высокий статус выпускников с высшим образованием, высокий процент адекватного трудоустройства выпускников;
- тесная связь между вузом и сферами профессиональной деятельности, наличие опыта работы, высокая степень практичности знаний по полученной специальности.

Следует различать профессиональную – способность успешно действовать на основе практического опыта, умения и знаний при решении задач профессионального рода деятельности и личностную компетенцию (эффективность) – набор психологических качеств, обеспечивающих эффективное поведение человека в определенной деловой ситуации (например, лидерство, стрессоустойчивость и т.п.)

В общем виде личностная компетенция включает: принятие решений, установление контактов, коммуникативность, ориентацию на результат, установку на обучение, уверенность в себе и т.д.⁶

С.И. Сотникова выделяет систему показателей конкурентоспособности работника, включающую (рис. 3):

- базовые показатели, определяющие потенциальную и фактическую эффективность труда, т.е. показатели, связанные с социально-демографическими, психофизиологическими и мотивационными особенностями рабочей силы, а также определяющие уровень и содержание знаний, умений, навыков, полномочий работника;

- частные показатели, отражающие желания и предпочтения работодателей в рабочей силе и качестве труда, т.е. показатели характеризующиеся мерой рыночной востребованности качественно определенной способности к труду, а также обусловленные возможностями обеспечения доходности труда, восприятия новой информации, приращения профессиональных знаний, самоинвестирования в человеческий капитал, потенциалом коммуникативных связей в определенном виде деятельности.

Помимо вышеуказанной, существует классификация конкурентных преимуществ молодого специалиста, как персонала, на внутренние или индивидуальные, которые, в свою очередь, делятся на наследственные и приобретенные, и внешние.

К наследственным конкурентным преимуществам персонала относятся:

- способности (одаренность, талант, гениальность, способность к данному виду деятельности);
- темперамент;
- физические данные.

Приобретенными конкурентными преимуществами являются:

- деловые качества (образование, специальные знания, навыки и умения);

⁶ Волков, Ю.Г. Социология молодежи: Учебное пособие. – Ростов-на-Дону, 2005.



Рисунок 3. Система показателей конкурентоспособности работника

- интеллигентность и культура;
- целенаправленность мотивации деятельности (умение формулировать личные цели и цели коллектива);
- характер (отношение к труду, к другим, к себе, к вещам);
- общительность, коммуникабельность;
- организованность и др.⁷

Автор монографии «Теоретические основы системного исследования проблем управления конкурентоспособностью промышленного предприятия» Никитина Е.А. предлагает осуществлять оценку конкурентоспособности конкретной категории персонала по формуле:

$$K_{\Pi} = \frac{\sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^7 (\alpha_j \beta_{ij})}{5n} \rightarrow 1,0,$$

⁷ Никитина Е.А., Теоретические основы системного исследования проблем управления конкурентоспособностью промышленного предприятия: монография/ Е.А. Никитина. – Белгород: Изд-во БГТУ, 2013

где $K_{п}$ – уровень конкурентоспособности конкурентной категории персонала;

$i = 1, 2, \dots, n$ – количество экспертов;

$j = 1, 2, \dots, 7$ – количество оцениваемых качеств персонала;

α_j – весомость j -го качества персонала;

β_{ij} – оценка i -м экспертом j -го качества персонала по пятибалльной системе;

$5n$ – максимально возможное количество баллов, которое может получить оцениваемый индивидуум.

Устанавливаются следующие условия оценки экспертами качества персонала:

- качество отсутствует – 1 балл;
- качество проявляется очень редко – 2 балла;
- качество проявляется не сильно и не слабо – 3 балла;
- качество проявляется часто – 4 балла;
- качество проявляется систематически, устойчиво, наглядно – 5 баллов.

Таким образом, молодежь на рынке труда представляет собой достаточно уязвимую категорию граждан, вопросы контролирования и помощи которой являются вопросами государственной политики.

Намечая перспективы организации занятости подростков и молодежи, необходимо уделять внимание поддержке новых форм:

- создания малых производств, способных более полно занять молодежный и женский труд;
- организации квотирования рабочих мест через законодательные акты, закрепляющие требования к работодателю по приему на работу молодежи, а также систему льгот для него;
- создания более эффективных и устойчивых механизмов организации временной занятости подростков.

Вопрос об эффективности государственной молодежной политики остается актуальным. Государству пока слабо удается мобилизовать молодежную инициативу в общественных интересах. В решении вопросов молодежной политики необходимо добиться также более четкого разграничения полномочий и ответственности окружных органов и органов местного самоуправления. Программы должны предусматривать более тесную увязку основных элементов государственной молодежной политики с основными механизмами реформирования российской экономики и социальной сферы в целом.

Необходимо вновь проработать практику бюджетных выплат на цели государственной молодежной политики. Компенсаторные действия должны быть строго ограничены четко выделенными

категориями нуждающихся в помощи молодых людей и точно очерченным кругом задач. Основные же усилия должны быть направлены на конкретное воплощение инвестиций в молодежь. Эта установка предполагает иной подход к расчетам финансовых средств на цели поддержки молодежных и детских объединений. Смысл его - в прогнозировании позитивных (в том числе и финансовых) последствий от таких социальных вложений как в обозримой, так и особенно в отдаленной перспективе.

Литература:

1. Богданова Е.Л. Маркетинговая концепция организации персонал-менеджмента и конкурентоспособной рабочей силы. – СПб.: Изд-во СПбУЭФ, 2004.
2. Волков Ю.Г. Социология молодежи: Учебное пособие. – Ростов-на-Дону, 2005.
3. Горшков А.С. Трудоустройство и адаптация молодых специалистов. // Технолог, 2009-№ 4. – С. 76.
4. Никитина Е.А., Теоретические основы системного исследования проблем управления конкурентоспособностью промышленного предприятия: монография / Е.А. Никитина. – Белгород: Изд-во БГТУ, 2013.
5. Официальный сайт федеральной службы по труду и занятости <http://www.rostrud.ru/>
6. Сервер Федеральной службы государственной статистики <http://www.gks.ru/>
7. <http://www.economist.com.ru/>
8. <http://www.superjob.ru/>

Кузнецова И.А., Ярмоленко Л.И., Халенко В.О.

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

КОУЧИНГ В ЭКОНОМИКЕ РОССИИ

Самый умный человек не может знать, что он будет думать; но он должен быть уверен в том, что он будет делать.

А. Арсонваль

Экономика России отстает от ведущих экономик мира, потому что многие экономические проблемы остаются нерешенными. Одной из ключевых проблем является безработица молодого поколения, которую пытаются снизить разными способами. Президент Российской Федерации В.В. Путин 5 декабря 2014 года в своем

ежегодном послании Федеральному Собранию, акцентируя свое внимание на этой проблеме, сказал: «Наше развитие, прежде всего, зависит от нас самих... Впереди время сложное, напряженное, и многое зависит от каждого из нас на своем рабочем месте, главное сейчас – дать возможность молодым гражданам раскрыть себя в области экономики, социальной сферы, гражданских инициатив»¹.

Одним из способов раскрытия человеческого потенциала является коучинг. Именно этим объясняется актуальность его применения в рыночной экономике РФ. Если не снизить количество безработных, то невозможно будет наладить полноценную, эффективную деятельность в экономической сфере.

В настоящее время происходит закрытие многих промышленных предприятий, фирм, банков. Следовательно, огромное количество молодых специалистов остается без работы и, что не менее важно, теряет веру в самих себя, переносит тяжелые стрессы. Эти факторы могут «погрузить» пока еще не слишком опытного в трудовой сфере человека в депрессию, которая сказывается на дальнейшем поиске работы и самом желании работать, реализации себя как личности.

