

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

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

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

(Белгород, 18 ноября 2016 г.)

В двух частях

Часть 2

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

Белгород
2016

УДК 331.5
ББК 65.240.53
С 57

С57 Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях: сборник материалов VIII Международной заочной научно-практической конференции, посвященной 10-летию Регионального научно-методического центра профессиональной адаптации и трудоустройства специалистов, Белгород, 18 ноября 2016 г. / под ред. С.А. Михайличенко, Ю.Ю. Бурыка. – Белгород: Изд-во БГТУ им. В.Г. Шухова, 2016. – 308 с.

ISBN 978-5-361-00440-9
ISBN 978-5-361-00442-3

Сборник сформирован по материалам, представленным участниками VIII Международной заочной научно-практической конференции, посвященной 10-летию Регионального научно-методического центра профессиональной адаптации и трудоустройства специалистов «Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях», состоявшейся 18 ноября 2016 г. в Белгородском государственном технологическом университете имени В. Г. Шухова. В сборнике рассматриваются основные направления содействия профессиональному становлению личности, особенности трудоустройства выпускников образовательных учреждений в современных условиях, проблемы социальной и профессиональной адаптации молодых специалистов и др.

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

УДК 331.5
ББК 65.240.53

ISBN 978-5-361-00440-9
ISBN 978-5-361-00442-3

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

Содержание

Предисловие	6
Костецкая Т.В. Мероприятия по снижению напряженности на рынке труда	11
Кочеткова В.А. Организация временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в свободное от учебы время на территории Белгородской области	18
Кравченко С.С., Тимофеева Л.В. Профориентационная деятельность в учебных заведениях общего и профессионального образования	23
Крамской С.И., Бондарь Е.А., Тулинова Н.А. Профессионально-прикладная направленность физического воспитания студентов специального учебного отделения в техническом вузе	28
Куликова Т.И. Адаптация молодых специалистов на рабочем месте	33
Куликова Т.И. Стадии профессионального становления личности	37
Кулова Е.О., Жеребятьева Л.Ю. Современные технологии профориентационной работы	42
Кутепова И.В., Шутенко Е.Н. Особенность подготовки будущих менеджеров к условиям работы в организации	47
Лашина Л.С., Шахов В.В. Реформирование российской экономики в 90-е годы XX в.	54
Левченко С.Ю. Социальный проект как средство развития волонтерского движения	62
Лозовая Н.Н. Профессиональная подготовка инженеров по управлению на транспорте	67
Лозовая Н.Н. Секреты анкетирования молодых специалистов на собеседовании	72
Макридина М.Т. Система дополнительного профессионального образования студентов и повышения квалификации специалистов	77
Мальков А.П. Повышение работоспособности студентов с использованием методов психологической саморегуляции	82
Матюшкина Т.П. Ораторские способности как важный компонент профессиональной деятельности	87
Михайличенко С.А., Буряк Ю.Ю., Афанаскова Ю.А. Метакомпетенции как основа успешной самореализации выпускников на рынке труда	94

Михайличенко С.А., Буряк Ю.Ю., Костенко Е.А., Кончедалова О.Г. Развитие системы трудоустройства выпускников БГТУ им. В.Г. Шухова: переход к кадровому планированию	102
Михайличенко С.А., Ватулин А.Е., Горшков О.В. Профессиональные компетенции бойцов студенческих отрядов: особенности подготовки к работе в третьем трудовом семестре	107
Молотова Т.В., Пашина Н.Н. Качественная профориентация и сотрудничество с рекрутерами – залог успешного трудоустройства молодежи	112
Музылева Е.С. Анализ требований работодателей к подготовке молодых специалистов	116
Патрикеева А.В. Влияние здорового образа жизни на демографические показатели страны	122
Пирожкова Е.В., Шутенко Е.Н. Мотивационный аспект проблемы трудоустройства будущих выпускников	127
Полицук Е.А. Влияние социальных институтов образования и рынка труда на формирование портрета современной молодежи	133
Полякова Т.А. Профессиональная переподготовка как программа профессиональной карьеры выпускника, его успешного трудоустройства	139
Попов А.В., Власова Е.А., Беседина Т.В. Headhunting as the one of way of recruitment	143
Попов А.В., Шавырина И.В., Могутова О.А. Handshake's Platform For Recruiting Of Students	147
Рубанова Н.П. Формирование необходимых условий в БГТУ им. В.Г. Шухова для успешного трудоустройства молодых специалистов	151
Рыбалкина Л.Г. Участие студенческих объединений в карьерных мероприятиях Сибирского государственного индустриального университета	156
Сонников С.А. Роль государственной службы занятости в современных условиях	161
Сонников С.А., Флоринский В.В. Методы моделирования принимаемых сигналов в пассивной радиолокации	165
Ткачева Л.Ю., Шалыгина Е.Ю. Актуализация личности в процессе ее профессионального становления	169
Фарафонова И.В., Попова Л.Н. Карьерное портфолио студента вуза	177

Фиринова Р.П. Комплекс ГТО как средство ППФП студенческой молодежи	183
Черныш Н.Д., Коренькова Г.В., Митякина Н.А. Проблемы формирования творческого подхода в учебной архитектурно-проектной деятельности	188
Шайхетдинова К.Р. Организация пространства пешеходных путей	193
Шамаева О.П., Хорошун Н.А. Система управления профессионального развития персонала и молодой специалист	197
Шамаева О.П., Хорошун Н.А. Современный рынок труда и проблема удержания персонала	211
Шамаева О.П., Хорошун Н.А. Управленческие аспекты формирования социально-психологического климата в трудовом коллективе	218
Шахов В.В., Лашина Л.С. Дворянская благотворительность в системе закрытого призерия детей на территории Центрального Черноземья в XIX - начале XX вв.	228
Шевцова Р.Г. Повышение эффективности качества обучения по дисциплине «химия» путем внедрения информационных технологий	233
Широкова Л.В., Валюкевич Т.Ю. Роль курса «Планирование профессиональной карьеры» в формировании рекрутинговых компетенций студентов	238
Широкова Л.В., Юрьева М.А. Российские вузы в глобальном рейтинге взаимодействия с работодателями	245
Шкарпеткин Е.А., Бережной О.Л. Проблемы трудоустройства и самореализации молодежи на современном рынке труда	251
Шумилова Е.Ю. О подготовке инженерно-технических кадров для промышленного сектора и трудоустройстве их на территории Северо-Кавказского федерального округа	254
Щерабкова М.В. Компетентностная оценка работодателями качества профессиональной подготовки выпускников	260
Яриков В.Г. Система информационно-консультативной поддержки трудоустройства выпускников	267
Бурухина Т.Ф. Технология эффективной социально-профессиональной адаптации первокурсников	272
Сулейманова Л.А., Никулина О.М., Погорелова И.А. Об опыте совмещения профориентационной поддержки учащихся общеобразовательных учреждений и повышения компетенций студентов строительных профилей подготовки	280

Предисловие

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



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

В БГТУ им. В.Г. Шухова разработан собственный вариант системы обеспечения занятости студентов и выпускников, который объединяет работу не только Центра трудоустройства, но и всех выпускающих кафедр, системы практикоориентированного обучения, Центра дополнительного профессионального образования и студенческих строительных отрядов. Сотрудники Центра развития карьеры БГТУ им. В.Г. Шухова начинают профориентационную работу еще с абитуриентами, чтобы помочь им сделать правильный выбор будущей профессии. Во время обучения студенты вступают в строительные отряды, что позволяет выпускать конкурентоспособных специалистов для предприятий и организаций Белгородчины и других регионов РФ.

Для успешного трудоустройства наших выпускников разработана и эксплуатируется уникальная автоматизированная система содействия трудоустройству выпускников. Данная система – это студенческий рейтинговый банк данных, который сегодня включает более семи тысяч резюме студентов и выпускников БГТУ им. В.Г. Шухова. База данных старшекурсников вуза включает в себя не только

традиционные разделы профессиональных резюме, но и сведения о научном, творческом, адаптивном потенциале студентов, накопленных ими знаниях в плане общенаучных, профессиональных и специальных компетенций. Мы стараемся ее постоянно совершенствовать в соответствии с современными тенденциями рынка труда.

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

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

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

С целью поддержания профессиональных связей между выпускниками БГТУ им. В.Г. Шухова и укрепления контактов с almaty развивается Ассоциация выпускников, в составе которой насчитывается более тринадцати тысяч человек. В ее сфере деятельности – интеграция методического, научного, кадрового и информационного потенциала «шуховцев», взаимодействие с государственной и муниципальными властями.

Закономерно, что конечным и ключевым показателем качества образовательных услуг, предоставляемых вузом, является не только красный диплом выпускников, но и то, насколько они успешны в своей профессиональной деятельности, смогли ли найти работу по специальности, какой уровень заработной платы готовы предложить им работодатели, и какие перспективы ожидают их в будущем. Примечательно, что по уровню заработной платы в течение первого

года после выпуска «шуховцы» опережают выпускников подавляющего большинства вузов Центрального федерального округа, опередив университеты таких регионов, как Белгородская, Курская, Воронежская, Орловская, Брянская и другие области. При этом задача вуза – не просто активно искать вакансии для студентов после получения диплома, а создать комплексную систему трудоустройства, которая поможет сформировать конкурентоспособного специалиста в течение всего срока обучения в вузе. Не случайно показатель «Трудоустройство» является одним из ключевых в мониторинге эффективности деятельности университетов, а центры содействия трудоустройству выпускников вузов являются своего рода связующим звеном между рынком образовательных услуг и рынком труда.

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

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

С.Н. Глаголев

Уважаемые участники VIII Международной заочной научно-практической конференции!



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

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

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

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

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

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

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

Заместитель губернатора области

О.А. Павлова

Костецкая Т.В.

*ГАПОУ «Волгоградский медико-экологический техникум»
г. Волгоград, Россия*

МЕРОПРИЯТИЯ ПО СНИЖЕНИЮ НАПРЯЖЕННОСТИ НА РЫНКЕ ТРУДА

Для средней профессиональной школы характерен ряд проблем, без преодоления которых будет серьезным образом затруднено ее инновационное развитие. Одной из проблем является противоречие между ростом потребности в специалистах и отсутствием ее объективного прогноза по отраслям экономики, нерациональным использованием специалистов со средним профессиональным образованием, низкой ценой труда молодого специалиста. Для разрешения проблемной ситуации в долгосрочной областной целевой программе «Комплексная программа развития профессионального образования Волгоградской области на 2011-2015 годы» были сформулированы следующие цели и задачи:

Цель Программы - обеспечение доступности качественного профессионального образования, соответствующего требованиям инновационного социально ориентированного развития Российской Федерации.

Задачи Программы:

приведение содержания и структуры профессионального образования в соответствие с потребностями регионального рынка труда, с требованиями условий реализации приоритетных направлений модернизации и технологического развития экономики России;

обеспечение соответствия структуры и качества образовательных услуг в системе профессионального образования потребностям регионального рынка труда;

обновление содержания и технологий профессионального образования, повышение качества предоставляемых профессиональных образовательных услуг. Новые федеральные государственные образовательные стандарты отличаются особой практической направленностью. Выпускники ссузов должны иметь не только большой багаж знаний, но и владеть прикладными практическими навыками. Поэтому особое значение уделяется практике. Организация практик на всех этапах направлена на развитие профессиональных и общих компетенций, формирование профессиональной культуры, построение карьерного плана будущего специалиста, повышение востребованности на рынке труда.

Устойчивый положительный результат в решении проблемы практико-ориентированности образовательного процесса в техникуме дает формирование партнерских отношений с работодателями, организация социального партнерства.

ССТВ укрепляет и развивает партнерские отношения, что способствует дальнейшему трудоустройству выпускников.

В соответствии с «Концепцией долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации до 2020 г.» целью государственной молодежной политики является создание условий для успешной социализации и эффективной самореализации молодежи, качественное развитие и использование ее потенциала в интересах инновационного развития страны.

Для техникума очень актуальна работа с абитуриентами, это попытка напрямую повлиять на выбор школьника и затем встретить в нашем образовательном учреждении мотивированного абитуриента. В профориентационной работе активно участвуют выпускники, что очень положительно влияет на выбор будущей специальности школьников. Проводятся встречи-беседы, на которых поднимаются вопросы о востребованности разных специальностей на рынке труда, тематические классные часы «Товаровед-эксперт престижная специальность», общение с родителями абитуриентов в Дни открытых дверей (до 150 человек), распространение буклетов с информацией о техникуме, правилах поступления и условиях проживания в общежитии. Статистические исследования показали, что 30 % абитуриентов приходят в техникум по рекомендации друзей – старшекурсников, выпускников, взрослых знакомых, дети которых учатся в техникуме. Многие выпускники техникума направляют к нам обучаться своих детей.

ССТВ проводит консультационную и мотивационную работу, направленную на повышение готовности студентов и выпускников к самостоятельному трудоустройству, усиление их миграционной активности и профессиональной мобильности.

В течении всего 2015-2016 учебного года со студентами и выпускниками проводятся индивидуальные консультации. Сотрудники ССТВ, юрист и специалист отдела кадров оказывают помощь в составлении резюме, подготовке самопрезентации, развивают навыки делового общения, знакомят с методами собеседования с работодателями, с правилами заключения трудового договора, с правами и обязанностями работодателя и работника, оказывают психологическую поддержку при встречах-беседах с

психологом. В техникуме оборудованы места для свободного доступа в интернет для поиска вакансий и другой информационной поддержки.

В марте 2016 г. была организована работа передвижной лаборатории Центра занятости г. Волгограда. Сотрудники ЦЗН подбирали вакансии в базе данных центра.

Совместно с Центрами занятости и социальными партнерами проводятся индивидуальные беседы по вопросам трудоустройства и временной занятости студентов (сеть аптек «36,6», ООО «Антей», ООО «Радеж»).

Информация о состоянии рынка труда осуществляется:

-через информационный стенд и в разделе «Информация для выпускников» на странице официального сайта техникума

Разработан индивидуальный перспективный план профессионального развития выпускника, который способствует повышению уровня профессионализма выпускника, приведение его компетенций в соответствие с требованиями работодателей. Нормативным основанием для разработки планов профессионального развития студентов (выпускников) являются Рекомендации Минобрнауки России по обеспечению индивидуального учета и разработки перспективных планов профессионального развития выпускников (Письмо Минобрнауки России от 24.03.2015 №АК-763/06). В плане отражены основополагающие линии профессионального развития выпускника, которые влияют на достижение планируемых целей и в дальнейшем процесс трудоустройства. Индивидуальный перспективный план профессионального развития выпускника включает: основные сведения о выпускнике, цели профессионального развития, представления о будущей работе, самооценка уровня профессионального развития, план достижения выпускником поставленных целей, сведения о достижении целей.