В этом случае возникают вопросы: «Что делать человеку, оказавшемуся в такой ситуации? Как справиться со внутренними противоречиями, чтобы понять, чем дальше заниматься в сфере труда?».

Здесь лучшим советчиком и «доктором», спасающим людей от апатий и срывов, явившихся вследствие возникновения кризисов и нестабильной экономики в РФ, выступает коуч-тренинг.

Это относительно новое для многих молодых российских работников понятие представляет собой особый тренинг самореализации в форме бесед, во время которой тренер несёт ответственность за ход сессии, а клиент за её содержание. Также коучинг определяют как искусство содействовать повышению результативности, обучению и развитию человека². Основные отличия коучинга от консалтинга и тренинга представлены на рис. 1.

Основателями коучинга являются Тимоти Голви и Джон Уитмор. Тимоти Голви – автор концепции внутренней игры, лежащей в основе коучинга. Впервые концепция изложена в книге «Внутренняя игра в теннис», изданной в 1974 г. Суть концепции Голви состоит в том, что

¹Ежегодное послание Президента РФ В.В.Путина Федеральному Собранию [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.topnews.ru>

²М. Аткинсон, Рае Т. Чойс. Достижение целей. Пошаговая система. – М: Альпина Бизнес Букс, 2013г. – 288 с.

внутренний «противник в голове» спортсмена гораздо опаснее реального соперника.

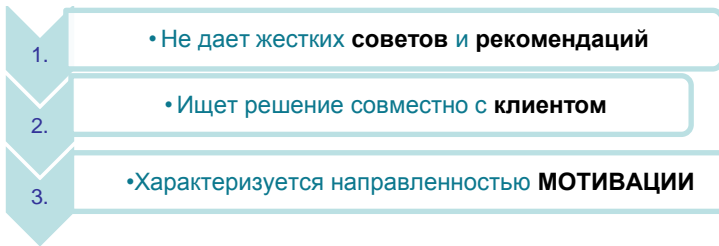


Рисунок 1. Основные отличия коучинга от консалтинга и тренинга

Голви утверждает, что если коуч поможет игроку перебороть внутренние препятствия, это позволит игроку научиться самому добиваться эффективности, и потребность в технических советах тренера отпадет³.

Джон Уитмор – автор книги «Коучинг высокой эффективности», которая была издана в 1992 г. Уитмор развил идеи Голви в применении к бизнесу и менеджменту⁴.

Работа с коучем предполагает достижение определённой цели, новых, позитивно сформулированных результатов в жизни и работе. На сегодняшний день специалисты с уверенностью утверждают, что коучинг – это проверенная практикой и временем надежная методика раскрытия и развития потенциала человека, приводящая к достижению поставленных целей, сбалансированности жизни во всех ключевых областях:

- взаимоотношения;
- карьера;
- семья;

³Т. Голви. Работа как внутренняя игра. Раскрытие личного потенциала. – М: Альпина Бизнес Букс, 2013г. – 270 с.

⁴Джон Уитмор. Внутренняя сила лидера. Коучинг как метод управления персоналом. – М: Альпина Бизнес Букс, 2013г. – 312 с.

- здоровье;
- деньги, финансовое процветание и благополучие.

Коучинг называют «терапией успеха», возникшей на пересечении таких составляющих, как спорт, философия, логика и жизненный опыт.

На рис. 2. представлены основные виды коучинга.

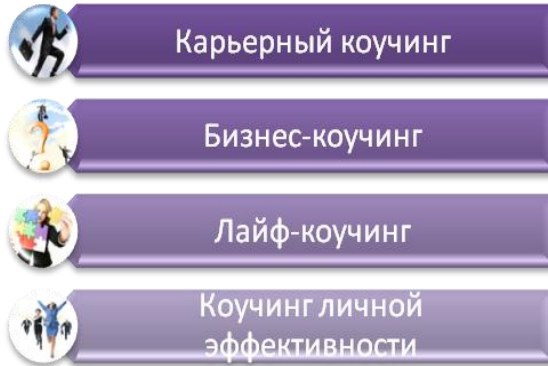


Рисунок 2. Основные виды коучинга

Карьерный коучинг представляет собой технологию самостоятельного планирования дальнейшей трудовой деятельности, реализацию карьерного потенциала человека. Этот вид коучинга помогает определить весь спектр личных ресурсов для достижения поставленных карьерных планов и целей.

Бизнес-коучинг направлен на проведение коучинга в компании для сотрудников разных подразделений. Основная цель – помочь развитию сотрудника как самостоятельной личности, а также как участнику организации для достижения желаемых бизнес-результатов и увеличения личной эффективности. Хотя этот коучинг сосредоточен на отдельных людях, не на всей системе бизнеса, он косвенно воздействует и на сам бизнес, улучшает его результаты.

Лайф-коучинг рассматривает жизнь клиента во всех ее направлениях: личная и профессиональная сферы, взаимоотношения с окружающими, здоровье. Это основной вид коучинга, в нем определенные нюансы возникают только в зависимости от направленности мотивации самого клиента. Когда коуч работает с клиентом, ему необходимо прочувствовать его, чтобы понять суть волнующих человека проблем. Коуч вселяет в клиента уверенность в собственных силах, поднимает самооценку, находит новые возможности для развития.

Коучинг личной эффективности переплетается с другими видами коучинга. Здесь человек может повысить профессиональную эффективность, сбалансировать разные направления жизни.

Чтобы понять, как может действовать коучинг на человека, потерявшего работу, стоит рассмотреть его некоторые главные аспекты:

- человек, который обратился за помощью в коучинговую компанию, знает о своих возможностях и ситуации, в которой он оказался больше, чем коуч-консультант;

- у человеческого потенциала не существует границ, каждый имеет достаточно ресурсов для достижения своих поставленных целей;

- человек выбирает наилучшую модель поведения в конкретной ситуации, и чем большее количество моделей ему известно, тем шире его выбор;

- обратившийся к коучу – здоров и полон сил;

- людям не нужна критика, чтобы совершенствовать свою жизнь⁵.

Тимоти Голви как один из основателей коучинга высказал свое мнение: « В процессе коуч-сессии можно более широко раскрыть свои потенциальные возможности, избегая при этом излишних перегрузок, получать новые знания и определиться наверняка, кем ты хочешь стать в этой жизни».

Молодой специалист, не имеющий достаточного опыта в профессиональной деятельности, после обращения в коучинговую компанию сможет раскрыть свой внутренний потенциал, чтобы как можно больше повысить его эффективность. Процесс проведения коучинга состоит из нескольких этапов:

1. постановка цели;
2. проверка реального положения вещей;
3. выстраивание путей достижения цели;
4. достижение (этап воли)

Важно то, что особенностью коучинга, по мнению Тимоти Голви, является конфиденциальность, как показано на рис.3.

Далее стоит разобраться в самой методике коуч-сессии. Когда в фирму по проведению коуч-тренингов обращается человек, который не только хочет повысить себя в глазах других, найти достойную

⁵Вагин И.А, Глушай А.В. Как стать первым. Практический коучинг по-русски. – М.: АСТРЕЛ, 2007г. – 259 с.

работу, но и, конечно же, самосовершенствоваться, ему предлагают программу. Она, как правило, состоит из четырех модулей.



Рисунок 3. Этапы проведения коуч-сессии с точки зрения Тимоти Голви⁶.

Первый модуль предполагает изучение человеком, обратившемуся за помощью, фундаментальных основ коучинга. То есть, кто обратился в такую компанию, ясно и точно будет представлять, чем станет заниматься в процессе тренинга. Также рассматривается такой аспект, как достижение понимания себя и процессов, происходящих в собственном мозге для повышения продуктивности и улучшения качества жизни.

Когда освоен первый модуль, осуществляется плавный переход ко второму. Этот модуль поможет внедрить проекты и цели в свою жизнь, если клиент ранее даже не задумывался об этом. Происходит обучение планированию своего рабочего времени и досуга. Этот пункт необходим потому, что в современном обществе со сложной экономикой и повседневными проблемами человек, особенно работающий, часто задумывается, как проводить свое время с максимальной пользой и во многом преуспевать, но по каким-либо причинам не знает, как это осуществить. Произойдет также концентрирование на расстановке приоритетов и реализация творческого потенциала. Ниже на рис.4 наглядно видно, что без практического опыта и обдумывания того, что и как мы делаем, на практике невозможна реализация ни одной идеи.

Третий модуль характеризуется большей эффективностью, но в тот же момент более сложен, требует большей заинтересованности и отдачи, чем предыдущие программы. Начинается он с поиска ответа на

⁶Т. Голви. Работа как внутренняя игра. Раскрытие личного потенциала. – М: Альпина Бизнес Букс, 2013г. – 270 с.

вопрос: «Как развитие ценностей раскрывает потенциал команд и людей?» На этом проводятся командные коуч-сессии и создается видение. Рассматривается эволюция ценности людей, организаций и общества по системе Клэра У. Грейза.



Рисунок 4. Иллюстрация осуществления идей через обдумывание и практический опыт на примере Цикла Колбы⁷.

Заключительный этап – четвертый модуль. В данном процессе, к примеру, человек, оставшийся без работы, понимает самое главное, реализуется цель, из-за которой он обратился за помощью к коуч-мастеру: происходит осознание того, как преодолевать препятствия, справляться со стрессом, быть всегда в балансе, как оценивать результаты выполненной работы и подводить итоги, чтобы в будущем стать востребованным специалистом на рынке труда и получать достойную заработную плату. Модули коучинга, ранжированные по мере воздействия на деятельность человека, представлены на рис. 5.

После прохождения данных уровней, дальнейшее обучение планируется исходя из того, как обучаемый справлялся на данных уровнях, быстро ли он достигал поставленных перед собою задач. Иногда достаточно одной коуч-сессии, но бывает и так, что обучение затягивается на несколько месяцев.

⁷Особенности коучинга [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://expsy.perm.ru/couching.shtml>



Рисунок 5. Модули коучинга, ранжированные по мере воздействия на деятельность человека

Действие коучинга проявляется в том, что человек раскрывает свои внутренние резервы и добивается лучшего из того, на что он способен. Безработные с новыми силами начинают поиск работы, могут решить вопросы, волнующие каждого в современном обществе рис.6.



1. Как избавиться от скуки, которая связана с ежедневной рутинной работой?

2. Как научиться сфокусироваться на главном?

3. Как научиться ставить на место другого человека себя?

4. Вы можете представить что перед вами находится ваш ученик, клиент, покупатель?

5. Как научиться сопереживать и понимать окружающих людей?

6. Как суметь переключить свое внимание, чтобы дать себе немного отдохнуть от работы?

Рисунок 6. Основные вопросы, волнующие каждого современного человека.

Как показала практика, в настоящее время, молодежь, которая на момент начала обучения в коуч-компании не имела постоянного места работы, по окончании программы достигла положительных

результатов. Об этом свидетельствуют многочисленные отзывы, оставленные на Интернет-страницах коучинговых фирм. Подробная оценка всего достигнутого после такого обучения приведена ниже на рис. 7. В нем отражено, каких именно результатов в жизни и работе достигли обучаемые. Это такие составляющие, как лучшая постановка целей, более сбалансированная жизнь, уверенность в себе, трудоустройство на достойную работу, избавление от стрессов, улучшение отношений с окружающими.

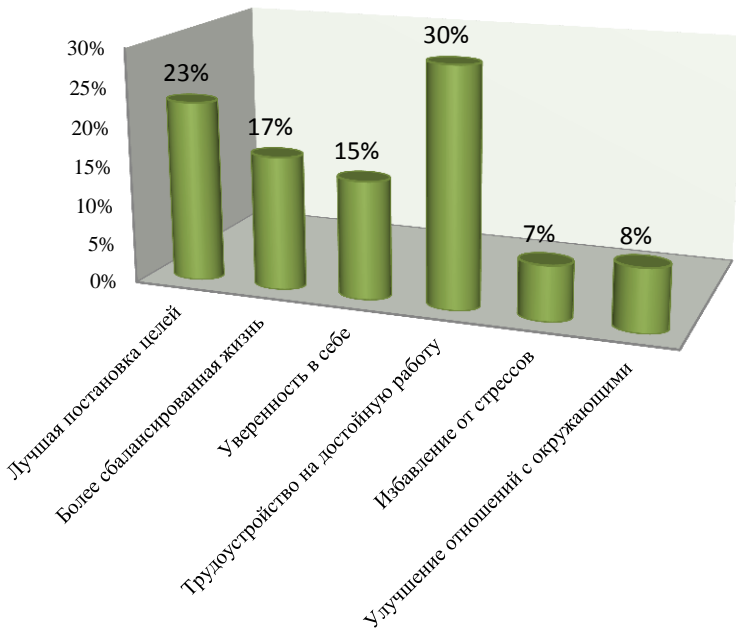


Рисунок 7. Процент достижения различных результатов после коучинга⁸.

Следует также отметить еще и то, что не только физические лица обращаются за помощью в коучинговые фирмы, но и различные компании с целью более успешного функционирования и

⁸Мировая экономика: новости, статьи, статистика, аналитика [электронный ресурс].
Режим доступа: <http://www.webeconomy.ru>

предупреждения банкротства, а следовательно, в широком смысле для предупреждения развития безработицы в РФ рис. 8 и 9.

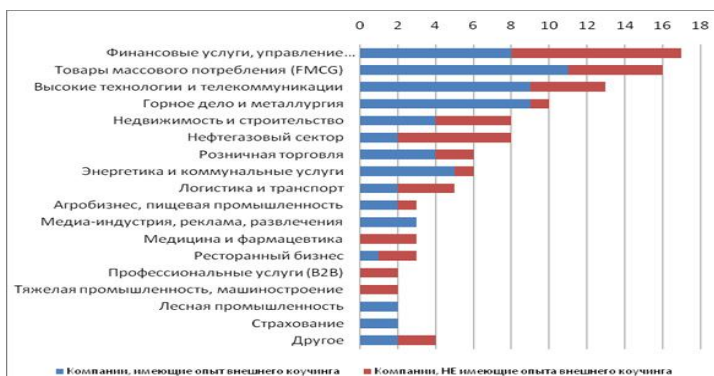


Рисунок 8. Процент компаний по отраслям в РФ, воспользовавшихся и отказавшихся от услуг коучинга⁹.



Рисунок 9. Группы сотрудников, для которых использовался коучинг¹⁰.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что коучинг необходим для развития экономики страны, а именно для мотивации людей трудиться. Если же такой возможности нет, то усердно искать работу и применение своим возможностям в сфере рынка труда. Только что окончившим учебные заведения, безработным коучинг

⁹ Особенности коучинга [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://expsy.perm.ru/couching.shtml>

¹⁰ Мировой коучинг: статьи, статистика, аналитика [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.axima-consult.ru/stati-1-34.html>

особенно необходим. И при дальнейшем успешном развитии методик коучинга в перспективе можно смело надеяться на то, что количество безработного населения страны максимально сократится.