Совместно с Центрами занятости населения, работая с социальными партнерами, сотрудники ССТВ организуют временную занятость студентов в свободное от занятий время.

1. В 2015-2016 учебном году обучающиеся специальности Технология продукции общественного питания работали помощниками поваров и официантами на предприятиях общественного питания ООО «Гиппопо», ООО «ДК Царицын», ИП Тараненко, кафе «Ля Газетте», «ГК Излучина», ООО «Фютюр», пиццерия «Оригано». Летом отрабатывали профессиональные компетенции в детских оздоровительных лагерях МБУ ДОЛ «Чайка», «Босоногий гарнизон», «Рассвет».

2. Обучающиеся специальности Товароведение и экспертиза качества потребительских товаров работали консультантами, фасовщиками, продавцами в сетевых магазинах АО «Гандер», ООО «Тамерлан», ООО «Радеж», ИП Кульченко, ИП Шульга.

3. В свободное от учебы время обучающиеся по специальности Фармация работали промоутерами, фасовщиками, фармацевтами в аптеках ИП Башкова, сеть «Вита», ООО «Аптеки 36,6».

4. Выпускники групп специальности Пожарная безопасность несли дежурство в добровольной пожарной дружине в пожарных частях Волгограда и Волгоградской области. Работали охранниками в сетевых магазинах и у индивидуальных предпринимателей. Летом 2016 г. был сформирован студенческий отряд ВМЭТ, который принял участие в благоустройстве парка отдыха «Калейдоскоп» в р.п. Светлый Яр.

На базе техникума регулярно проводятся различные мероприятия для студенческой молодежи с участием работодателей, направленные на снижение напряженности на рынке труда и на адаптацию первокурсников к обучению в техникуме.

1. Ярмарки вакансий. Встречи с региональными директорами и менеджерами по кадрам сети аптек ООО «Аптеки 36,6», ООО «Антей», «Вита», «Мелодия здоровья», ИП Буркова для выпускников специальности Фармация. Цель таких встреч – трудоустройство выпускников на имеющиеся свободные вакансии.

2. ООО «Светлоярский хлеб». Ярмарка вакансий для технологов.

3. Конкурсы профессионального мастерства «Лучший фармацевт 2016», Региональный конкурс «Лучший товаровед – эксперт 2016», «Лучший технолог 2015», «Лучший пожарный», с участием работодателей в качестве председателей и членов жюри. Целью Конкурсов является повышение престижа и конкурентоспособности студентов выпускных групп.

4. В семинаре на тему «Подготовка студентов для адаптации на рынке труда» приняли участие студенты-выпускники техникума (22 человека) и представители сетевых магазинов АО «Гандер», ООО «Радеж».

5. Ежегодно в техникуме проводится неделя «Я – технолог». В рамках недели проходят мастер-классы от работодателей. В этом году мероприятие было посвящено светлому празднику Пасхе. Куличи, пряники, яйца, корзины из сдобного и бисквитного теста напоминали о приближении великого праздника Пасхи. Выпускники-технологи в течении недели угощали блюдами постного стола и демонстрировали кондитерские профессиональные компетенции.

6. Одним из направлений совершенствования кадрового обеспечения фармацевтических организаций является построение непрерывного образования и углубленного освоения навыков практической работы. Наш техникум заключил договор о сотрудничестве по реализации дуальной системы обучения с учебно-производственной аптекой ГБОУ ВПО ВолгГМУ Минздрава России. Целью дуального обучения является качественное освоение обучающимися программы профессионального модуля «Изготовление лекарственных форм и проведение обязательных видов внутриаптечного контроля» согласно федеральному государственному образовательному стандарту по специальности 33.02.01 Фармация. В дальнейшем учебно-производственная аптека становится не только местом практики, но и местом трудоустройства некоторых студентов.

7. Семинар о планировании профессиональной карьеры провели совместно с Светлоярским ЦЗН.

В техникуме ведется профориентационная работа на основе разработанной программы освоения рынка образовательных услуг по следующим направлениям:

- взаимодействие со школами р.п. Светлый Яр и Светлоярского района Волгоградской области, Красноармейского района г. Волгограда, других районов Волгоградской, Астраханской и др. областей (элективные курсы в школах, проведение совместных мероприятий, спортивных соревнований);
 - общение с родителями абитуриентов в Дни открытых дверей;
 - работа выездных студенческих агитбригад в школах;
 - взаимосвязь с общественными организациями;
 - анализ спроса регионального рынка образовательных услуг; выявление привлекательных образовательных услуг;
 - сбор и обобщение сведений о школах близлежащих районов области (руководство, специфика школ, контингент);
 - оценка эффективности проведенных мероприятий по профориентации;
 - размещение информации в печатных и Интернет-СМИ;
 - создание и размещение информации на сайте техникума.

Ежегодно проводятся классные часы для первокурсников и школьников профессиональной направленности: «Товаровед-эксперт – престижная специальность», «Путешествие в страну Фармация», «Я – технолог», «Пожарный – звучит гордо!». На классных часах в игровой форме знакомят со специальностями, говорят о значимости и достоинствах специалистов разных направлений.

Классный час «Защита лесных ресурсов от пожаров – дело государственной важности», с участием зам. директора Лесного хозяйства Светлоярского муниципального района и выпускника техникума 2013г. раскрывает важность деятельности пожарных в защите лесных ресурсов и проведении профилактических мероприятий, говорит о дальнейших перспективах трудоустройства выпускников специальности Пожарная безопасность.

Уже на протяжении десяти лет в техникуме работает профессиональный клуб фармацевтов «Платиновая унция», который объединяет студентов и преподавателей, способных к самостоятельной творческой и исследовательской деятельности. В рамках клуба студенты занимаются:

- волонтерской работой: лекции на тему «Осторожно, грипп!», акция, приуроченная к Всемирному Дню борьбы со СПИДом.

- исследовательской деятельностью: проекты «Заслуги нобелевского лауреата И.И. Мечникова «Вклад М. В. Ломоносова в развитие фармации и медицины», «Аптека в произведениях А. П. Чехова» и др. Работа клуба направлена на формирование общих и профессиональных компетенций студентов, на совершенствование профессиональной подготовки;

- благоустройство коллекционного участка техникума. Основными задачами его функционирования на базе техникума являются повышение уровня подготовки специалистов в области фармации, организация прохождения учебной практики студентов по профессиональному модулю 01. Реализация лекарственных средств и товаров аптечного ассортимента «Заготовка и использование лекарственного растительного сырья в медицине», создание и постоянное пополнение коллекции лекарственных растений, изучение их размножения и разведения, ознакомление с условиями произрастания, возделывания и использования в медицинской практике, а также для заготовки растительного сырья для проведения практических занятий, изготовления таких лекарственных форм как настои, отвары, сборы; изучения условий хранения лекарственного растительного сырья и препаратов из него, овладения методами контроля качества растительного сырья.

Было проведено анкетирование со студентами выпускных групп с целью выявления ценностных ориентаций специальности и отношения к полученному образованию, которое показало, что основная часть выпускников готова к самостоятельной трудовой профессиональной деятельности и хотят дальше продолжить образование в высших образовательных учреждениях.

Проводятся встречи с работодателями по вопросу профессиональной деятельности стажеров, консультирование стажеров, анализ сведений о выпускниках-стажерах от работодателей.

Прошли встречи с выпускниками прошлых лет, на которых они делились опытом с выпускниками 2016 г.

Экскурсии на предприятия общественного питания, в магазины, аптеки и пожарные части № 3 и 7 направлены на формирование интереса к специальности.

ГАПОУ ВМЭТ размещен на территории Светлоярского муниципального района Волгоградской области в р.п. Светлый Яр. Часть студентов и преподавателей являются жителями рабочего поселка, поэтому знают и проблемы, и достижения, и перспективы развития Светлого Яра. С Администрацией Светлоярского муниципального района сложились очень теплые и дружеские отношения. Студенты, преподаватели и руководящие работники техникума принимают активное участие в мероприятиях, организуемых Администрацией района и проводимых в р.п. Светлый Яр. Это оздоровительные, экологические, патриотические, культурно-массовые и др. мероприятия. Особенное внимание уделяется проблемам экологии.

Совместно с отделом по ГО и ЧС, охране окружающей среды и экологии администрации Светлоярского муниципального района Волгоградской области и экологами г. Сочи в техникуме установили специальный бассейн и начали разводить уникальную рыбку гамбузию. Эта «золотая рыбка Сочи» уничтожает до 300 личинок комаров в минуту, спасая человечество от малярии и др. страшных инфекций. В техникуме ведется научно-исследовательская работа по изучению особенностей гамбузии.

Результатом совместной деятельности социальных партнеров и техникума является востребованность специалистов фармацевтов, технологов, товароведов-экспертов и техников-пожарных на рынке труда Волгограда и области. В 2016 году были трудоустроены более 90% выпускников.

Кочеткова В.А.

*Департамент внутренней и кадровой политики
Администрации Белгородской области*

**ОРГАНИЗАЦИЯ ВРЕМЕННОГО ТРУДОУСТРОЙСТВА
НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ ГРАЖДАН В СВОБОДНОЕ ОТ
УЧЁБЫ ВРЕМЯ НА ТЕРРИТОРИИ БЕЛГОРОДСКОЙ
ОБЛАСТИ**

Вопрос временного трудоустройства несовершеннолетних граждан сегодня актуален по нескольким причинам: во-первых, трудоустройство на период каникул позволяет подростку с пользой проводить свободное время, во-вторых, получать вознаграждение за свой труд, в третьих - у несовершеннолетнего появляется возможность освоить ту или иную профессию, подготовиться к обоснованному профессиональному выбору, в четвертых - можно получить первый опыт принятия организационных и культурных требований предприятия: режим труда и отдыха, взаимодействие с сотрудниками предприятия, понимание традиций компании.

На основании анализа временного трудоустройства несовершеннолетних граждан, проведенного управлением по труду и занятости населения Белгородской области за последние три года (2013-2015 гг.) установлено, что только 11% несовершеннолетних граждан от общего количества проживающих на территории Белгородской области участвовали в трудоустройстве в свободное от учебы время.

Отметим, также, что действующий ранее механизм трудоустройства несовершеннолетних граждан не позволял в полном объеме обеспечить потребность в выборе рабочего места, так как в нем отсутствовала информационная доступность к банку вакансий временных рабочих мест, а также согласованность взаимодействия органов исполнительной власти Белгородской области.

В связи с этим, с ноября 2015 года в целях усовершенствования региональной системы организации временного трудоустройства подростков, на территории области разработан и успешно реализуется проект «Организация временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в свободное от учёбы время».

Цель данного проекта: к концу 2016 года увеличить количество трудоустроенных граждан в возрасте от 14 до 18 лет на 125% от трудоустроенных в 2014 году (5 567 человек).

В рамках проекта кардинально изменен механизм трудоустройства данной категории граждан, если ранее подростки

трудоустраивались на рабочие места, предоставляемые работодателями в центры занятости, то сегодня у подростков появилась возможность самостоятельно определиться с выбором рабочего места через специализированный сайт www.rvt31.ru «Работа в радость», разработанный управлением по труду и занятости населения области в 2015 году.

Наполнение банка вакансий, размещенного на указанном сайте, обеспечивается посредством взаимодействия органов местного самоуправления, службы занятости и работодателей. В рамках проекта запланировано сформировать банк вакансий в количестве не менее 20 000 временных рабочих мест, однако, к концу 2016 года количество вакансий на сайте составило более двадцати четырех тысяч.

Специализированный сайт позволяет подростку самостоятельно определиться с выбором рабочего места и трудоустроиться.

Сайт также содержит разделы с информацией о временном трудоустройстве подростков не только для несовершеннолетних граждан, но и для работодателей и образовательных организаций области (методические рекомендации по вопросам организации временного трудоустройства несовершеннолетних граждан, справочная информация, буклеты).

Информационный ресурс содержит перечень временных рабочих мест в разрезе муниципальных образований региона, предложенных работодателями именно для несовершеннолетних граждан.

Также на сайте представлена возможность пройти онлайн тестирование по профессиональной ориентации, ознакомиться с информацией о востребованных на рынке труда профессиях, почитать отзывы сверстников о своём опыте работы.

В рамках проекта разработана организационно-функциональная схема, которая закреплена «Порядком взаимодействия по организации временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет», утвержденным распоряжением Правительства Белгородской области от 29 декабря 2015 года № 670-рп.

Организационно-функциональная схема позволяет обеспечить доступность процесса трудоустройства и конкретизирует его участников с определением прав и обязанностей.

Во всех муниципальных районах и городских округах области приняты постановления или распоряжения глав администраций об организации временного трудоустройства несовершеннолетних граждан, в которых определены предприятия и организации, предоставляющие рабочие места несовершеннолетним, а также утверждены положения о рабочей группе по реализации проекта.

Чтобы расширить круг организаций, учреждений и предприятий для участия в проекте сотрудниками службы занятости совместно с администрациями муниципальных районов и городских округов, управлением по делам молодежи ежемесячно проводятся совещания, рабочие встречи с представителями работодателей, организуются круглые столы.

В команду проекта вошли представители департамента внутренней и кадровой политики области, управления молодежной политики области, управления по труду и занятости населения области, органов местного самоуправления, а также центров занятости населения области.

В настоящее время цель проекта достигнута, что подтверждается оперативными данными службы занятости населения Белгородской области. По состоянию на 15 декабря текущего года в рамках реализации проекта трудоустроено 16 556 несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет на временные рабочие места в свободное от учебы время.

Активное трудоустройство подростков осуществлялось через трудовые профильные бригады, созданные на базе общеобразовательных организаций области (создано 112 бригад), и студенческие отряды, функционирующие в организациях профессионального образования и в образовательных организациях высшего образования (создано 47 отрядов).

Трудоустройство подростков в регионе, нуждающихся в особой заботе государства, составило 1139 человек, в основном это дети из малообеспеченных, неполных, многодетных семей, а также подростки, состоящие на учете в органах внутренних дел и комиссиях по делам несовершеннолетних граждан и защите их прав.

В рамках реализации закона Белгородской области «О квотировании рабочих мест для трудоустройства несовершеннолетних граждан» трудоустроено 52 подростка, из них наибольший процент (20 %) - ребята из малообеспеченных и многодетных семей.

Проблема трудоустройства несовершеннолетних, состоящих на профилактическом учете в органах внутренних дел и комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав, всегда была актуальной. Из-за ослабленного семейного контроля, низкого материального обеспечения данная категория в большинстве своем предоставлена негативному социальному влиянию.