Литература:

1. Аткинсон М., Рае Т. Чойс. Достижение целей. Пошаговая система. – М: Альпина Бизнес Букс, 2013г. – 288 с.
2. Вагин И.А, Глушай А.В. Как стать первым. Практический коучинг по-русски. – М.: АСТРЕЛ, 2007г. – 259 с.
3. Т. Голви. Работа как внутренняя игра. Раскрытие личного потенциала. – М: Альпина Бизнес Букс, 2013г. – 270 с.
4. Ландсберг М.В. Макс коучинг: повышайте собственную эффективность. – М., ЭКСПО, 2008 г. – 396 с.
5. Джон Уитмор. Внутренняя сила лидера. Коучинг как метод управления персоналом. – М: Альпина Бизнес Букс, 2013г. – 312 с.
6. Мировая экономика: новости, статьи, статистика, аналитика [электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.webeconomy.ru>
7. Мировая экономика: новости, статьи, статистика, аналитика [электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.webeconomy.ru>
8. Особенности коучинга [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://expsy.perm.ru/couching.shtml>
9. Мировой коучинг: статьи, статистика, аналитика [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.axima-consult.ru/stati-1-34.html>
10. Ежегодное послание Президента РФ В.В. Путина Федеральному Собранию [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.topnews.ru>

Сведения об авторах

Dimić Miloš – Faculty of economics, University of Niš (Serbia).

Filić Vojin – Faculty of economics, University of Niš (Serbia).

Kitanović Milan – Faculty of economics, University of Niš (Serbia).

Kostić Nikol – Faculty of economics, University of Niš (Serbia).

Абросимова Валентина Евгеньевна – студентка Белгородского инженерно-экономического института (г. Белгород).

Авилова Жанна Николаевна – кандидат социологических наук, доцент кафедры социологии и управления Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Азарова Светлана Анатольевна – специалист Центра карьеры ФГАОУ ВПО «Сибирский федеральный университет» (г. Красноярск).

Акимова Галина Захаровна – кандидат экономических наук, доцент кафедры стратегического управления Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Акульшина Ольга Юрьевна – студентка 4 курса кафедры социологии и организации работы с молодежью Белгородского государственного национального исследовательского университета (г. Белгород).

Алейникова Надежда Васильевна – старший преподаватель кафедры архитектуры и градостроительства Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Амельченко Ирина Анатольевна – кандидат биологических наук, доцент кафедры физического воспитания и спорта Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Аниканова Татьяна Викторовна – кандидат технических наук, старший преподаватель кафедры архитектурных конструкций Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Архипова Лидия Николаевна – преподаватель Государственного образовательного бюджетного учреждения среднего профессионального образования Воронежской области «Борисоглебский сельскохозяйственный техникум» (г. Борисоглебск).

Базна Ирина Александровна – кандидат исторических наук, специалист по работе с молодежью, доцент кафедры экономических и естественно-научных дисциплин Северо-Кавказского филиала

ФГБОУ ВПО «Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова» (г. Минеральные Воды)

Балабанова Гульнара Гусейновна – старший преподаватель: кафедры теории и методологии науки 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 Государственного бюджетного образовательного учреждения среднего профессионального образования Краснодарского края «Краснодарский краевой колледж культуры» (ст. Северская Краснодарский край).

Балбескова Ольга Анатольевна – МВА, ведущий специалист Центра развития карьеры Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Воронежский государственный университет» (ФГБОУ ВПО «ВГУ») (г. Воронеж).

Бахарев Виктор Владимирович – доктор социологических наук, профессор кафедры социологии и управления Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Бедняев Мерген Николаевич – студент 4 курса направления «Менеджмент» ФГБОУ ВПО «Калмыцкий государственный университет» (Республика Калмыкия, г. Элиста).

Белова Татьяна Владимировна – учитель русского языка и литературы Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 20 им. В.М. Елсукова» (Кемеровская область, г. Ленинск-Кузнецкий).

Белорусова Наталья Владимировна – кандидат педагогических наук, доцент, заместитель директора по воспитательной работе Филиала ФГБОУ ВПО «Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова» в г. Новороссийске (г. Новороссийск).

Беляева Лиля Юрьевна – старший преподаватель кафедры архитектурных конструкций Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Блажиевская Ирина Сергеевна – студентка 3 курса кафедры экономики и организации производства Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Богданов Василий Степанович – доктор технических наук, директор института технологического оборудования и

машиностроения, заведующий кафедрой механического оборудования 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).

Бойцова Кристина Олеговна – студентка Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Бондарчук Алена Ильинична – студентка Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Борисов Степан Сергеевич – ассистент кафедры социологии и организации работы с молодежью Белгородского государственного национального исследовательского университета (г. Белгород).

Бурлака Анна Германовна – студентка Белгородского инженерно-экономического института (г. Белгород).

Бурухина Татьяна Федоровна – кандидат педагогических наук, заведующий кафедрой, доцент Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения Высшего профессионального образования Российский государственный социальный университет (г. Москва).

Быкова Анна Николаевна – классный руководитель 10 Е класса, воспитатель ОГАОУ «Белгородский инженерный юношеский лицей-интернат» (г. Белгород).

Вакуленко Александра Николаевна – студентка Белгородского инженерно-экономического института (г. Белгород).

Ватулин Андрей Евгеньевич – Начальник Штаба ССО Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Великовский Леонид Эдуардович – главный технолог научно-производственного комплекса «Микроэлектроника» ЗАО НПФ «Микран» (г. Томск).

Вергун Алина Игоревна – студентка Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Власова Евгения Александровна – доцент кафедры социологии и управления Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Волошина Ирина Геннадьевна – кандидат философских наук, старший преподаватель кафедры социальной работы Белгородского государственного национального исследовательского университета (г. Белгород).

Ганжа Игорь Витальевич – студент Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Глаголев Сергей Николаевич – доктор экономических наук, профессор кафедры стратегического управления, ректор Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Гладкова Инна Александровна – доцент кафедры социологии и управления Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Глазкова Любовь – аспирант кафедры социальных технологий Белгородского государственного национального исследовательского университета (г. Белгород).

Глушневна Алена Сергеевна – студентка 3 курса кафедры экономики и организации производства Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Головенко Екатерина Сергеевна – студентка кафедры социологии и управления Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Горчакова Олеся Юрьевна – профконсультант НИ Томского государственного университета (г. Томск).

Гостяева Юлия Юрьевна – аспирант кафедры маркетинга, ведущий бухгалтер Управления бухгалтерского учета и финансового контроля Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Груздева Наталия Алексеевна – старший преподаватель кафедры физического воспитания и спорта Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Губарева Валентина Васильевна – доцент кафедры энергетики теплотехнологии Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Гумерова Гюзель Исаевна – доктор экономических наук, руководитель отдела образовательных проектов Фонда инфраструктурных и образовательных программ «Роснано» (ФИОП РОСНАНО) (г. Москва).

Данакин Николай Семенович – доктор социологических наук, профессор кафедры социологии и управления Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Данкова Жанна Юрьевна – доцент кафедры социологии и управления Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Даценко Анжелика Валерьевна – ведущий специалист Центра карьеры ФГАОУ ВПО «Сибирский федеральный университет» (г. Красноярск).

Демура Наталья Анатольевна – доцент кафедры экономики и организации производства Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Денисова Любовь Васильевна – кандидат химических наук, доцент кафедры неорганической химии Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Дергаусова Надежда Дмитриевна – заместитель директора ГБУДО «Белгородский областной Дворец детского творчества» (г. Белгород).

Дивиченко Олег Игоревич – аспирант кафедры социологии и управления Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Долженко Маргарита Леонидовна – методист Государственного образовательного учреждения «Кузбасский региональный институт развития профессионального образования» (Кемеровская область, г. Белово).

Дорохина Ольга Валерьевна – начальник отдела, соискатель Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования Армавирская государственная педагогическая академия (г. Армавир).

Дубровина Татьяна Александровна – аспирант института экономики и менеджмента Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Дураченко Андрей Викторович – Заместитель начальника Штаба ССО Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Дуюн Алина Александровна – Главный инженер Штаба ССО Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Дюкарева Валерия Игоревна – старший преподаватель кафедры высшей математики Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Ерохина Наталья Геннадиевна – специалист по учебно-методической работе отдела практик и трудоустройства студентов Елецкого государственного университета им. И.А. Бунина (г. Елец).

Жукова Ираида Николаевна – руководитель УПП (руководитель службы трудоустройства выпускников) СГТЭК ГОБУ СПО ВО «Семилукский государственный технико-экономический колледж» (г. Семилуки).

Загороднюк Лилия Хасановна – кандидат технических наук, профессор кафедры строительного материаловедения, изделий и конструкций Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Зайцева Татьяна Александровна – кандидат социологических наук, доцент кафедры социологии и управления Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Зайцева Татьяна Игоревна – ведущий инженер научно-методического центра профессиональной адаптации и трудоустройства специалистов Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Заичко Юлия Николаевна – студент 3 курса кафедры финансовый менеджмент Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Зернова Ксения Павловна – студентка 5 курса Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Зливко Надежда Владимировна – заведующий Центра содействия трудоустройству и адаптации к рынку труда выпускников, целевой контрактной и договорной подготовки специалистов ФГБОУ ВПО «Приамурский государственный университет имени Шолом-Алейхема» (г. Биробиджан).

Казаковцева Елена Николаевна – руководитель ЦСТВ Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Вятский государственный университет» (г. Киров).

Калашникова Виктория Юрьевна – студентка 3 курса кафедры экономики и организации производства Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Калинина Татьяна Валентиновна – кандидат педагогических наук, доцент кафедры психологии развития ФГАОУ ВО Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, (Арзамасский филиал) (Нижегородская область г. Арзамас).

Карайченцева Ирина Сергеевна – студентка Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Климова Елена Владимировна – кандидат технических наук, доцент кафедры безопасности жизнедеятельности Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Кобзева Галина Александровна – психолог Научно-методического центра профессиональной адаптации и трудоустройства специалистов Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Ковалева Марина Владимировна – ведущий специалист по кадрам Регионального центра содействия трудоустройству выпускников Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Ивановский государственный химико-технологический университет» (г. Иваново).

Ковалева Марина Владимировна – кандидат педагогических наук, доцент кафедры физического воспитания и спорта Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Коваленко Зоя Семеновна – начальник отдела практик и трудоустройства студентов Елецкого государственного университета им. И.А. Бунина (г. Елец).

Коваленко Ксения Юрьевна – студентка Белгородского инженерно-экономического института (г. Белгород).

Козлова Ольга Витальевна – кандидат наук, доцент Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Ивановский государственный химико-технологический университет» (г. Иваново).

Кокина Наталья Роальдовна – кандидат наук, доцент, проректор по учебной работе, директор Регионального центра содействия трудоустройству выпускников Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Ивановский государственный химико-технологический университет» (г. Иваново).

Коломыцева Елена Павловна – старший преподаватель кафедры информационных технологий Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Колпашникова Светлана Александровна – магистрант Финансово-экономического института ФГАОУ ВПО «Северо-Восточный федеральный университет им. М.К. Аммосова» (г. Якутск).

Коренькова Галина Викторовна – доцент кафедры архитектурных конструкций Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Корнеев Валерий Трофимович – доцент кафедры физики, директор Центра довузовской подготовки Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Королёва Александра Юрьевна – кандидат социологических наук, доцент кафедры теории и методики довузовской подготовки Российского государственного социального университета (г. Москва).

Королева Наталья Владимовна – кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики и организации производства Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Коротун Елена Николаевна – преподаватель довузовской подготовки Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Кочергина Мария Леонидовна – студентка 3 курса кафедры финансовый менеджмент Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Крамской Иван Сергеевич – кандидат юридических наук, доцент Белгородского юридического института МВД РФ (г. Белгород).

Крамской Сергей Иванович – кандидат социологических наук, профессор, заведующий кафедрой физического воспитания и спорта Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Кривцова Виктория Андреевна – студентка 3 курса кафедры финансовый менеджмент Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Крюкова Ольга Николаевна – студентка Белгородского инженерно-экономического института (г. Белгород).

Кузнецова Ирина Анатольевна – кандидат экономических наук, профессор кафедры экономики и организации производства

Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Ландин Виталий Александрович – руководитель кадровой службы ООО «Управляющая компания ЖБК-1» (г. Белгород).

Левченко Александр Сергеевич – кандидат экономических наук, старший преподаватель кафедры экономики и организации производства Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Легочкина Елена Николаевна – кандидат педагогических наук, доцент, декан подготовительного факультета для иностранных граждан, заведующий кафедрой русского языка и естественных дисциплин Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Лемешкина Виктория Олеговна – студентка кафедры экономики и организации производства Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Лобукова Алёна Сергеевна – студентка 4 курса кафедры социологии и организации работы с молодежью Белгородского государственного национального исследовательского университета (г. Белгород).

Локтионова Юлия Николаевна – кандидат экономических наук, доцент Российского государственного социального университета (г. Москва).

Ломаченко Светлана Николаевна – кандидат экономических наук, доцент, директор научно-методического центра профессиональной адаптации и трудоустройства специалистов Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Лопанов Александр Николаевич – доктор технических наук, заведующий кафедрой безопасности жизнедеятельности Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Лопанова Елена Вениаминовна – преподаватель химии высшей категории Областного государственного автономного образовательного учреждения среднего профессионального образования «Белгородский техникум промышленности и сферы услуг» (г. Белгород).

Луткова Ольга Юрьевна – студентка Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Любимова Мария Сергеевна – ассистент Российского государственного социального университета (г. Москва).

Люлюченко Михаил Владимирович – студент Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Марфин Юрий Сергеевич – кандидат химических наук, доцент Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Ивановский государственный химико-технологический университет» (г. Иваново).

Матюшкина Татьяна Павловна – старший преподаватель кафедры русского языка и естественных дисциплин подготовительного факультета для иностранных граждан Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Минаева Людмила Алексеевна – кандидат экономических наук, заведующий кафедрой экономики, менеджмента, маркетинга Белгородского инженерно-экономического института (г. Белгород).

Митичева Татьяна Ивановна – кандидат педагогических наук, доцент ФГАОУ ВО Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, (Арзамасский филиал) (Нижегородская область г. Арзамас).

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 – кандидат технических наук, доцент кафедры технологических комплексов, машин и механизмов, проректор по инновационным технологиям и трудоустройству выпускников Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Могутова Оксана Александровна – старший преподаватель Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Мордовская Ольга Сергеевна – кандидат технических наук, доцент кафедры механического оборудования Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Моркина Надежда Анатольевна – специалист Центра карьеры ФГАОУ ВПО «Сибирский федеральный университет» (г. Красноярск).

Морозов Владимир Борисович – кандидат технических наук, доцент, директор Регионального центра содействия трудоустройству и

адаптации к рынку труда выпускников профессиональных учреждений высшего профессионального образования, ФГБОУ ВПО «Тульский государственный университет» (г. Тула).

Музылева Елена Сергеевна – студентка 4 курса, кафедры социологии и управления Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Мухин Леонид Николаевич - начальник РЦСТВ НИ Томского государственного университета (г. Томск).

Мясоедов Роман Александрович – доцент кафедры экономики и организации производства Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Надеев Григорий Анатольевич – аспирант кафедры социальных технологий Белгородского государственного национального исследовательского университета (г. Белгород).