Для трудоустройства в первоочередном порядке несовершеннолетних, склонных к правонарушениям, органы службы занятости с каждым подростком работают индивидуально. Во всех

районах области специалисты центров занятости населения принимают активное участие в работе комиссий по делам несовершеннолетних.

Наиболее эффективной формой трудовой занятости таких подростков является организация специализированных отрядов. Такие отряды формируются на базе общеобразовательных организаций, где подростками выполняются подсобные работы во время ремонта школы, благоустройство прилегающей территории, работы по прополке клумб и озеленению, мелкий ремонт школьного оборудования. Большое внимание уделяется воспитательной работе: встречи с психологом, инспекторами подразделения по делам несовершеннолетних, наркологами, спидологами, где после общих занятий и лекций проводятся индивидуальные беседы с подростками, спортивные и культурно-досуговые мероприятия.

Таким образом, сочетание трудовой деятельности с индивидуальной психолого-коррекционной работой среди подростков «группы риска», прикрепление к такого рода бригадам наставника дает свои положительные результаты и заслуживает дальнейшего развития.

В целях оказания помощи несовершеннолетним гражданам в выборе профессии, а также популяризации рабочих профессий органами службы занятости населения совместно с управлением молодежной политики и департаментом образования проводится профориентационная работа с обучающимися в образовательных организациях области.

Органами службы занятости населения проводятся профориентационные мероприятия: уроки профориентации, ярмарки учебных мест, классные часы, экскурсии в центр занятости населения и на территории предприятий и организаций, индивидуальные и групповые консультации, оказывается государственная услуга по профессиональной ориентации.

В данных мероприятиях приняли участие более 16 тыс. несовершеннолетних граждан.

Работодателями временного трудоустройства подростков выступили более 1500 организаций всех форм собственности. Несовершеннолетним гражданам предложены следующие виды работ: сельскохозяйственные и ремонтно-восстановительные работы, благоустройство и озеленение территорий, подсобные работы в организациях и предприятиях, сельскохозяйственные и ремонтно-восстановительные работы, курьерские услуги и другие. Подростки имеют возможность освоить такие профессии, как арматурщик, специалист по благоустройству территории, упаковщик и другие.

Следует сказать, что наиболее активно формируется банк вакансий временных рабочих мест в летний период, так как с наступлением лета многие подростки стремятся подработать. В течение текущего года 85 % временных рабочих мест сформировано в каникулярное время.

Несовершеннолетние граждане, принимающие активное участие во временном трудоустройстве в летний период, в День знаний на торжественных линейках отмечены грамотами, благодарственными письмами и памятными подарками от сотрудников службы занятости населения. Публичное признание успехов в труде для подростков является сильной внутренней мотивацией.

На коллегиях при главах органов местного самоуправления регулярно отмечают лучших работодателей за предоставление временных рабочих мест для трудоустройства подростков в свободное от учебы время.

Кроме того, список почетных работодателей и их отзывы о положительных результатах работы с несовершеннолетними гражданами публикуются в периодических изданиях области.

Подчеркнем, что консолидация усилий всех заинтересованных сторон позволяет не только значительно расширить сферу применения труда подростков, но и обеспечивает их приобщение к труду, получению профессиональных навыков и приобретение опыта корпоративного взаимодействия, что является неотъемлемой частью социализации в современном обществе.

Такая усовершенствованная региональная система организации временного трудоустройства дает возможность школьникам и студентам получить опыт трудовых и деловых отношений, позволяет ориентироваться в условиях современного рынка труда, способствует выбору своей будущей профессии и получению практических навыков работы.

Положительный опыт трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время в Белгородской области был представлен в Екатеринбурге на заседании круглого стола в рамках мероприятия «III Национальный чемпионат сквозных рабочих профессий высокотехнологичных отраслей промышленности по методике «WorldSkills». И принят во внимание для экстраполяции в другие регионы.

Регулярно Белгородчину посещают делегации из других областей в целях ознакомления с организацией трудоустройства подростков в каникулярное время, а также с механизмом реализации проекта и

методикой проведения мероприятий по достижению плановых показателей.

Выпуск видеосюжета телекомпании НТВ о временном трудоустройстве несовершеннолетних граждан на территории Белгородской области продемонстрировал с каким желанием подростки включены в трудовую деятельность.

Практика организации работы с подростками показывает, что приобщение их к общественно-полезному труду положительно влияет на морально - нравственное, профессиональное и материальное становление личности. Работа даёт возможность им быстрее адаптироваться к труду, правильно подойти к выбору своей будущей профессии, и, безусловно, самоутвердиться в жизни.

Кравченко С.С., Тимофеева Л.В.

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

ПРОФОРИЕНТАЦИОННАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЯХ ОБЩЕГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Профориентацию проводят как в школе, колледже, так и в высших учебных заведениях. Но для начала надо понять, что это такое. Профориентация- это система научно обоснованных мероприятий, направленных на подготовку школьников и студентов к выбору профессии с учётом особенностей личности и социально-экономической ситуации на рынке труда, на оказание помощи школьникам и студентам в профессиональном самоопределении и трудоустройстве.

Эти мероприятия очень важны. Ведь в школе это помогает не только выбрать будущее направление своей работы, но и начать поиск учебных заведений, которые могут дать образование и обучить этой профессии, что, в конечном счете, позволит устроиться на ранее выбранную работу. А студентам хоть и выбравшим вуз, помогает определиться с местом, где они хотели бы работать в выбранной ими сфере. По тому, что в каждом городе и в каждой организации есть свои плюсы и минусы такие как: условия работы, время, место, карьерный рост и заработная плата работника, и именно эти критерии определяют количество молодых специалистов, которые устроятся на работу в предлагаемых организациях.

будущего работника, существенные для самоопределения, в системе учебных заведений и возможностях получения любой профессии, в которой общество имеет потребность, или будет иметь потребность в будущем.

Профессиональное воспитание несёт в себя формирование наклонностей и профессиональных стремлений у учеников школ. Смысл педагогической работы по профессиональному воспитанию заключается в том, чтобы пробудить интерес учащихся к участию в разнообразных формах и степенях учебной и внеклассной работы, общественно-полезному и производственному труду, к активной пробе сил в любом понравившемся им деле. Эти знания дают возможность на собственном опыте узнать, и определить свои склонности, уникальные качества и способности. Склонности развиваются в процессе любой работой деятельности, а профессиональные знания благополучно накапливаются при присутствии профессиональных интересов. Немаловажно, чтобы школьник испытывал себя в самых различных видах деятельности.

Профессиональное консультирование- изучение личности учащегося и на этой основе выдача профессиональных рекомендаций. Профессиональная консультация чаще всего носит индивидуальный характер.

Классный руководитель может использовать такие методы работы как наблюдение за деятельностью и развитием учащихся, изучение результатов их учебной и внеучебной деятельности, анкетирование, составление психолого-педагогических характеристик учащихся.

Исследование учащихся в целях профориентации (предварительная профдиагностика), является одним из важнейших составляющих компонентов профориентации школьников. На данном этапе нужно изучить характерные особенности школьника: ценностные предпочтения, интересы, потребности, склонности, способности, профессиональную направленность, профессиональные стремления, мотивы выбора данной профессии, уникальные черты характера, темперамент, состояние его здоровья.

Ценностные ориентации можно определить, как направленность личности на усвоение (создание) общественных ценностей в соответствии с конкретными потребностями. Исходя из этого определения, ключ к пониманию понятия "ценностные ориентации" следует искать в системе взаимоотношений между потребностями личности и общественными ценностями.

Удовлетворение таких потребностей, как потребность в профессиональном самоопределении или самоутверждении,

происходит в процессе практической деятельности человека, причем только в том случае, если выбранная профессия, как принято говорить, по душе. Потребности всегда отражают возможности их удовлетворения, поэтому их роль в ценностных ориентациях личности можно определить следующим образом: потребности активизируют соответствующие возможности человека, направляют его деятельность в нужном направлении. А реализуются все эти потребности через конкретные объективные ценности.

Главную роль в выборе ценностей имеют мотивы, которые, в свою очередь, зависят от интересов и потребностей личности, целей этой личности.

Выявление мотивов выбора профессии позволяет узнать, что именно побудило человека избрать данный вид труда и насколько четкие, аргументированные мотивы выбора. Это в свою очередь, дает возможность выяснить отношение личности к объективным ценностям.

Предварительная профдиагностика предполагает выявление таких качеств человека, как склонности. Как правило, на занятия, к которым учащийся более склонен, он тратит больше времени и к тому же трудиться с желанием. Если человек при этом добивается еще и определенных результатов в этой деятельности (учебной или трудовой), то можно говорить о способностях к данной деятельности. Основным показателем способности следует считать легкость усвоения новых знаний и быстроту совершенствования умений, достижение высоких результатов деятельности.

По отношению к знаниям, умениям и навыкам способности человека выступают как некоторая возможность. Будут ли приобретены человеком эти знания, умения и навыки зависит от множества условий, например, от окружения, от того, как его будут обучать, как будет организована его трудовая деятельность и т. д. [1]

В первую очередь профориентационные практики вуза носят характер широкого профессионального информирования с использованием самых различных информационных каналов, начиная со специального сайта вуза, использования практически всех средств массовой информации и заканчивая организацией специальных мероприятий целевого назначения. Такие кампании тщательно планируются, хорошо финансируются и, как правило, дают неплохие результаты. [2]

Сравнивая организацию таких кампаний в различных вузах, приходишь к выводу, что они во многом похожи друг на друга,

проводятся в одни и те же сроки, основной ограничитель здесь — финансовые возможности высшего учебного заведения.

Во многих вузах работают специальные профориентационные отделы, их представители проводят лекции, беседы, дают профориентационные консультации, проводят профессиональную диагностику, социально-психологические тренинги.

Работники вузов выезжают на профориентационные мероприятия в районные школы, информируют о своих факультетах и специальностях, помогают с выбором специальности, знакомят учащихся школ с многоуровневой системой образования, с возможностями будущего трудоустройства.

Профориентационные вузовские отделы организуют и осуществляют взаимосвязь со школами, колледжами, предприятиями, помогают в формировании студенческого контингента для до вузовской подготовки на разные специальности и направления, облегчают приемной комиссии качественно отбирать абитуриентов.

Ими устанавливаются и укрепляются постоянные контакты со школьными коллективами. Обычно в течение года представители от факультетов, кафедр и прочих структурных подразделений выезжают в школы на профориентационные лекции, семинары, концерты, чтобы привлечь учащихся для поступления. Ведь от количества поступивших студентов зависит престиж и репутация вуза.

Таким образом, мы можем прийти к выводу, что профориентационная работа проводится со школьниками и студентами хоть и по разному, но преследует она одну и ту же цель: предоставить учащимся полную и нужную информацию о тех профессиях которые востребованы, местах где можно работать по данной профессии, и что на мой взгляд самое важное это дать учащимся возможность самим решать кем им быть.

Литература:

1. Профориентационная деятельность со школьниками URL: <http://www.helpline74.ru/docs.php?id=15> (дата обращения 12.10.2016)

2. Совершенствование профориентационной работы в вузе URL: http://ngdelo.ru/files/old_ngdelo/2013/1/ngdelo-1-2013-p29-33.pdf (дата посещения 12.10.2016)

Крамской С.И., Бондарь Е.А., Тулинова Н.А.
*Белгородский государственный технологический университет
им. В.Г. Шухова, г. Белгород, Россия*

**ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПРИКЛАДНАЯ
НАПРАВЛЕННОСТЬ ФИЗИЧЕСКОГО ВОСПИТАНИЯ
СТУДЕНТОВ СПЕЦИАЛЬНОГО УЧЕБНОГО ОТДЕЛЕНИЯ В
ТЕХНИЧЕСКОМ ВУЗЕ**

Введение. Эффективность трудовой деятельности специалиста зависит не только от профессиональных знаний и опыта работы, но и от состояния здоровья и физической подготовленности, а также умения его поддерживать в оптимальном режиме. С каждым годом возрастает роль человеческого фактора во многих видах трудовой деятельности, в том числе и специалистов технического профиля [5]. В технических вузах страны профессионально-прикладная физическая подготовка (ППФП) студентов является составной частью дисциплины “Физическая культура”. Этот плановый учебный процесс направлен на обеспечение психофизической готовности студентов к будущей профессиональной деятельности. Главное отличие ППФП от общей физической подготовки заключается в специальном избирательном использовании средств физической культуры для каждой отдельной специальности [3]. Каждая профессия предъявляет свои требования, которые отражены в профессиограмме конкретной специальности.

Целью ППФП является психофизическая готовность к успешной профессиональной деятельности. Профессионально-прикладная физическая подготовка студентов содействует:

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

Конкретные задачи ППФП студентов определяются особенностями будущей профессиональной деятельности. Они должны:

- формировать необходимые прикладные знания;

- осваивать прикладные умения и навыки;
- воспитывать прикладные психофизические качества;
- воспитывать специальные прикладные качества.

Следует отметить, что ППФП опирается на хорошую общую физическую подготовку. Как же быть ослабленным студентам, имеющим те или иные заболевания. К сожалению, число таких студентов не уменьшается. В университете после прохождения медицинского осмотра она получают специальную медицинскую группу и направляются в специальное учебное отделение. Безусловно, что ослабленная молодежь не сразу стала ослабленной. Несмотря на то, что физическая культура (ФК) входит в программы всех образовательных учреждений, практическое внедрение ФК оставляет желать много лучшего.

Возрождение физкультурно-спортивного комплекса “Готов к труду и обороне” (ГТО) с сентября 2014 года служит стимулом к более эффективной и серьезной физической подготовке, особенно учащейся молодежи. Но к подготовке и сдаче комплекса ГТО допускаются только студенты основного учебного отделения, или практически здоровые молодые юноши и девушки. Студенты специального учебного отделения освобождены от сдачи комплекса ГТО.

Вместе с тем, освобождать от физической культуры студентов могут временно, например, после болезни или оперативного вмешательства. В специальном учебном отделении обучаются студенты, имеющие следующие группы заболеваний:

- группа “А” – студенты с заболеваниями сердечно-сосудистой и дыхательной систем, нарушениями функций нервной и эндокринной систем, ЛОР – органов, органов зрения;

- группа “Б” – студенты с заболеваниями органов брюшной полости (хронический холецистит, хронический гастрит, язвенная болезнь в стадии ремиссии, колит и др.), нарушения жирового, водно-солевого обменов и заболеваниями почек;

- группа “В” – студенты, имеющие нарушения опорно-двигательного аппарата и снижение двигательной функции.

Учебный процесс в специальном учебном отделении направлен на применение следующих средств физической культуры:

- общеразвивающие упражнения;
- специальные упражнения;
- гимнастика (дыхательная, релаксационная, ритмическая);
- корригирующая гимнастика;
- современные оздоровительные системы;

- элементы различных видов спорта (спортивные и подвижные игры, легкая атлетика, плавание, эстафеты);
- профессионально-прикладная физическая подготовка;
- массаж и самомассаж;
- самоконтроль в процессе занятий физическими упражнениями.