Нарчуганов Антон Николаевич – кандидат химических наук, директор Центра карьеры ФГАОУ ВПО «Сибирский федеральный университет» (г. Красноярск).

Науменко Светлана Михайловна – кандидат экономических наук, доцент кафедры экономических и естественно-научных дисциплин Северо-Кавказского филиала ФГБОУ ВПО «Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова» (г. Минеральные Воды).

Никифорова Евгения Петровна – кандидат технических наук, доцент кафедры стратегического управления Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Огнев Сергей Петрович – кандидат технических наук, доцент, директор Института планирования карьеры Сибирского государственного индустриального университета (г. Новокузнецк).

Одинцова Ольга Ивановна – доктор технических наук, заведующий кафедрой, профессор Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Ивановский государственный химико-технологический университет» (г. Иваново).

Окунева Галина Леонидовна – кандидат технических наук, доцент кафедры высшей математики Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Оспищева Ольга Ивановна – Инженер Штаба ССО Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Пархоменко Людмила Алексеевна – старший преподаватель Белгородского инженерно-экономического института (г. Белгород).

Пашков Андрей Анатольевич – студент Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Пашкова Людмила Андреевна – старший преподаватель кафедры архитектурных конструкций Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Пеева Мария Владимировна – учитель русского языка и литературы Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 20 им. В.М. Елсукова» (Кемеровская область, г. Ленинск-Кузнецкий).

Перескокова Татьяна Аркадьевна – кандидат педагогических наук, доцент Старооскольского технологического института (филиал НИТУ «МИСИС») (г. Старый Оскол).

Перькова Маргарита Викторовна – кандидат архитектуры, профессор, заведующий кафедрой архитектуры и градостроительства Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Петимко Анжела Михайловна – кандидат экономических наук, доцент кафедры маркетинга Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Пигорева Анна Александровна – студентка Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Питенко Александра Александровна – студентка Белгородского инженерно-экономического института (г. Белгород).

Погромский Алексей Сергеевич – старший преподаватель, кафедры автомобильных и железных дорог Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Подборская Марина Владимировна – ведущий специалист Центра карьеры ФГАОУ ВПО «Сибирский федеральный университет» (г. Красноярск).

Подопригора Сергей Владимирович – директор ОКУ «Белгородский центр занятости населения» (г. Белгород)

Пожарицкая Екатерина Ивановна – студентка Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Полуэктова Валентина Анатольевна – кандидат технических наук, доцент кафедры неорганической химии Белгородского

государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Почернин Игорь Олегович – аспирант кафедры социологии и управления Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Родина Ирина Юрьевна – преподаватель профессиональных модулей и учебных дисциплин Государственного автономного профессионального учреждения Республики Саха (Якутия) «Якутский технологический техникум сервиса» (г. Якутск).

Роут Олеся Анатольевна – методист ГОУ «Кузбасский региональный институт развития профессионального образования» (Кемеровская область, г. Прокопьевск).

Рыбалкина Людмила Григорьевна – директор Регионального учебного консультационно-методического центра профориентации и содействия трудоустройству выпускников «Карьера»

Рябов Александр Алексеевич – кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики и организации производства Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Рябцева Светлана Васильевна – старший преподаватель кафедры высшей математики Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Ряпухина Виктория Николаевна – кандидат экономических наук, доцент кафедры стратегического управления Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Садаков Денис Андреевич – студент, техник ЦСТВ Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Вятский государственный университет» (г. Киров).

Самоварова Елизавета Сергеевна – студентка 3 курса кафедры экономики и организации производства Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Сангаева Тамара Евгеньевна – ассистент кафедры менеджмента и финансов ФГБОУ ВПО «Калмыцкий государственный университет» (Республика Калмыкия, г. Элиста).

Сахаров Юрий Владимирович – кандидат технических наук, доцент кафедры Физическая электроника Томского государственного университета систем управления и радиоэлектроники, ТУСУР (г. Томск).

Свинцова Дарья Алексеевна – специалист Центра карьеры ФГАОУ ВПО «Сибирский федеральный университет» (г. Красноярск).

Селиванова Елена Вячеславовна – старший преподаватель кафедры высшей математики Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Сергеев Денис Геннадьевич – кандидат технических наук, доцент Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Вятский государственный университет» (г. Киров)

Сиваченко Леонид Александрович – доктор технических наук, профессор кафедры СДПТМиО ГУ ВПО «Белорусско-Российского университета» (Республика Беларусь, г. Могилев).

Сивушова Елена Викторовна – декан факультета инженерных технологий и экономики Белгородского инженерно-экономического института (г. Белгород).

Слабинская Ирина Александровна – доктор экономических наук, профессор, заведующий кафедрой бухгалтерского учета и аудита Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Слюняева Раиса Владимировна – студентка Белгородского инженерно-экономического института (г. Белгород).

Смоленская Оксана Алексеевна – доцент кафедры социологии и управления Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Соловьёв Виктор Петрович – кандидат технических наук, профессор Старооскольского технологического института (филиал НИТУ «МИСИС») (г. Старый Оскол).

Спесивцева Светлана Евгеньевна – кандидат педагогических наук, доцент кафедры социологии и управления, директор института дистанционного образования Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Столярова Вера Афанасьевна – кандидат экономических наук, профессор кафедры менеджмента и внешнеэкономической деятельности Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Строкова Валерия Валерьевна – доктор технических наук, профессор, заведующий кафедрой материаловедения и технологии материалов Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Тарасенко Виктория Николаевна – кандидат технических наук, доцент кафедры архитектурных конструкций Белгородского

государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Тасич Владица – дипломированный экономист, Экономический факультет Приштинского университета с временным местонахождением в Косовской Митровице (Республика Сербия)

Тикунова Инга Вильямовна – кандидат технических наук, профессор кафедры неорганической химии Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Тихомирова Тамара Ивановна – кандидат технических наук, доцент кафедры энергетики теплотехнологии Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Тихонова Ирина Олеговна – студентка 1 курса магистратуры Национального исследовательского Томского государственного университета (г. Томск).

Ткаченко Ирина Валериевна – профессор, доктор психологических наук Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования Армавирская государственная педагогическая академия (г. Армавир).

Ткаченко Юлия Александровна – кандидат экономических наук, доцент кафедры бухгалтерского учета и аудита Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Тоцкая Инна Викторовна – кандидат социологических наук, доцент кафедры социологии и управления Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Троян Павел Ефимович – доктор технических наук, профессор, заведующий кафедрой Физическая электроника Томского государственного университета систем управления и радиоэлектроники, ТУСУР. Имеет правительственные награды: «Почетный работник науки и техники РФ», «Почетный работник Высшего профессионального образования» (г. Томск).

Уварова Людмила Марковна – начальник Центра карьеры ФГАОУ ВПО «Северо-Восточный федеральный университет им. М.К. Аммосова» (г. Якутск).

Уральский Владимир Иванович – кандидат технических наук, профессор кафедры технологических комплексов, машин и механизмов, директор Центра дополнительного профессионального

образования и инновационных технологий Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Фанина Евгения Александровна – кандидат технических наук, доцент кафедры безопасности жизнедеятельности 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).

Фомин Владимир Николаевич – кандидат социологических наук, профессор кафедры социологии и управления Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Халенко Вероника Олеговна – студентка 3 курса кафедры экономики и организации производства Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Халиулина Валентина Владимировна – кандидат экономических наук, доцент Кемеровского государственного университета (г. Кемерово), Юргинского технологического института (филиала) Томского политехнического университета (Кемеровская область, г. Юрга).

Ханина Елена Геннадьевна – инженер научно-методического центра профессиональной адаптации и трудоустройства специалистов Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Харьковская Елена Михайловна – студентка 3 курса кафедры финансовый менеджмент 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).