Для освоения профессионально-прикладных умений и навыков для избранной профессии ослабленным студентам необходимо повысить уровень общефизической подготовки. На этом фоне ведется подготовка по программе выше перечисленных средств физической культуры.

Методы и организация исследования

На кафедре физического воспитания и спорта БГТУ им. В.Г. Шухова в специальном учебном отделении систематически проводится мониторинг физической подготовленности и функционального состояния студентов. Оценка уровня физической подготовленности и функционального состояния студентов позволяет более эффективно проводить работу по ее адресной коррекции. Наш многолетний опыт работы показал, что ослабленным студентам необходим подбор тестов, соответствующих их физической подготовке и функциональному состоянию. Специально подобранные тесты позволяют вести работу по повышению уровня физической подготовленности и функционального состояния студентов. Тестирование проводится осенью и весной. В тестовые задания входят упражнения, которые не противопоказаны ослабленным студентам [4]. По физической подготовленности это тест К. Купера 12 мин. бег-ходьба. Он определяет уровень физической работоспособности. Подсчитывается количество километров и метров за 12 мин пробега или ходьбы. Этот тест в значительной степени является профессионально значимым для будущих специалистов инженерного профиля. Далее включены упражнения, характеризующие функциональную работоспособность мышц: плечевого пояса – сгибание и выпрямление рук в упоре на полу (юноши) и в упоре на гимнастической скамейке (девушки); мышц ног – прыжок в длину с места (см); мышц брюшного пресса – сгибание до угла 90° и выпрямление ног из исходного положения лежа на спине (кол-во раз за 1 мин). Тест на гибкость позвоночника – наклон туловища с вытянутыми вниз руками из положения, стоя на гимнастической скамейке (см).

По проверке функционального состояния студентам предлагаются следующие тесты:

Определение жизненной емкости легких (ЖЭЛ) с помощью спирометра. Это общее количество воздуха, которое может быть воспринято легкими после глубокого вдоха с последующим полным выдохом. Проба Генчи заключалась в определении устойчивости организма к гипоксии (недостатку кислорода), а именно задержке дыхания после выдоха. Индекс Рюффье определяет реакцию сердечно-сосудистой системы на стандартную нагрузку в 30 приседаний за 45 сек. Проба заключается в трехкратном измерении пульса: первый раз в покое до нагрузки за 15 с (P-1), второй раз – сразу после 30 приседаний за первые 15 с (P-2) и третий раз с 45 по 60 с восстановления (P-3) [1].

Результаты тестирования студентов осенью по физической подготовленности и по функциональному состоянию служат фоном для целенаправленной подготовки в течение учебного года. Весной определялась динамика приведенных показателей [2]. Особое внимание в приведенной работе уделяется воспитанию профессионально значимых для будущих специалистов физических качеств. К ним относятся: выносливость и сила.

К дополнительным средствам ППФП можно отнести обучение студентов психофизической саморегуляции [5]. Это связано с тем, что студенты подвергаются стрессам в период обучения, особенно во время экзаменационной сессии. При проведении практического занятия в заключительной части проводится мышечная и психическая релаксация. Релаксация позволяет снять не только мышечное, но и психическое напряжение. Релаксация проводится лежа на спине на гимнастическом коврике под тихую плавную музыку. Студентам предлагается самостоятельно проводить релаксацию в домашних условиях. Обучение студентов простейшим методам релаксации позволит им в будущей профессиональной деятельности хорошо восстанавливаться после рабочего дня.

Для своевременной коррекции индивидуальной нагрузки студентам предлагается вести дневник самоконтроля. Дневник самоконтроля позволяет самим студентам наблюдать динамику физической подготовленности и функционального состояния в течение 3 лет обучения на кафедре физического воспитания [5]. Такое обучение дает возможность студентам систематически оценивать свое состояние, особенно после перенесенного заболевания, до и после экзаменационной сессии.

Выводы.

1. Профессионально-прикладная физическая подготовка студентов специального учебного отделения должна начинаться с общей физической подготовки (ОФП).

2. Для будущих специалистов инженерного профиля профессионально значимыми физическими качествами являются выносливость и сила.

3. Эффективным методом восстановления будущих специалистов является психофизическая саморегуляция.

4. В течение всего периода обучения студентам необходимо использовать не только учебные, но и самостоятельные формы занятий, включая ведение дневника самоконтроля.

Литература:

1. Барабаш Н.А. Оцените свое здоровье сами / Н.А. Барабаш, В.И. Шапошникова. М.: Питер, 2003. С. 213-241.

2. Бондарь Е.А. Некоторые показатели функционального состояния студентов специального учебного отделения в динамике. / Современное состояние и тенденции развития физической культуры и спорта: Сборник матер. II Всерос. заоч. науч.-практ. конф. / Е.А. Бондарь, И.А. Амельченко, Н.А. Тулинова. – Белгород: ИД “Белгород” НИУ “БелГУ”, 2015. С. 402-405.

3. Ильинич В.И. Физическая культура студентов и жизнь: Учебник. М. Гардарики. С. 307-310.

4. Крамской С.И. Динамика показателей физической подготовленности студентов специального отделения в течение учебного года. / Современное состояние и тенденции развития физической культуры и спорта: Сборник матер. II Всерос. заоч. науч.-практ. конф. / С.И. Крамской, Е.А. Бондарь, В.В. Косухин. Белгород: ИД “Белгород” НИУ “БелГУ”, 2015. С. 431-434.

5. Крамской С.И. Физическая культура студентов в специальном отделении технического вуза. / С.И. Крамской, Е.А. Бондарь, И.А. Амельченко, И.В. Куликова. Белгород: Изд-во БГТУ, 2013. 172 с.

Куликова Т.И

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

АДАПТАЦИЯ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ

Каждый раз, начиная сложную работу, никогда не спеши, дай время, смотря по работе, чтобы войти в эту сложную работу, мобилизоваться в порядке, а не бессмысленно, суетливо.

И. П. Павлов

Человек на протяжении всей жизни сталкивается с разными этапами. С самого раннего детства он встречается с разными людьми, обществами. Не у всех это знакомство и дальнейшее общение проходит благоприятно.

Адаптация – это приспособление субъекта к внешним и внутренним условиям среды.

Адаптация процесс не простой: вчерашний выпускник пытается найти свое место, приспособиться к новым формам и условиям жизнедеятельности, профессионально и социально утвердиться.

Человек сталкивается с адаптацией с самого детства. Первая ступень — детский сад, затем школа, далее профессиональное образование и, наконец, трудоустройство (точнее сказать, трудоустройства). Однако в более раннем возрасте трудности новых знакомств и поиски наилучших отношений с новыми людьми проходят легче. Но чем старше становится человек, тем труднее ему найти общий язык в новом коллективе. Социальные психологи считают, что взрослый человек адаптируется не менее 3х месяцев (для сравнения, у детей этот период сокращается до 1—2 недель).

Впервые выходя на рынок труда, выпускники испытывают стресс от смены статуса и предъявляемых к ним требований. Часто ситуацию могут усугубить два фактора:

-несоответствие полученной профессиональной подготовки требованиям рынка труда – снижает конкурентоспособность, и как следствие уверенность в себе, как в профессионале;

-разочарование в профессии происходит, когда профессия изначально выбрана неверно.

Сегодня в сфере образования особое внимание уделяется развитию компетенции, не только профессиональных, но и личностных, способствующих успешной адаптации на рынке труда. Решением данной проблемы должны заниматься все участники:

-профессиональные учебные заведения – наряду с профобучением готовят студента к выходу на рынок труда;

-работодатель – должен осознавать все проблемы молодого специалиста, впервые приступившего к работе, а следовательно смягчать свои требования к нему;

-выпускник профессионального учебного заведения – должен стремиться стать хорошим профессионалом, развивать навыки самопрезентации, учиться адекватному восприятию себя и окружающих.

Процесс адаптации включает 3 периода:

1. Период острой адаптации (длится 1-2 месяца). Часто он связан с чувством тревоги, неуверенности в себе, ощущением, что Вы ошиблись или ошиблись в Вас. Новая работа многим кажется совсем не такой, какой она представлялась. Производственные задачи вызывают много вопросов, но человек не хочет выгладеть некомпетентным, пытается решить их самостоятельно, часто неудачно. Идет постоянное сравнение того, что есть, с тем, что было в пользу последнего. Чем более неуверенным и одиноким ощущает себя человек, тем труднее ему быть самим собой. Человек переживает глубокое психологическое напряжение. Этот период заканчивается тогда, когда возникнет ощущение, что Вы справляетесь с порученной работой и что ситуация на работе предсказуема, что среди коллег есть те, кто рады видеть Вас на рабочем месте и Вам доверяют как специалисту.

2. Период оптимизма (спустя 3-4 месяца со времени трудоустройства). Он характеризуется тем, что напряжение первых дней уходит и, успокоившись, человек думает, что он стал «своим» в коллективе и все задачи, связанные с должностными обязанностями, без усилий может выполнить. Наступает расслабление и вот тут-то очень часто совершаются ошибки, связанные и с профессиональными задачами, и с тонкостями взаимоотношений. Человек что-то делает не так, потому что постигает в первый период адаптации лишь самые общие, формальные стороны, касающиеся его работы и новых коллег. В этот период человек чувствует себя непонятым, а если ему указывают на какие-то недочеты в работе или возникают трудности в отношениях, то испытывает обиду, несправедливость обвинений, человеку кажется, что он попал «не туда», что его недооценивают. Иногда это приводит к глубокому кризису, за которым следует увольнение. Если же человек умеет анализировать, признавать свои ошибки, отодвигать эмоции, он преодолевает этот кризис и становится

более компетентным в выстраивании отношений и реализации своего профессионального опыта.

3. Период вторичной адаптации (спустя 6 месяцев после трудоустройства). Человек усваивает все правила и традиции, принятые в данной организации, успешно реализует себя как специалист, становится полноправным членом коллектива. По сути это уже не адаптация, а закрепление на рабочем месте.

Какие проблемы могут возникнуть у молодого специалиста на новом месте работы? Если для профессиональной адаптации необходим опыт и время, а также желание самого человека работать, то для психологической адаптации в коллективе очень важен внутренний психологический климат. Существует множество стереотипов в отношении молодых сотрудников. Сотрудники с большим опытом работы, а особенно значительно старше по возрасту часто не воспринимают молодого специалиста как равноправного сотрудника, обладающего равными с ними правами. Зачастую они требуют от своих более молодых коллег простого выполнения обязанностей, подчинения, не приемлют проявления инициативы и творческого начала. В этой ситуации вчерашнему студенту не стоит отчаиваться и списывать все трудности только на межпоколенческий конфликт. Необходимо заработать себе репутацию ответственного сотрудника, быстро и с успехом овладевшего всеми профессиональными компетенциями, проявляющего искренний интерес к делу. Это должно произвести впечатление на старших коллег. Не стоит сразу же противопоставлять себя коллективу, необходимо внимательно слушать сослуживцев, не стесняться просить помощи и совета, ведь многому можно научиться только у них.

Задача кадровиков заключается в интеграции новичка по второму или четвертому типу, вычислении сотрудников, скрывающих неприятие основных норм организации при демонстрации внешней лояльности. Первый вариант возникает вследствие ошибки кадровой службы на стадии отбора и должен быть, как можно быстрее исправлен. Адаптация начинается с общей ориентации, включающей информирование об организации в целом и структурном подразделении, где предстоит работать новичку. В результате сотрудник знакомится с историей фирмы, характером деятельности, структурой управления, узнает имена руководителей, правила внутреннего распорядка. Общую ориентацию может проводить кадровая служба с участием непосредственного начальника подразделения, используя как традиционные беседы и демонстрации,

так и специальные видеофильмы, брошюры и возможности компьютера.

Различают четыре стороны процесса адаптации сотрудника: профессиональную, психофизиологическую, социально-психологическую, организационную.

Профессиональная адаптация заключается в освоении профессиональных навыков, уяснении специфики работы. Каждый новичок проходит стадию ученичества, форма которого зависит от характера организации и предыдущего опыта работы. На производственных предприятиях практикуется наставничество, когда опытный работник передает знания и навыки молодому специалисту в процессе делового общения на рабочем месте. Очень распространен инструктаж - наглядная демонстрация приемов и навыков работы. Часто помощники менеджера учатся у старшего товарища технике продаж, манере общения с клиентом; помощницы бухгалтера изучают механизмы финансовых операций, постоянно консультируясь с коллегой. Конечно, если новичок уже имеет опыт работы по данной специальности, то наставничество и инструктаж принимают форму обмена профессиональными знаниями с целью выработать навыки, наиболее приемлемые для достижения целей организации. В современных крупных корпорациях используют такую форму обучения на рабочем месте, как ротация. Она заключается в краткосрочной работе нового сотрудника на разных должностях в разных подразделениях. Это позволяет относительно быстро изучить работу коллектива в целом и приобрести многостороннюю квалификацию.

Психофизиологическая адаптация - приспособление сотрудника к условиям труда и отдыха. Данная форма адаптации наиболее важна для производственных предприятий и организаций, где используется сложная технология, и существует опасность получения производственных травм. Условия труда в офисах и торговых фирмах, как правило, стандартны, но новичку требуется некоторое время, чтобы подстроиться под ритм работы, интенсивность психофизических нагрузок. Каждый старается обустроить рабочее место по-своему. Необходимые инструменты, бумаги раскладывают так, чтобы было удобно с ними работать, на стены прикрепляют постеры и календари, в шкафчики убирают предметы туалета и посуду. Психофизиологическая адаптация проходит быстро и безболезненно и определяется главным образом состоянием здоровья и правильной организацией режима труда и отдыха в соответствии с принятыми санитарно-гигиеническими нормами.

Исходя из всего выше перечисленного, 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. Адаптационный курс молодого работника / Абсалямова О.З., Галкин И.С., Голоскова Т.С., Дмитренко Н.В., Загвоздин В.Н. Екатеринбург: Свердловская железная дорога филиал ОАО «РЖД», 2009г.

2. Емикеев А.А. Адаптация молодого специалиста на предприятии: проблемы и решения / Емикеев А.А. // Регионология, 2012г.

3. Первый день, он трудный самый / Электронный ресурс: <http://www.omprofcentr.ru/index.php/kak-sdelat-kareru/adaptatsiya-na-rabochem-meste>.

4. Критерии адаптации персонала: электронный ресурс: <http://lib.sale/upravlenie-personalom-knigi/kriterii-adaptatsii-personala-55355.html>

5. Абросимова В.Е. Адаптация молодых специалистов на рабочем месте // Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях: Сборник материалов VI международной заочной научно - практической конференции, посвящённой 60-летию БГТУ им. В.Г. Шухова. Белгород, 2014 С. 12-18

Куликова Т.И

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

СТАДИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ ЛИЧНОСТИ

Профессиональное становление охватывает длительный период жизни человека (35 — 40 лет). В течение этого времени меняются жизненные и профессиональные планы, происходит смена социальной ситуации, ведущей деятельности, перестройка структуры личности. Поэтому возникает необходимость разделения данного процесса на

периоды или стадии. В связи с этим встает вопрос о критериях выделения стадий в непрерывном процессе профессионального становления.

Т. В. Кудрявцев (1981), один из первых отечественных психологов, глубоко исследовавших проблему профессионального становления личности, в качестве критериев выделения стадий избрал отношение личности к профессии и уровень выполнения деятельности. Он выделил четыре стадии:

- возникновение и формирование профессиональных намерений;
- профессиональное обучение и подготовку к профессиональной деятельности;
- вхождение в профессию, активное ее освоение и нахождение себя в производственном коллективе;
- полную реализацию личности в профессиональном труде.

В более поздней периодизации жизненного пути профессионала Е.А. Климов предлагает более подробную группировку фаз:

- оптация - период выбора профессии в учебно-профессиональном заведении;
- адаптация - вхождение в профессию и привыкание к ней;
- фаза интернала - приобретение профессионального опыта;
- мастерство - квалифицированное выполнение трудовой деятельности;
- фаза авторитета - достижение профессионалом высокой квалификации;
- наставничество - передача профессионалом своего опыта.

А.К. Маркова в качестве критерия выделения этапов становления профессионала избрала уровни профессионализма личности, она выделяет 5 уровней и 9 этапов:

1) допрофессионализм включает этап первичного ознакомления с профессией;

2) профессионализм состоит из трех этапов: адаптации к профессии, самоактуализации в ней и свободного владения профессией в форме мастерства;

3) супер профессионализм также состоит из трех этапов: свободного владения профессией в форме творчества, овладения рядом смежных профессий, творческого самопроектирования себя как личности;

4) непрофессионализм - выполнение труда по профессионально искаженным нормам на фоне деформации личности;

5) послепрофессионализм - завершение профессиональной деятельности.

За рубежом широкое признание получила периодизация Дж. Сьюпера, выделившего пять основных этапов профессиональной зрелости:

- 1) рост - развитие интересов, способностей (0-14 лет);
- 2) исследование - апробация своих сил (14-25 лет);
- 3) утверждение - профессиональное образование и упрочение своих позиций в обществе (25 – 44 года);
- 4) поддерживание - создание устойчивого профессионального положения(45-64года);
- 5) спад - уменьшение профессиональной активности (65 лет и более).

Следующим основанием дифференциации профессионального становления выступает ведущая деятельность. Ее освоение, совершенствование способов выполнения приводят к кардинальной перестройке личности. Очевидно, что деятельность, осуществляемая на репродуктивном уровне, предъявляет иные требования к личности, чем частично поисковая и творческая. Психологическая организация личности молодого специалиста, осваивающего профессиональную деятельность, вне всякого сомнения, отличается от психологической организации личности профессионала.

Таким образом, в качестве оснований для выделения стадий профессионального становления личности оправданно взять социальную ситуацию и уровень реализации ведущей деятельности. Рассмотрим влияние этих двух факторов на профессиональное становление личности.

1. Началом данного процесса является зарождение профессионально ориентированных интересов и склонностей у детей под влиянием родственников, учителей, сюжетно-ролевых игр и учебных предметов (0-12 лет).

2. Затем следует формирование профессиональных намерений, которое завершается осознанным, желанным, а иногда и вынужденным выбором профессии. Этот период в становлении личности получил название оптации. Особенность социальной ситуации развития заключается в том, что юноши и девушки находятся на завершающем этапе детства — перед началом самостоятельной жизни. Ведущей деятельностью становится учебно-профессиональная. В ее рамках складываются познавательные и профессиональные интересы, формируются жизненные планы. Профессиональная активность личности направлена на поиск своего места в мире профессий и отчетливо проявляется в решении вопроса о выборе профессии.

3. Следующая стадия становления начинается с поступления в профессиональное учебное заведение (профессиональное училище, техникум, вуз). Социальная ситуация характеризуется новой социальной ролью личности (учащийся, студент), новыми взаимоотношениями в коллективе, большей социальной независимостью, политическим и гражданским совершеннолетием. Ведущая деятельность — профессионально-познавательная, ориентированная на получение, конкретной профессии.

4. После окончания учебного заведения наступает стадия профессиональной адаптации. Социальная ситуация коренным образом меняется: новая система отношений в разновозрастном производственном коллективе, иная социальная роль, новые социально-экономические условия и профессиональные отношения. Ведущей деятельностью становится профессиональная. Однако уровень ее выполнения, как правило, носит нормативно-репродуктивный характер.

Профессиональная активность личности на этой стадии резко возрастает. Она направлена на социально-профессиональную адаптацию — освоение системы взаимоотношений в коллективе, новой социальной роли, приобретение профессионального опыта и самостоятельное выполнение профессионального труда.

5. По мере освоения профессии личность все больше погружается в профессиональную среду. Реализация деятельности осуществляется относительно устойчивыми и оптимальными для работника способами. Стабилизация профессиональной деятельности приводит к формированию новой системы отношений личности к окружающей действительности и к самой себе. Эти изменения ведут к образованию новой социальной ситуации, а сама профессиональная деятельность характеризуется индивидуальными личностнообразными технологиями выполнения. Наступает стадия первичной профессионализации и становления специалиста.

6. Дальнейшее повышение квалификации, индивидуализация технологий выполнения деятельности, выработка собственной профессиональной позиции, высокое качество и производительность труда приводят к переходу личности на второй уровень профессионализации, на котором происходит становление профессионала.

На этой стадии профессиональная активность постепенно стабилизируется, уровень ее проявления индивидуализируется и зависит от психологических особенностей личности. Но в целом

каждому работнику присущ свой устойчивый и оптимальный уровень профессиональной активности.

7. И лишь часть работников, обладающих творческими потенциями, развитой потребностью в самоосуществлении и самореализации, переходит на следующую стадию — профессионального мастерства и становления акме-профессионалов.

Для нее характерны высокая творческая и социальная активность личности, продуктивный уровень выполнения профессиональной деятельности. Переход на стадию мастерства изменяет социальную ситуацию, кардинально меняет характер выполнения профессиональной деятельности, резко повышает уровень профессиональной активности личности.

Профессиональная активность проявляется в поиске новых, более эффективных способов выполнения деятельности, изменении устоявшихся взаимоотношений с коллективом, попытках преодолеть, сломать традиционно сложившиеся методы управления, в неудовлетворенности собой, стремлении выйти за пределы себя.

Постижение вершин профессионализма (акме) — свидетельство того, что личность состоялась.

Переход от одной стадии профессионального становления к другой означает смену социальной ситуации развития, изменение содержания ведущей деятельности, освоение либо присвоение новой социальной роли, профессионального поведения и, конечно, перестройку личности. Все эти изменения не могут не вызывать психической напряженности личности. Переход от одной стадии к другой порождает субъективные и объективные трудности, межличностные и внутри-личностные конфликты. Можно утверждать, что смена стадий инициирует нормативные кризисы профессионального становления личности.

Литература:

1. Бодров В.А., Психологические основы профессиональной деятельности

2. [Электронный ресурс]: http://psyera.ru/stadii-professionalnogo-stanovleniya_8012.htm

3. Косицина М.А., Михайличенко С.А., Буряк Ю.Ю. Особенности профессионального становления личности в современных условиях // Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях // Сборник материалов VII Международной заочной научно-практической конференции, посв. 70-летию Великой Победы. г. Белгород: Изд-во БГТУ им. В.Г. Шухова, 2015. С. 238-243.

Кулова Е.О., Жеребятьева Л.Ю.

ГБПОУ «Семилукский политехнический колледж»,

г. Семилуки, Россия

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ПРОФИОРИЕНТАЦИОННОЙ РАБОТЫ

В современных условиях роль практической профориентационной работы приобретает особую актуальность и значимость, так как для современного рынка характерен дисбаланс между спросом и предложением специалистов среднего звена.

В этой связи целью нашей работы является повышение интереса абитуриентов к специальностям технического профиля, формирование жизненных и профессиональных целей обучающихся колледжа в соответствии с их индивидуальными особенностями и учетом потребностей рынка труда. Свое будущее молодой человек непременно связывает с интересной, престижной профессией и работой, которые помогут состояться каждому как личности, добиться материального благополучия, экономической независимости. Для этого необходимо, прежде всего, правильно выбрать профессию, а затем найти ту работу, которая приносит бы удовлетворение, стала делом всей жизни.

Выбор профессии можно сравнить с решением сложной творческой задачи. Понять себя, найти свое предназначение - главное в жизни каждого молодого человека.

Поэтому профориентация является частью непрерывного образовательного процесса, в который вовлечены преподаватели, мастера производственного обучения, студенты.

Профориентационная работа в колледже направлена на решение следующих задач:

- повышение уровня осведомленности школьников о специальностях и профессиях колледжа;
- создание условий для осознанного профессионального самоопределения и раскрытия способностей личности;
- формирование способности обучающихся к саморазвитию, самосовершенствованию.

Исходя из целей и задач, мы определили три приоритетных направления, взаимодополняющих друг друга

- просветительское
- диагностическое
- консультационное

Просветительское направление. Его цель - знакомство школьников с учебным заведением, специальностями и профессиями, по которым идет подготовка специалистов.

Работа с абитуриентами направлена на перелом стереотипов о том, что только высшее образование, полученное сразу после школы, принесет в будущем успех и благополучие в жизни. В условиях жесткой конкуренции, чтобы привлечь внимание школьников. Мы стараемся предложить разнообразные формы работы:

- интеллектуально-развлекательные игры
- встречи с выпускниками
- дни открытых дверей, экскурсии
- выездные агитбригады

Приглашаем абитуриентов принять участие в региональной научно-практической конференции, которая ежегодно проводится на базе нашего колледжа.

Активно используем интернет ресурсы. На сайте колледжа, имеются веб-странички Абитуриенту/Профессии/Специальности/Приемная комиссия, на которых представлен максимум сведений о специальностях, их содержании, статусе на рынке труда, условиях образования и сроках обучения, перспективах трудоустройства, возможности продолжения обучения.

Мы понимаем, что от эффективного взаимодействия учебного заведения с абитуриентами напрямую зависит то, какую специальность и уровень образования они выберут.

Цель просветительской работы с обучающимися 3-4 курса колледжа заключается в формирование различных знаний, умений и навыков, необходимых для успешного трудоустройства.

Студенческим активом колледжа под кураторством социально-психологической службы был разработан и успешно внедрен проект (квест) агентство по подбору персонала «Профессионал мастер», целью которого является обучение студентов навыкам и приемам трудоустройства: умению грамотно ориентироваться на рынке труда, уверенно вести себя на собеседовании с работодателем.

В рамках проекта работают службы:

- Психологическая служба. Специалисты обучают кандидатов умению правильно вести себя на собеседовании.
- Юридическая служба. Кандидаты должны знать свои права при приеме на работу
- Отдел по связям с общественностью. Занимается подбором соискателей, совместно с заведующим производственной практикой имеет тесную связь с работодателями

- Отдел по работе с документацией. Специалисты о отдела обучают кандидатов правилам составления резюме.
- Стилисты работают над имиджем соискателей.
- Редакционный отдел

В процессе подготовки и проведения квеста у выпускников вырабатываются навыки составления резюме, сопроводительных писем, умения правильно подать себя работодателю, успешно пройти собеседование, чтобы получить достойную работу. Студенты определяют уровень своих индивидуальных возможностей, приобретают коммуникативные навыки.

Результатом работы агентства является встреча с работодателями (социальные партнеры колледжа), которые на итоговом заседании проводят собеседования и отбор кандидатов. Таким образом студенты в режиме реального времени (в данном случае уже не игры) имеют возможность трудоустроится. Такая практика ведется в 2007 года.

Диагностическое направление, своей целью имеет выявление личностных особенностей, интересов и способностей личности к той или иной профессии.

- индивидуальная диагностическая работа по запросам обучающихся, направленная на выявление соответствия типа личности и сферы профессиональной деятельности.

- изучение личностных особенностей обучающихся (темперамент, самооценка, уровень развития волевых качеств личности)

- анкетирование абитуриентов.

Цель: определить, на какие специальности ориентированы школьники. Мониторинг ведется с 2013 года

Топ наиболее востребованных специальностей

Таблица 1

	2013-2014	2014-2015	2015-2016
Количество абитуриентов, желающих поступить на специальности (февраль месяц)			
Техническое обслуживание и ремонт автомобильного транспорта	21	9	15
Электросварочные работы	18	12	14
Технология продукции общественного питания	12	13	17

Количество поданных заявления (август месяц)			
Техническое обслуживание и ремонт автомобильного транспорта	31	30	34
Электросварочные работы	40	35	28
Технология продукции общественного питания	35	32	30

Анкетирование обучающихся 2-4 курсов.

Цель: Изучение степени удовлетворенности студентов обучением в колледже

Мониторинг ведется с 2014 года

Насколько хорошо студенты понимают содержание своей будущей профессии

Таблица 2

Критерий	2014-2015	2015-2016
Да, я уверен в правильности своего выбора и хорошо представляю свою будущую профессиональную деятельность.	48,9	53,1
Я представляю свою будущую работу только в общих чертах.	26,6	29,6
У меня очень смутное представление о выбранной профессии, но я надеюсь, что оно прояснится в начале практической деятельности.	10,2	6,2
Да, поэтому я сомневаюсь в правильности выбора мною специальности и будущей профессии.	9,6	3,1
Я еще об этом не задумывался.	4,7	5,5

Анкетирование обучающихся 4 курса.

Цель: Какие перспективы на рынке труда видят для себя выпускники колледжа

Мониторинг ведется с 2010 года

Какие перспективы на рынке труда видят обучающиеся 4 курса

Таблица 3

	2010-2011	2012-2013	2015-2016
Сморю в будущее уверенно, с оптимизмом	40,2	52,7	53,3
Испытываю неуверенность, рассматриваю свои шансы на трудоустройство не очень высоко	15,8	7,2	9,4

Готов заработать там, где смогу заработать больше	48,7	40	37,1
---	------	----	------

Мы видим, что количество абитуриентов, отдавших заявление на специальности колледжа, значительно превышает данные предварительного опроса школьников (таблица 1).

С каждым годом растет уверенность обучающихся в правильности сделанного выбора (таблица 2-3).