Чернушкина Наталья Владимировна – методист ГОУ «Кузбасский региональный институт развития профессионального образования» (Кемеровская область, г. Прокопьевск).

Черныш Надежда Дмитриевна – доцент кафедры архитектурных конструкций Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Чернышева Ольга Николаевна – учитель физики Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №20 им. В.М. Елсукова» (Кемеровская область, г. Ленинск-Кузнецкий).

Чикилева Елена Николаевна – аспирант кафедры социологии и управления 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).

Шаповалова Инна Сергеевна – доктор социологических наук, профессор, заведующий кафедрой социологии и организации работы с молодежью Белгородского государственного национального исследовательского университета (г. Белгород).

Шаткова Маргарита Геннадьевна – студентка Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Шварцман Любовь Александровна – студентка 1 года обучения магистратуры, специальность Социальная работа ФГБОУ ВПО «Приамурский государственный университет имени Шолом-Алейхема» (г. Биробиджан).

Шевцова Раиса Григорьевна – кандидат химических наук, доцент, профессор кафедры неорганической химии, Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Шевченко Мария Алексеевна – студентка Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Шестериков Евгений Викторович – кандидат технических наук, начальник научно-производственного комплекса «Микроэлектроника» ЗАО НПФ «Микран» (г. Томск).

Шкода Виктория Васильевна – студентка 4 курса кафедры социологии и организации работы с молодежью Белгородского

государственного национального исследовательского университета (г. Белгород).

Шукчус Любовь Витаутасовна – 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 «Воронежский государственный университет» (ФГБОУ ВПО «ВГУ») (г. Воронеж).

Щетинина Ирина Александровна – кандидат технических наук, доцент кафедры энергетики теплотехнологии Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Ярмоленко Любовь Ивановна – старший преподаватель кафедры экономики и организации производства Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Региональный научно-методический центр профессиональной адаптации и трудоустройства специалистов БГТУ им. В.Г. Шухова (РНМЦ ПАТС) –

инновационная площадка для развития различных форм взаимодействия трех заинтересованных сторон: Университета, студентов (выпускников) и работодателей.

Студентам и выпускникам РНМЦ ПАТС предлагает:

- ✓ консультирование по вопросам трудоустройства: информирование об источниках поиска работы, написание и корректировка резюме, подготовка к прохождению профессионального отбора в компаниях;
- ✓ информацию о вакансиях и стажировках на начальные позиции в компаниях и организациях от работодателей и кадровых агентств;
- ✓ информирование об источниках временной занятости студентов;
- ✓ участие в презентациях компаний, Днях карьеры, ярмарках вакансий, организуемых на базе РНМЦ ПАТС;
- ✓ участие в тематических презентациях, мастер-классах и тренингах по технологии поиска работы, основам составления резюме и прохождения собеседования, самопрезентации и др.;
- ✓ размещение резюме студентов и выпускников в базах резюме РНМЦ ПАТС и открытых интернет систем – АИСТ, Scillbook.

Работодателям РНМЦ ПАТС предлагает:

- ✓ размещение информации о вакансиях на сайте РНМЦ ПАТС, Scillbook и на информационных стендах факультетов БГТУ им. В.Г. Шухова;
- ✓ использование возможностей открытого и дистанционного 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);
- ✓ содействие в поиске и подборе персонала из числа студентов и выпускников.

Мы работаем для Вас!

КАДРОВОЕ АГЕНТСТВО ООО «Открытые технологии»

Уважаемые работодатели и соискатели вакансий!

На базе БГТУ им. В.Г. Шухова функционирует кадровое агентство, которое предлагает следующие услуги:

<p>✓ профконсультирование для взрослых с целью смены профессиональной сферы или построения плана карьерного развития (компьютерное тестирование и консультация психолога). Помощь в трудоустройстве (составление и корректировка резюме, работа с различными источниками поиска работы).</p>
<p>✓ поиск и подбор персонала для организаций и компаний, используя новейшие методики (прямой поиск и рекрутинг) и обширную базу резюме выпускников;</p>
<p>✓ размещение информации о компании, предприятии, организации и их вакансиях на внутривузовских информационных источниках (СМИ, интернет-ресурсы);</p>
<p>✓ организация и проведение встречи студентов с представителями компании с целью информирования студентов об условиях и системе подбора молодых специалистов;</p>
<p>✓ обучение и развитие персонала. Проведение авторских психологических тренингов и семинаров для повышения эффективности и результативности работы сотрудников (тренинг убеждающей коммуникации, тренинг формирования команды, тренинг лидерства, тренинг эффективных продаж др.).</p>
<p>✓ оценка персонала:</p> <ul style="list-style-type: none"> - психологическое тестирование на этапе подбора персонала. Выявление особенностей личности, интеллекта и мотивации соискателя с целью прогнозирования его профессиональной успешности. Составление развернутого психологического портрета сотрудника с описанием его преимуществ и недостатков относительно вакансии, на которую он претендует. - 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, построения модели "идеального исполнителя" для конкретной должности.

Мы готовы к плодотворному сотрудничеству и ждем Ваших предложений!

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.

<p>✓ 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», «Профориентатор» и др.)</p>
<p>✓ 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.).</p>
<p>✓ получение дополнительных квалификаций и профессиональной переподготовки в соответствии с индивидуальными карьерными и профессиональными целями;</p>
<p>✓ обучение по программе авторского курса «Технология успешного трудоустройства», который направлен на формирование навыков успешного трудоустройства и карьерного развития.</p>
<p>✓ участие во встречах Ассоциации выпускников БГТУ им. В.Г. Шухова</p>

Наши контакты:

Почтовый адрес: Россия, 308012, г. Белгород, ул. Костюкова 46

БГТУ им. В. Г. Шухова, Гк 233.

Тел./факс: (4722) 30-99-64

E-mail: pats@intbel.ru

**ЦЕНТР ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ И ИННОВАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ
БГТУ ИМ. В.Г. ШУХОВА**

**предлагает профессиональное обучение и повышение
квалификации по следующим специальностям и направлениям:**

- Водитель автомобиля категории «В»
- Арматурщик
- Асфальтобетонщик
- Бетонщик
- Каменщик
- Контролер измерительных приборов и специального инструмента
- Лепщик архитектурных деталей
- Маляр
- Монтажник систем вентиляции, кондиционирования воздуха, пневмотранспорта и аспирации
- Монтер пути
- Облицовщик-плиточник
- Оператор видеозаписи
- Оператор котельной
- Оператор ПЭВМ
- Слесарь механосборочных работ
- Слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматике
- Слесарь по ремонту автомобилей
- Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования
- Токарь
- Штукатур
- Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования
- Электросварщик на автоматических и полуавтоматических машинах
- Электросварщик ручной сварки
- Бухгалтерский учет
- Компьютерные информационные технологии (пользователь ПК)
- Компьютерные технологии в рекламе и автоматизированном проектировании «AutoCAD», «Компас 3D»
- Компьютерные информационные технологии в бухгалтерском учете с использованием программы «1С:Бухгалтерия»
- Компьютерные информационные технологии в бухгалтерском учете с использованием программы «1С:Зарплата и кадры»

- Компьютерные информационные технологии в бухгалтерском учете с использованием программы «1С:Торговля и склад»
- Менеджмент в подразделениях по маркетингу и сбыту продукции
- Менеджмент офиса
- Основы предпринимательства
- Ценообразование и сметное нормирование в строительстве

Открыто обучение по программам профессиональной переподготовки:

- Промышленное и гражданское строительство
- Ценообразование и сметное нормирование в строительстве
- Информационные системы в управлении персоналом
- Системы и средства защиты информации

Минимальный уровень образования обучающихся по программам профессиональной переподготовки – среднее профессиональное.