Это значит, что работа всего педагогического коллектива колледжа приносит положительные результаты.

Консультационное направление - оказание помощи абитуриентам и обучающимся в профессиональном самоопределении.

Социально – психологическая служба колледжа проводит обучающие консультации, формирующие навыки эффективного поиска работы

На основе психодиагностики проводятся индивидуальные консультации, где даются практические рекомендации по вопросам управления своими состояниями, регулирования межличностных отношений и т. д.

В течение всего периода обучения в колледже студентам оказывается помощь в формировании конкретных профессиональных планов на будущее (адекватного образа себя как специалиста, представление о своих реальных возможностях и перспективах, а также формирование активной позиции в отношении реализации своих профессиональных целей).

Таким образом, профориентационная работа нацелена на разработку и распространение новых технологий в информировании школьников и выпускников о способах и путях построения карьеры, направлена на оказание помощи абитуриентам в профессиональном самоопределении с целью принятия осознанного решения о выборе профессионального пути с учетом их психологических особенностей и возможностей, а также потребностей общества.

Неослабевающий интерес к колледжу со стороны абитуриентов, родителей, положительные результаты ежегодного набора, свидетельствуют о правильном выборе путей и форм профориентационной работы. Ведь наша основная цель- помочь вчерашнему школьнику выбрать профессию, а затем найти ту работу, которая приносит бы удовлетворение, стала делом всей жизни.

Литература:

1.Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения. М.:Academia. 2010.

2.Пряжников Н.С. Профориентация в школе и колледже: игры, упражнения, опросники. М.: ВАКО, 2011.

3.Тутубалина Н.В. Твоя будущая профессия: сборник тестов по профессиональной ориентации / Н. В. Тутубалина- Изд. 2-е Ростов Н/Д: «Феникс», 2010.

Кутепова И.В., Шутенко Е.Н.

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

ОСОБЕННОСТЬ ПОДГОТОВКИ БУДУЩИХ МЕНЕДЖЕРОВ К УСЛОВИЯМ РАБОТЫ В ОРГАНИЗАЦИИ

Управленческая деятельность в современных условиях на рынке труда является приоритетным направлением, и востребованность кадровых служащих в коммерческих, государственных и муниципальных организациях очевидна. На основании этого одной из наиболее важных задач системы высшего профессионального образования в России, является качественная подготовка управленческого персонала.

Для этого в университетах нашей страны существуют три ступени обучения:

Первая ступень – это подготовка студентов в соответствие с «Федеральным государственным образовательным стандартом высшего профессионального образования (ФГОС ВПО) по направлению менеджмент (квалификация «бакалавр»).

В профессиональную деятельность бакалавров входит:

- подготовка выпускников в качестве специалистов, руководителей низшего звена или помощников руководителей в различных службах управленческого персонала, а так же в органы государственного и муниципального управления;
- подготовка выпускников к работе в структуре, где они будут являться предпринимателями;
- подготовка выпускников в качестве специалистов в коммерческие организации.

«Следующая ступень обучения студентов, имеющих квалификацию бакалавр, в соответствие с ФГОС ВПО, является подготовка магистров». В профессиональную деятельность магистров входят:

- подготовка выпускников на должность помощников руководителей, руководителей среднего звена или высшего уровня

управления в различных службах аппарата управления, а так же в органы государственного и муниципального управления;

- подготовка выпускников к работе в структуре, где они могут быть предпринимателями;

- подготовка выпускников в качестве специалистов, руководителей среднего звена в коммерческие организации;

- подготовка персонала в научно-исследовательские организации, занимающиеся исследованиями в области управления персоналом;

- подготовка персонала в учреждения системы высшего и дополнительного профессионального образования.

В третью ступень входит подготовка уже состоявшихся руководителей высшего и среднего уровня по президентской программе. Основным направлением этой программы, прежде всего, является формирование управленческого персонала России.

Анализ различных отечественных и зарубежных концепций, подготовки менеджеров, в том числе формального и неформального образования, подтверждает необходимость модернизации профессиональной подготовки управленческих кадров. В научных трудах Е.Н. Шутенко «рассмотрены недостатки в работе высшей школы как института социализации, образовательные и воспитательные возможности которой не находят своего воплощения в практике». По мнению ученого, «высшая школа должна стать школой самореализации молодежи, в которой каждый студент сможет выстроить свой профессиональный, социальный, культурный облик, спроектировать себе будущее»[с.25-30]. Опираясь на передовой педагогический опыт подхода к обучению, основанный И.А. Зязуном [1, с. 22-33], одним из путей решения данной проблемы мы видим в использовании современных технологий обучения в подготовке менеджеров.

Анализ, психолого-педагогических исследований (А.А. Бейдык, П.М. Олийник, В.К. Федорченко и др.) дал возможность убедиться в разнообразии современных форм и методов профессиональной подготовки менеджеров. Исследователи выделили игровые технологии, которые актуализируют инициативность учащихся в самостоятельном овладении знаниями и умениями. Исходя из этого, подготовка менеджеров должна соответствовать реальным требованиям рынка, в частности, с помощью игровых методов и методик обучения. Но, среди уже имеющихся методов недостаточно таких, с помощью которых можно было бы комплексно применять игровые технологии, не только с привлечением профессионалов, но и с помощью которых студенты, решая реальные проблемы менеджмента,

интегрировались бы в профессиональную среду. Ведь наиболее важной задачей в подготовке будущих менеджеров, является умение ими решать управленческие задачи с помощью приобретенных практических знаний.

Беря во внимание утверждение Л.Б Лукьяновой, о сущности современного образования взрослых в обществе, в структуре которого ученый рассматривает и неформальное образование [3, с. 11], нами сделаны выводы, что непосредственно с помощью игровых методов и методик обучения, которые применяются в подготовке, переподготовке и повышении квалификации менеджеров, можно компенсировать недочеты формального управленческого образования и обеспечить баланс компетентности будущих менеджеров и современных требований к этой профессии.

На основе утверждений американского преподавателя Джона Дьюи, нужно противопоставить обучение «путем давления», таким методам обучения, чтобы новые знания получать обучающимся из практической деятельности и личного опыта. Для этого, целесообразно включить в систему образования ВУЗов, по подготовке менеджеров на различных ступенях обучения следующие активные методы:

1. Метод игры – это групповое упражнение по выборке решения в условиях, имитирующих реальность. Этот метод поможет развить у студентов логическое мышление.

Так же очень эффективными являются ролевые игры, где демонстрируется модель поведения в типовых профессиональных ситуациях. Принимая участие в ролевой игре, обучающийся имеет возможность освоить профессиональные навыки, умения и инструменты работы, а также сформировать представление о целостном устройстве определенной сферы деятельности. Этот метод хорош тем, что студенту создаются условия, приближенные к реальности, и он может, в соответствие с той или иной ролью, принимать самостоятельного решения. Для успешного применения этого метода необходимо применять только реальные примеры из повседневной профессиональной деятельности и соответственно реальных заданий, которые формируются участниками занятий из собственных навыков и умений, с акцентом на окончательное решение проблемы, а не на ее анализ (в виде альтернатив, вариантов, алгоритмов решений, конечных решений), наглядная демонстрация, материализация проблемы, ситуации и их решения, обязательное обсуждение и обнародование результатов, применение элементов театрализации и вхождение в материальные и нематериальные образы,

обучение нестандартному поведению, поощрение проявления творчества.

На первой ступени обучения, то есть, для подготовки бакалавров целесообразно применять ролевые игры, в которых студенты выступали бы в роли руководителей низшего звена, или помощников руководителей, или специалистов. Игра должна отражать профиль подготовки бакалавров по направлению «менеджмент». Для этого необходимо сформировать задачи игры, выделить этапы проведения, дать образцы высказывания студентов.

На второй ступени обучения, для подготовки магистров, необходимо использовать игры, ориентированные на профессионально-практическую подготовку обучающихся. Для этого целесообразно применять ролевые игры, где студенты выступали бы в роли руководителей среднего или высшего уровня управления. При подготовке к занятию с ролевой игрой студенты должны подобрать и изучить материалы по рекомендуемой литературе. Группа студент делится на подгруппы, каждой из них дается задание. В этих подгруппах выбирается руководитель, в обязанности которого входит организация по распределению заданий и ролей между участниками группы. Игра длится около 2х часов, в конце оценивается результат.

На третьей ступени обучения, для подготовки уже состоявшихся руководителей высшего и среднего уровня, целесообразно использовать такие игры, как: написание сценария исходя из решения конкретных задач, подбор информации и средств обучения, оценка результатов. В бизнес среде известна деловая игра для руководителей «Управленческий поединок», которую придумал Владимир Тарасов, которая состоит из двух четырехминутных раундов, за которые участники должны продемонстрировать все свои управленческие и переговорные навыки. Цель игры – за четыре минуты успешно провести переговоры, затем участники меняются местами.

2. Мастер- классы,(учебные и профессиональные тренинги), разбор и решение типичных и нетипичных ситуаций реальной профессиональной деятельности. Этот метод представляет собой раскрытие потенциала студента, с целью улучшения его эффективности; с помощью беседы и поведения создать среду, облегчающую движение обучающего к достижению желаемых целей; система реализации совместного социального, личного и творческого потенциала участников процесса обучения. Тренинг – форма обучения, целью которого является развитие компетентности межличностного и профессионального поведения в профессиональном общении.

Для каждой ступени обучения в высшей школе должны проводиться тренинги, соответствующие квалификационным направлениям. Так например, личностно-профессиональный тренинг, целью которого является формирование и развитие навыков коммуникативного воздействия, мотивационной компетенции, развитие у студентов потребности в самопознании и самосовершенствовании, наиболее подходит для квалификации «бакалавр». Для следующей ступени обучения целесообразно включить в образовательный процесс тренинг по тайм – менеджменту, где у студентов формируют основные навыки постановки целей, расстановки приоритетов, структурирование мыслей и действий. Для третьей ступени обучения подходят мастер- классы, направленные на формирования управленческого персонала.

3. Метод проектирования. Этот метод, по нашему мнению, является наиболее эффективным, так как студент имеет возможность вникнуть в систему коллективных, направленных на решение реальной практической задачи. Проектируя развитие ситуации, анализируя данные, студенты могут получить возможность освоить способ выполнения соответствующих работ. С помощью групповой формы, организация учебного проекта вынуждает участников формировать совместную деятельность и налаживать рабочие коммуникации, то есть учит действовать в команде.

Для подготовки студентов на первой ступени обучения, по нашему мнению, наиболее подходят: исследовательские проекты, целью которых является решение поставленной задачи различными методами (проведение переговоров, анализ, анкетирование, выяснение причины); поисковые проекты, суть которых заключается в описании ситуации и несколько альтернативных ее решений, для чего студентам необходимо подготовить проект внедрения и обосновать возможности выбранного варианта.

Для второй ступени обучения можно использовать творческие проекты, суть которых состоит в описании ситуации, представленной текстом, дополненной таблицами, схемами, рисунками, графиками, иллюстрирующими развитие ситуации и соответствующие условия деятельности организации; прогностические проекты, целью которых является разработка идеальной модели будущего.

На третьей ступени обучения целесообразно использовать аналитические проекты, направленные на выполнения работы по анализу труда, например, линейного или функционального руководителя.

4. Создавать авторские курсы социально – гуманитарного профиля, развивающие личностные потенциалы и профессиональные умения обучающихся.

5. Обеспечить студентам процесс осознания профориентации. Это нужно, прежде всего студентам, с целью ориентации более конкретном профессиональной деятельности, так как профессия менеджер очень разнообразна. И в процессе обучения, студенты смогут быстрее определиться с выбором интересующих тем своих научных работ. Для того, чтобы помочь обучающимся с осознанием своей профориентации, мы предлагаем:

- включить в процесс обучения специальное тестирование;
- разово пригласить менеджеров и других работников управленческой деятельности, различных организаций. Этот метод наиболее подходит для первой ступени обучения, предназначенный для полного осознания студентом своей будущей профессиональной деятельности.

Таки образом, на каждой ступени обучения, целесообразно использовать соответствующие методы.

Предложенный методы и методики обучения позволят обеспечить наиболее высокий уровень организации готовности студентов к выполнению реальных заданий профессионального характера, а именно: организацию позитивного отношения к своей будущей профессиональной деятельности; формирование знаний о стандартных и нестандартных проблемах; а так же формирование навыков, умений выполнения заданий потенциальных работодателей; создание мотивов формирование профессионально важных качествах; формирование самооценки подготовленности к будущей профессиональной деятельности.

Мы можем сделать следующие выводы. Для большинства организаций обучение персонала, в настоящее время, приобретает особое значение. Это обусловлено, прежде всего с тем, что работа в условиях рынка предъявляет высокие требования к навыкам, знаниям, уровню квалификации персонала. Те методы, которые помогали персоналу успешно работать еще вчера, сегодня теряют свою значимость. Быстрыми темпами меняются не только внешние условия, но и внутренние условия функционирования организации (реструктуризация предприятия, появление новых рабочих мест, технологические изменения и т.д.), что ставит большинство организаций перед необходимостью подготовки работников как к сегодняшним, так и к завтрашним изменениям.

Литература:

1. Дауни М. Эффективный коучинг. Уроки тренера коучей. М.: Добрая книга, 2007. 288 с.
2. ФГОС ВО по направлению подготовка 080200 менеджмент (квалификация (степень) «бакалавр»)/Утвержден Приказом Министерства Образования и науки Российской Федерации от 20 мая 2010г. №544.
3. ФГОС ВО по направлению подготовки 080200 менеджмент (квалификация (степень) «магистр») / Утвержден Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 18 ноября 2009г. №636.
4. Шутенко Е.Н. Самореализация студенческой молодежи в условиях социокультурной трансформации высшего образования // Информационный гуманитарный портал «Знание. Понимание. Умение». 2013. № 6 [Электронный ресурс]: URL: http://www.zpu-journal.ru/e-zpu/2013/6/Shutenko_Students-Self-Realization/
5. Шутенко Е.Н. Мотивационные и жизненно-смысловые аспекты самореализации студентов в процессе вузовской подготовки / Вестник высшей школы. 2015. № 12. С. 25-30.
6. Шутенко Е. Н., Ситаров В.А., Шутенко А.И. Образ современной молодежи в контексте самореализации в вузовском обучении // Сибирский педагогический журнал. 2013. №10. 313 с.
7. Панфилова А.П. Техника рефлексного мышления по Джону Дьюи в групповом принятии решения // Сборник научно-практических статей СПб: Изд. РООУ БПА, 2013.С.22-30.
8. Зязун И.А. Проективный анализ технологий педагогической деятельности / И.А. Зязун // Педагогика и психология. Вестник АПН. 2010. - №2 (67). С. 22-33.
9. Лукьянова Л. Б. Вестник Черкасский университет. 2010. Выпуск 183. Часть I. 11 с.