По результатам обучения выдается диплом о профессиональной переподготовке, дающий право заниматься новым видом профессиональной деятельности.

Страничка в интернете: <http://www.bstu.ru/collaboration/education/cdpo/>.

Обращаться по телефонам: (4722) 55-21-21, (4722) 54-98-57, (4722) 30-99-94.



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
- 20.03.01 - 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
- 08.05.02 – Строительство железных дорог, мостов и транспортных тоннелей

Ведется набор по направлениям подготовки магистров

Институт дистанционного образования функционирует и развивается как современная инновационно-образовательная структура

*Комплексное методическое обеспечение учащихся;
Современные средства обучения;
Интернет - сопровождение;
Доступная стоимость обучения;
Диплом государственного образца.*

Наш адрес:
308012 г. Белгород, ул. Костюкова, 46;
Приемная комиссия БГТУ: тел. (4722) 55-41-03
Институт дистанционного образования БГТУ им.В.Г.Шухова:
(4722) 30-99-04; 23-05-08; 54-39-62, [Http://des.bstu.ru](http://des.bstu.ru)

*Доступно! Удобно!
Качественно!*

**НА ОЧНУЮ ФОРМУ ОБУЧЕНИЯ ПРИЕМ
В БГТУ ИМ. В.Г. ШУХОВА ОСУЩЕСТВЛЯЕТСЯ
ПО СЛЕДУЮЩИМ ПРОГРАММАМ ПОДГОТОВКИ
БАКАЛАВРОВ, СПЕЦИАЛИСТОВ И МАГИСТРОВ**

**1. ИНСТИТУТ СТРОИТЕЛЬНОГО МАТЕРИАЛОВЕДЕНИЯ И
ТЕХНОСФЕРНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ (ИСМиТБ)** тел.: (4722) 55-37-61

Бакалавриат

18.03.01 – Химическая технология¹:

- Химическая технология тугоплавких неметаллических и силикатных материалов
- Технология и переработка полимеров
- Технология защиты от коррозии

18.03.02 – Энерго- и ресурсосберегающие процессы в химической технологии, нефтехимии и биотехнологии³:

- Рациональное использование материальных и энергетических ресурсов
- Основные процессы химических производств и химической кибернетики

20.03.01 – Техносферная безопасность³:

- Безопасность технологических процессов и производств
- Защита в чрезвычайных ситуациях
- Инженерная защита окружающей среды
- Радиационная и электромагнитная безопасность

20.03.02 – Природообустройство и водопользование³:

- Природообустройство
- Технология очистки природных и сточных вод

29.03.04 – Технология художественной обработки материалов³

Специалитет

20.05.01 – Пожарная безопасность

2. АРХИТЕКТУРНО-СТРОИТЕЛЬНЫЙ ИНСТИТУТ (АСИ)

тел.: (4722) 55-88-03

Бакалавриат

07.03.01 – Архитектура³

07.03.03 – Дизайн архитектурной среды³

07.03.04 – Градостроительство³

08.03.01 – Строительство¹:

- Промышленное и гражданское строительство
- Городское строительство
- Техническая эксплуатация объектов ЖКХ
- Экспертиза и управление недвижимостью
- Проектирование зданий
- Водоснабжение и водоотведение
- Теплогасоснабжение и вентиляция
- Производство строительных материалов, изделий и конструкций
- Наносистемы и трансфер технологий
- Информационно-строительный инжиниринг

21.03.02 – Землеустройство и кадастры³

22.03.01 – Материаловедение и технология материалов³

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

**3. ИНСТИТУТ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ И
УПРАВЛЯЮЩИХ СИСТЕМ (ИИТУС) тел.: (4722) 55-35-37**

Бакалавриат

- 09.03.01 – Информатика и вычислительная техника³**
- 09.03.02 – Информационные системы и технологии³**
- 09.03.03 – Прикладная информатика²**
- 09.03.04 – Программная инженерия³**
- 15.03.04 – Автоматизация технологических процессов и производств³**
- 15.03.06 – Мехатроника и робототехника³**
- 27.03.01 – Стандартизация и метрология³**
- 27.03.02 – Управление качеством²**
- 27.03.04 – Управление в технических системах³**

Специалитет

- 10.05.01 – Информационная безопасность автоматизированных систем**

4. ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ И МЕНЕДЖМЕНТА (ИЭМ)

тел.: (4722) 54-97-09

Бакалавриат**38.03.01 – Экономика³:**

- Экономика предприятий и организаций
- Финансы и кредит
- Бухгалтерский учет, анализ и аудит
- Мировая экономика

38.03.02 – Менеджмент³:

- Стратегический менеджмент
- Маркетинг

38.03.03 – Управление персоналом³:

- Управление персоналом организации

Специалитет

- 38.05.01 – Экономическая безопасность**

**5. ИНСТИТУТ ТЕХНОЛОГИЧЕСКОГО ОБОРУДОВАНИЯ И
МАШИНОСТРОЕНИЯ (ИТОиМ) тел.: (4722) 55-44-22**

Бакалавриат**08.03.01 – Строительство³:**

- Механизация и автоматизация строительства

15.03.01 – Машиностроение³

- Технологии, оборудование и автоматизация машиностроительных производств

15.03.02 – Технологические машины и оборудование¹:

- Компьютерные технологии в проектировании оборудования предприятий строительных материалов
- Технологические машины и комплексы предприятий строительных материалов
- Машины и аппараты пищевых производств

15.03.05 – Конструкторско-технологическое обеспечение машиностроительных производств¹:

- Технология машиностроения
- Технологическая мехатроника и робототехника

- Системы компьютерно-технологической подготовки и управления машиностроительными производствами

54.03.02 – Декоративно-прикладное искусство и народные промыслы³:

- 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 – Строительство³:

- Автомобильные дороги и аэродромы

23.03.01 – Технология транспортных процессов³:

- Организация и безопасность движения
- Расследование и экспертиза ДТП

23.03.02 – Наземные транспортно-технологические комплексы³:

- Подъемно-транспортные, строительные, дорожные машины и оборудование
- Машины и оборудование природообустройства и защиты окружающей среды

23.03.03 – Эксплуатация транспортно-технологических машин и комплексов¹:

- 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

08.05.02 – Строительство железных дорог, мостов и транспортных тоннелей:

- Строительство дорог промышленного транспорта.

23.05.01 – Наземные транспортно-технологические средства:

- Подъемно-транспортные, строительные, дорожные средства и оборудование
- Технические средства природообустройства и защиты в чрезвычайных ситуациях

7. ЭНЕРГЕТИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ (ЭИ)

тел.: (4722) 54-50-43

Бакалавриат

13.03.01 – Теплоэнергетика и теплотехника³:

- Энергетика теплотехнологий
- Энергообеспечение предприятий
- Экономика и управление на предприятии теплоэнергетики

13.03.02 – Электроэнергетика и электротехника¹:

- Электроснабжение
- Электропривод и автоматика
- Нетрадиционные и возобновляемые источники энергии

¹ – Набор ведется как на прикладной, так и академический бакалавриат

² – Набор ведется только на прикладной бакалавриат

³ – Набор ведется только на академический бакалавриат

Научное издание

**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

В двух частях

Часть 1

Статьи печатаются в авторской редакции

Подписано в печать 20.12.14. Формат 60x84/16. Усл. печ. л. 27,9.
Уч.-изд. л. 25. Тираж 120 экз. Заказ 363.
Отпечатано в Белгородском государственном технологическом
университете им. В.Г. Шухова
308012, г. Белгород, ул. Костюкова, 46