Лашина Л.С.

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

Шахов В.В.

Белгородский юридический институт МВД России имени И. Д. Путилина, г. Белгород, Россия

РЕФОРМИРОВАНИЕ РОССИЙСКОЙ ЭКОНОМИКИ В 90-Е ГОДЫ XX В.

Сосредоточив в результате политических схваток и побед 1989-1991 гг. в своих руках всю полноту власти в России, радикалы во главе с Б.Н. Ельциным приступили к реализации своих планов. С конца 1991 - начала 1992 гг. были запущены главные реформы: либерализация внутренней и внешней торговли, свободное ценообразование, массовая приватизация. В своей основе они были воплощены в течение одного, «гайдаровского», года, а в последующий период, вплоть до ухода Ельцина в отставку и 1999 г. развивались с некоторыми, только изредка важными, корректировками, не менявшими сути дела. Среди политических реформ наиболее важное значение имели ликвидация советов и принятия новой Конституции России в конце 1993 г. «Ельцинский» период 1991-1999 гг. обладает очевидным внутренним единством, которое невозможно представить без политического лидерства первого лица государства.

В настоящее время отношение к радикальным экономическим реформам и их последствиям как среди политиков, так и среди исследователей неоднозначно, но подавляющее большинство выставляет негативные оценки. При этом подобные оценки выставляются представителями и национал-коммунистического, и либерально-демократического лагеря (в последнем случае с такими оценками, помимо интеллигенции, часто выступают политики, не попавшие в «партию власти»), хотя мотивы их негативных оценок существенно различаются. Любопытно, что негативные оценки правлению Ельцина и радикальным реформам выставляет большинство американских «русистов». С позитивными оценками выступают по преимуществу сами авторы реформ, а на современном этапе - представители партии — Союз правых сил (СПС).

При анализе и оценке радикальных реформ особенно важен принцип историзма, требующий оценивать те или иные события, изменения, нововведения, исходя из реальных возможностей данного общества и реальных альтернатив, а не из того, что должно было быть сделано в соответствии с определенным идеалом. В радикальных

реформах ельцинского периода присутствуют как положительные, так и отрицательные стороны. С научной точки зрения важно выявить их все и установить максимально точное их соотношение.

Первым позитивным следствием радикальных реформ 1992 г. стало создание полнокровного рынка и реанимация российской экономической жизни. Российская экономика, находившаяся в 1991 г. в состоянии коллапса, абсолютно вышедшая из подчинения централизованного планирования и распределения, свидетельствующая о своем состоянии пустыми полками магазинов и реально обозначившая для российских масс угрозу голода, преодолела товарный дефицит в течение одного года. В последующие годы наполнение товарами стремительно расширявшейся сети магазинов привело к товарному изобилию, российская розничная торговля по ассортименту товаров практически перестала отличаться от западной, и уже не покупатели «охотились» за продуктами питания, одеждой, мебелью, электротоварами, а торговые фирмы боролись за покупателей, привлекая их к себе разнообразными средствами. Рынок, конкуренция, свободное ценообразование перевернули советскую схему спроса-предложения с головы на ноги.

Следующим позитивным следствием явилось преодоление экономической автаркии, все более активное вхождение в мировое экономическое сообщество. Введение внутренней конвертируемости рубля сделало российский рынок привлекательным для мировой экономики, зарубежные товары потекли в Россию, в мгновение ока заполнив товарные лакуны, созданные советской экономикой. Российские товаропроизводители, со своей стороны, резко повысили активность на мировом рынке. Правда, ими стали почти исключительно производители и поставщики нефти, газа, металлов, леса, которые только и были конкурентоспособны в глобальной экономике. Но их успехи стали важным фактором утверждения рыночных отношений в российской экономике.

К концу 1990-х гг. Россия практически восстановила прежние объемы экспорта нефти и значительно превзошла объемы экспорта газа. В 2000 г. экспорт нефти и нефтепродуктов принес 33,1 млрд. долл. или 228 долл. на одного россиянина (в 1985 г. на одного жителя СССР приходилось 46 долл., почти в 5 раз меньше). В целом от экспорта минерального сырья в 2001 г. было получено 55,5 млрд. долл. и еще 22,3 млрд. долл. от продажи металлов, драгоценных камней и изделия из них¹. Возвращаясь назад, эти доходы способствовали развитию рыночных механизмов уже во внутренней экономике.

¹ Вишневыский А.Г. Модернизация и контрмодернизация: чья возьмет? // Общественные

К эффективным изменениям можно отнести возникновение слоя бизнесменов, складывание нового среднего класса, включающего представителей разнообразных профессий с характерным предпринимательским менталитетом. Среди структурных изменений очень заметным оказалось резкое расширение сферы услуг, в которую вовлеклось не менее трети занятого населения.

Среди отрицательных следствий радикальных реформ на первое место, как правило, ставят крах неконкурентоспособных промышленных отраслей, как следствие, падение промышленного производства, деиндустриализацию, вхождение России в мировую экономику в качестве ее топливно-сырьевого сектора. Спад производства так же произошел в большинстве отраслей легкой и пищевой промышленности и сельском хозяйстве. Разные экономические источники называют разные цифры спада, но наиболее авторитетные указывают, что с 1991 по 1999 гг. сокращение ВВП составило не менее 45%, а спад промышленного производства - около 55%². Цифры драматические и даже трагические. Но, требующие осмысления и анализа, ибо, например, с точки зрения здравого смысла, трудно объяснить почему при таком экономическом спаде в постсоветской России на смену тотальному товарному дефициту пришло полное товарное насыщение, а в чем-то и перенасыщение, и почему безработица не приобрела катастрофических размеров (ее максимальная цифра составляла в ельцинский период 12%, т.е. в 4 раза меньше спада производства). Конечно, могут быть приняты во внимание следующие объяснения; на постсоветский рынок свободно ввозятся иностранные товары: огромная масса россиян в силу низкой покупательной способности не может купить большинства предлагаемых товаров. Но эти объяснения не отвечают на вопрос, почему экономика советской России, при том, что ВВП и промышленное производство в ней были в 2 раза выше, чем в постсоветской России, характеризовалась тотальным товарным дефицитом, и почему острый товарный голод испытывали практически все слои населения.

Ответ заключается в том, что показатели советской экономики были не так радужны, как это явствует из официальной статистики, а впечатляющий советский ВВП и промышленное производство даже в малой степени не могли удовлетворить потребности советских людей. Экономист В. Кудров, специально исследовавший этот вопрос,

науки и современность. 2004, № 1. С. 18-19.

² «Десять лет системной трансформации в стране, ЦВЕ и в России: итоги и уроки». // Мировая экономика и международные отношения. 2000, № 5. С. 13-14.

отмечает, что советские статистические данные, которые сегодня берутся за основу при сравнении советской и постсоветской экономик, никогда не вызывали доверия у зарубежных специалистов. Например, согласно расчетам ЦРУ США от 1990 г. ВВП СССР по отношению к американскому был как минимум вдвое ниже того уровня, который определялся в официальных советских данных³. Если следовать альтернативным расчетам, спад постсоветской экономики будет выглядеть явно меньшим. Но, может быть, еще большее значение для осмысления поставленного вопроса имеет сравнение характера советской и постсоветской экономик. Советская экономика носила ярко выраженный антипотребительский характер. Так, если Россия в 1913 г. по индикатору подушевого потребления отставала от стран Запада примерно в 3,5 раза, то для СССР в 1990 г. это отставание составляло уже 6 раз⁴. Львиную долю в ВВП составляло военное производство. Еще большую часть составлял так называемый омертвленный капитал (незавершенное строительство, неиспользуемое оборудование и т.д.)⁵. Именно эти статьи и сократились в первую очередь в постсоветской рыночной экономике, сориентированной на максимально быструю реализацию товарной продукции и извлечение прибыли. Высвобождаемое в результате упадка нерентабельных отраслей трудовое население в значительной мере переместилось в созданные рыночной экономикой сферы торговли и услуг.

К негативным сторонам радикальных экономических реформ относится возникновение резких социальных контрастов, отсутствовавших в советский период, разделение общества на богатое и сверхбогатое меньшинство и малоимущее и бедное большинство, складывание капитализма номенклатурно-олигархического типа. Важным механизмом подобной трансформации российского общества явилась массовая приватизация.

Формально схема, разработанная Госкомимуществом России во главе с А. Чубайсом и одобренная законодательной властью, соответствовала принципам «народной приватизации». Все россияне получили по одному приватизационному ваучеру, и большинство должно было превратиться в средний класс - собственников предприятий и акционеров. В действительности же народного капитализма не было создано. Подавляющее большинство россиян, не

³Кудров В.М. Место России в экономике в начале XXI века. // *Мировая экономика и международные отношения*. 2000. № 5. С. 75.

⁴Мельянец В.А. Россия за три века: экономический рост в мировом контексте. // *Общественные науки и современность*. 2003, № 5. 91 с.

⁵Кудров В. Крах советской экономики. М., 2000. 124 с.

зная, как самим распорядиться ваучерами, передали их в чековые инвестиционные фонды (ЧИФы), которые обязывались вкладывать их с выгодой в приватизируемые предприятия. Однако большинство из 2000 ЧИФов, в течение одного - двухлет бесследно исчезли, немало обогатив их руководство (по запоздалой оценке Чубайса «неквалифицированное, а то и просто полууголовное») ⁶. Большая часть рядовых акционеров на предприятиях также достаточно быстро распростилась с государственными «дарениями»: акции в результате манипуляций, махинаций и нажима перекочевали в руки руководства и его окружения. Большинство россиян (около 60%) остались в итоге и без ваучеров, и без акций, а большинство из тех кто сохранил акции, как засвидетельствовали социологические опросы, являлись работниками нерентабельных предприятия и не получали дивидендов ⁷.

Владельцами госсобственности стали «красные директора», государственные чиновники, в первую очередь высшего звена, отечественные и зарубежные финансовые корпорации и просто ловкие финансовые спекулянты, криминально-теневые структуры. Они сумели не только экспроприровать ваучеры и акции у рядовых граждан, но и обеспечить доступ к самым прибыльным отраслям. Тенденция первого «ваучерного» этапа приватизации, была закреплена на втором, «рыночном», начатом в 1994 г. и означавшем открытую продажу предприятий по рыночной стоимости. И на этом этапе решающую роль сыграли сделки между государственными чиновниками и наиболее ловкими финансистами.

Главной формой реализации госсобственности стали залоговые аукционы: государство, остро нуждавшееся в «живых деньгах», передавало пакет акций по заниженной стоимости в залог, как правило, крупному коммерческому банку, но в случае невозврата государством долга, что стало правилом, банк становился полноправным собственником акций, принимая во владение и высокодоходное предприятие. Именно таким следствием сопровождался уже первый залоговый аукцион, состоявшийся в 1995 г.: ОНЭКСИМ банк за 170 млн долл. приобрел контрольный пакет акций Норильского никелевого комбината, мирового флагмана в производстве никеля, хрома, кобальта, платины (по официальным данным, в 2001 г. чистая прибыль «Норильского никеля» составила около 1 млрд долл., а капитализация корпорации превысила 10 млрд долл.). Показательно, что на аукционе была отвергнута заявка банка

⁶ Новое время. 1997. № 48. С. 11.

⁷ Финансовые известия. 1996, 16 февраля.

«Российский кредит», предложившего государству сумму вдвое большую, чем ОНЭКСИМ банк. В том же 1995 г. на залоговом аукционе М. Ходорковский и его группа «Менатеп» приобрели контрольный пакет акций (78%) государственной компании ЮКОС за 350 млн долл., а уже в 1997 г. рыночная капитализация корпорации достигла 9 млрд. долл. В декабре 1995 г. на залоговом аукционе по продаже государственного пакета (51%) акций национальной компании «Сибнефть» он был приобретен «Нефтяной финансовой компанией», контролируемой К. Березовским и Р. Абрамовичем совместно со «Столичным банком сбережений» за 100,3 млн долл. В 2000 г. прибыль компании «Сибнефть» составила 674,8 млн долл., а состояние Абрамовича ее главного владельца, в 2003 г. приблизилось к 6 млрд долл.⁸

В 1996 г. после того, как Б. Ельцин был избран Президентом вторично, на все государственные посты были назначены «младореформаторы» А. Чубайс и Б. Немцов, твердо пообещавшие покончить с нечестными сделками по продаже госсобственности. Но уже первый аукцион, организованный по схеме младореформаторов, ознаменовался крупным скандалом. После того как в июле обладателем 25% акций АО «Связьинвест» стал ОНЭКСИМ банк, его главные конкуренты Б. Березовский и В. Гусинский организовали в подконтрольных им СМИ серию разоблачений. Журналист А. Минкин обнаружил, что один из «младореформаторов», председатель Госкомимущества и вице-премьер правительства А. Кох получил от одной швейцарской фирмы в качестве аванса за книгу о приватизации 100 тыс. долл., а авторы, также высокопоставленные чиновники. А. Чубайс, М. Бойко. П. Мостовой, А. Казаков - по 90 тыс. долл.⁹. Журналисты обнаружили, что аванс был выплачен группой, близкой к ОНЭКСИМу, накануне аукциона по «Связьинвесту»¹⁰. После этого Ельцин был вынужден отправить всех «писателей», за исключением Чубайса, в отставку, что, однако, не изменило укоренившейся практики приватизации и не повлекло пересмотра результатов имевших место аукционов.

Возникает вопрос: возможны ли были распределение госсобственности и социальная структур новой России «по справедливости» как это обосновывалось радикальными лидерами в период борьбы за власть? В идеале да, но идеальная модель предполагает ряд жестких условий: рациональная, обладающая

⁸ Финансовые известия. 2003, 23 марта.

⁹ Новая газета. 1997, 4 августа, 17 августа.

¹⁰ Шевцова Л. Режим Бориса Ельцина. М., 1999. с. 342.

прочными морально-нравственными устоями бюрократия: сильное и беспристрастное государство, уравновешивающее и обслуживающее по закону граждан: развитое гражданское общество контролирующее деятельность государства и бюрократии: наличие у граждан примерно равных «стартовых» возможностей и предпринимательских способностей. Поскольку ни одного из этих условий в российском обществе не существовало, не могло быть демократической приватизации, ни демократического капитализма. Теми, кто в наибольшей степени выиграл от российской приватизации, оказались радикальные политики, вошедшие во власть. Сразу после августа 1991 г. стали множиться факты свидетельствующие, что люди, которые активно боролись со старым режимом лозунгами уничтожения всех и всяческих привилегий, критиковавшие разрыв между словом и делом у советско-коммунистической номенклатуры, укрепившись у власти повели себя как типичные термидорианцы, стали с поразительным цинизмом распоряжаться государственной собственностью, приватизируя ее для себя, своих родственников и в своих интересах. Огромную часть новой бизнесэлиты (61% по данным Института социологии РАН¹¹) составила бывшая советская номенклатура, «застолбив» выгодные стратегические позиции в экономике еще во времена Горбачева. Е. Гайдар, осмысливая после отставки характер приватизации, должен был признать, что главным компонентом стал «обмен номенклатурной власти на собственность». Правда реформатор усмотрел в этом «единственный путь мирного реформирования общества мирной эволюции государства»¹².

Присвоение Государственной собственности нуворишами явилось основополагающей причиной последовавшего углубления экономического неравенства. «Опущенные» на социальное дно общественные слои беднели и абсолютно и относительно: в ельцинский период (1991-1999) реальная заработная плата занятых в экономике снизилась в 2,5 раза, реальная пенсия - в 3,3 раза, а разрыв в доходах 10% самых богатых и 10% самых бедных россиян увеличился с 4,5 до 15,5 раз¹³.

В 1994-1996 гг. произошло оформление ельцинского политического режима, творцом которого был сам российский Президент. После выборов, которые Ельцин выиграл при самой

¹¹Крыштановская О. Трансформация старой номенклатуры в новую российскую элиту. // Общественная наука и современность. 1996. № 1. С 32.

¹² Гайдар Е. Государство и эволюция. М., 1995. С. 153.

¹³ Кузнецов В. Реформы в России и перераспределение доходов. // Мировая экономика и международные отношения. 2000, № 6. С. 80-85.

активной поддержке верхушки финансовой элиты («Семибанковщина»), все более зримо проявилась еще одна черта режима - зависимость правительства и государства от крупного капитала, усиливавшиеся попытки «приватизировать» политическую власть. В 1996-1997 гг. журналисты и политологи заговорили о появлении в стране олигархов и олигархии, т.е. людей присваивающих вслед за властью экономической и власть политическую. В 1997-1998 гг. достоянием общественности стало существование в России «семьи», в которую наряду с ближайшими родственниками российского Президент входили самые влиятельные олигархи и которая, с точки зрения властных возможностей, стала российским институтом № 1.

Олигархи на льготных условиях, фактически за бесценок приобрели влиятельнейшие электронные СМИ, учредили массу газет и журналов. Наиболее влиятельными медиа-магнатами стали Б. Березовский и В. Гусинский, приобретшие два из четырех наиболее популярных телеканалов (ОРТ и НТВ). Российская власть таким образом становилась все более не только авторитарной, но и олигархической.

Таким образом, несмотря на некоторые позитивные результаты модернизации в 90-е годы XX века превалируют негативные последствия. Другой результат модернизации в 1990 годы был вряд ли возможен. Российская общественность, проявившая столько энергии и страсти в сокрушении коммунистического строя, обнаружила неспособность противостоять неприемлемым для нее явлениям нового общества: авторитаризма и олигархии. Более того, в 1989-1991 годах она была даже неспособна предвидеть эти опасности. Авторитаризм и олигархия застали ее врасплох.

В статье дана попытка анализа реформирования российской экономики: либерализации торговли, свободного ценообразования, приватизации. Рассматриваются как позитивные, так и негативные последствия данных мер. Даны сопоставления советской и постсоветской экономик. Отмечены социальные последствия модернизации.

Левченко С. Ю.

МБУ ДО «Центр детского творчества»

Грайворонского района, пгт. Грайворон, Россия

СОЦИАЛЬНЫЙ ПРОЕКТ КАК СРЕДСТВО РАЗВИТИЯ ВОЛОНТЁРСКОГО ДВИЖЕНИЯ

Рассматривая понятие «социальное проектирование» обращаем внимание на специфику социальной сферы и проектной работы. Общество представляет собой такую социокультурную целостность, которая существует, функционирует и развивается через посредство человека, его деятельности и взаимодействия. Социальная сущность человека формируется и развивается благодаря человеческой деятельности. В самом общем виде деятельность определяется как специфично человеческая форма активности, содержание которой является целесообразное изменение и преобразование окружающего мира. (1) Человек не приспосабливается к окружающей среде, а изменяет её, исходя из собственных целей. Идеальный вариант деятельности человека, когда планируемые цели реализуются на практике, т. е. как было задумано. В какой бы сфере жизнедеятельности общества деятельность не осуществлялась, она всегда будет носить не индивидуальный, а социальный характер. Действия человека приобретают характер социального тогда, когда оно ориентировано на других людей, когда предполагает прямое и опосредованное взаимодействие с другими людьми.

В целом социальная деятельность – это **совокупность социально-значимых действий**, осуществляемых субъектом (общество, группа, личность) в различных средах и на различных уровнях социальной организации общества, преследующих определённые социальные цели и интересы.(2)

Сущность понятия «проектная деятельность» связана с такими научными категориями как «проект», «деятельность», «творчество», имеющими разноплановый характер, как с точки зрения различных отраслей научного знания, так и с точки зрения разных уровней методологии науки. Термин «проект» (projection) в переводе с латинского **означает – бросание вперёд.(2)**

В «Толковом словаре русского языка» указываются три определения слова «проект»:

- 1) разработанный план сооружения, какого-нибудь механизма;
- 2) предварительный текст какого-нибудь документа;
- 3) замысел, план.(3)

По К.М. Кантору проект – это проявление творческой активности

человеческого сознания, «через который в культуре осуществляется деятельностный переход от небытия к бытию». Автор придаёт огромное значение проекту как специфической форме сознания, конструирующей всякий трудовой процесс. (4) Процесс создания проекта называется проектированием. Дж. К. Джонс приводит более десятка определений процесса проектирования, главное из которых «проектирование – вид деятельности, дающий начало изменениям в искусственной среде». Учебно-исследовательская деятельность индивидуальна по самой своей сути и нацелена на то, чтобы получать новые знания, а цель проектирования – выйти за рамки исключительно исследования, обучая дополнительно конструированию, моделированию и т.д. Участие в проектировании развивает исследовательские и творческие данные личности: способность к самоопределению и целеполаганию, способность к организации различных позиций ориентироваться в информационном пространстве.(5)

Социальное проектирование – это конструирование индивидом, группой или организацией действия, направленного на достижение социально значимой цели и локализованного по месту, времени и ресурсам.

Сущность социального проектирования состоит в конструировании желаемых состояний будущего. Создатель (Автор) социального проекта ставит перед собой реальные цели и имеет в своём распоряжении необходимые для осуществления проекта ресурсы.

Вот почему есть основания утверждать, что социальный проект – это определённым способом упорядоченная деятельность субъекта проектирования, инструмент социальных изменений, основывающийся на природном человеческом свойстве конструировать реальность. Назначение любого социального проекта – изменение социальной среды, осуществление инновации. Инновация – не просто обновление (а именно таково значение этого латинского слова), это сознательная деятельность по конструированию нового и его внедрению в жизнь на основе переосмысления предыдущего опыта.

Признание за человеком права активно воздействовать на социальное окружение и на себя самого как частицу общественного организма составляет основание социального проектирования.

В роли ценностей могут выступить цели (в технологии управления проектами неслучайно часто используется понятие «цели-ценности») и социальные проекты. Роль ценностных факторов в социальной жизни во многом определяющая. И главное – ценности обладают принудительным действием, которое вытекает из их нормативного содержания. Иначе говоря, при помощи ценностей поведение людей вводится в рамки

определённых социальных устоев, подчиняется общим правилам коллективной жизни.(6)

Реализация проекта: Белгородская область. Грайворонский район. Доброивановское сельское поселение. «Грайворонский Арбат». Проект собирает людей для общения и обмена опытом. Почему Арбат? Конечно же, это не центральная улица Москвы, но центр села, где пенсионеры могут, как на Арбате показать свои таланты и проявить своё творчество. И они не одни...

Откуда появилась такая идея? В России есть такая общественная организация, как Союз пенсионеров, созданная с целью решения острых проблем, с которыми сталкиваются люди старших поколений. Поэтому, опираясь на опыт этой организации, проект на нашей территории создан для всесторонней помощи молодёжью в решении проблем пенсионеров. Мы организуем и проводим занятия по интересам, выставки, фестивали, конкурсы, концерты и иные массовые акции.

Да, молодёжь смотрит боле свежо, креативно и ярко на любое событие, на любую проблему. Она не предлагает бабушкины посиделки и клубы вязания – скучновато...Самое главное состоит в том, что вовлечение людей в интересный социальный проект меняет уклад их жизни, обогащает жизнь новыми социальными связями, интересами, ценностями, жизненными ориентирами

Ещё важнее то обстоятельство, что социальное проектирование заметно расширяет спектр видов деятельности молодёжи, освоение которых и рассматривается как цель общего образования, речь идёт о различных видах творческой, исследовательской, эстетической, досуговой, коммуникативной деятельности. Опыт, полученный молодёжью в этих видах деятельности, имеет исключительно важное значение для развития качеств личности: конструктивности, коммуникативности, толерантности, мобильности. Молодёжь – это неотъемлемая часть целостной политики государства, которая представляет собой систему мер и законодательных актов по установлению и поддержанию соответствующего общественного статуса подрастающего поколения, а вместе с ним определённого качества жизни самой молодёжи, которая в перспективе станет экономически активным населением. Такого вида деятельность потому и востребована молодёжью, что правительство заботится о будущих поколениях, принимая нужные законы для самореализации молодёжи. Таких, как закон Белгородской области, принятый Белгородской областной Думой 26 сентября 2013 года № 223 «О поддержке молодёжи в Белгородской области». Молодёжь – лица в возрасте от 14 до 30 лет, проживающие на территории Белгородской области.

Настоящий закон определяет основные направления поддержки молодёжи, а также меры, направленные на создание условий для эффективной самореализации и развития потенциала молодёжи, проживающей на территории Белгородской области.

Согласно статьи № 9 «Поддержка молодёжных проектов и общественно полезных инициатив молодёжи» предоставляются на конкурсной основе молодёжи гранты на реализацию программ и проектов по социально значимым проблемам молодёжи Белгородской области; стимулируются перспективные проектные идеи молодёжи на основе участия в конкурсах. Также проводятся молодёжные форумы с участием представителей органов государственной власти, органов местного самоуправления, общественности и бизнеса; оказывается методическая, консультативная и информационная поддержка.

Ерошенко Елена, активистка волонтёрского движения, обучающаяся Центра детского творчества Грайворонского района с проектом «Грайворонский Арбат» стала призёром областного конкурса творческих открытий и инициатив «Мы – Белгородцы! Думай, решай, действуй».

Реальную работу по социальному проекту поддержали и чиновники. Нас поддержали частные предприниматели, которые приобрели ковровое покрытие, мебель, жалюзи, спортивный инвентарь. Администрация предоставила в аренду жилые помещения, компьютеры, транспорт. Бюджет проекта: 316 тысяч 600 рублей и состоит из добровольных пожертвований, спонсорской помощи. Молодёжь райворонщины привлекла своих друзей к помощи и волонтерству.

Так как администрация сельского поселения, по счастливому совпадению, находится в бывшей школе, инициатива «Учиться никогда не поздно» – пришла не случайно и была поддержана. Это подтверждает число «студентов», которые в этом году стали слушателями проекта «Грайворонский Арбат».

С сентября 2014 года, как положено, начался учебный год. Вместо цветов – пирожки, вместо линейки – чаепитие. Привлекли пенсионеров, а кого-то и привезли в клуб здоровья. Дважды в неделю пенсионеры встречаются в клубе оздоровительной гимнастики «Будем здоровы», где перед каждым занятием тренер проводит диагностику состояния здоровья. Занятия физкультурой для таких граждан не только стали хорошей привычкой, но и избавили от хронических болезней. Участники оздоровительной программы стали рассказывать соседям о том, как снизить посещение больниц, отказаться от таблеток.

На «Грайворонском Арбате» работает молельная комната, а занятия протоиерея Андрея позволяют приятно и плодотворно проводить время,

удовлетворять разнообразные духовные потребности. Духовное просвещение и воспитание для пожилых людей не пустые слова. Ведь в селе нет собственного храма.

Занятия объединяют людей по интересам, используя комплексный подход в проекте «Грайворонский Арбат», где уделяется внимание созданию разнообразных занятий и досуговых мероприятий. В день Села пенсионеры устроили настоящий Арбат – вниманию гостей были представлены авторские картины, старинные фотографии, мастер-классы по ирландскому кружеву и кулинарии «Грибочки от Голубочков»; в проекте «Грайворонский Арбат» одним из направлений является социальный туризм. Пенсионеры ездят в монастыри, в храмы Грайворонского района, Белгородской, Воронежской и Курской области, то есть на дальние расстояния. Один раз в месяц там же проходит литературная гостиная «Зелёная лампа», где местные поэты выступают со своими стихами. Волонтеры помогают пожилым людям освоить компьютер и общение в сети.

По территории памятных мест Доброивановского сельского поселения был проведен велопробег, посвящённый Дню Победы, в котором приняли участие и пенсионеры и молодёжь. Также была заложена аллея памяти. А выпускной в мае – скорее дань традиции, но пожилые выпускницы надели лучшие платья и опять напекли лучших пирожков.

Молодёжь обладает значительным потенциалом, который не всегда используется в полной мере, – мобильностью, инициативностью, восприимчивостью к инновационным изменениям, новым технологиям, способностью противодействовать негативным вызовам. В Белгородской области сформирован достаточный базис для преодоления этих тенденций и создания эффективной системы непрерывного развития и подготовки талантливой молодёжи к реализации программ и проектов в целях социально-экономического развития региона. Важно всё то, что имеет значение для человека в его жизни. В этом случае к ценностям социального проектирования относятся и предметы материального мира (вещи, здания, еда и т.д.), и произведения искусства, и различные услуги, в которых люди нуждаются, и многое другое из сферы обыденной жизни. Это понимание ценностей ближе к социальным проектам в том смысле, что сосредоточивает внимание на конкретных вещах, свойствах, отношениях.

Литература:

1. Философский энциклопедический словарь М. 1983. 151 С.

2.[Электронный ресурс]

http://img0.liveinternet.ru/images/attach/b/4/104/518/104518562_0_a6942_7b78f8dd_L.jpg

3. Исаев Е.И. Проектирование психологического образования педагога / Вопросы психологии. 1997. №6, С. 48-57.

4. Кантор К.М. Опыт социально-философского объяснения проектных возможностей дизайна // Вопросы философии. 1981. № 11. С. 84—96.

5. Сазанова А.В. Генезис и сущность понятия «проектная деятельность» // Психология, социология и педагогика. 2012. № 6 [Электронный ресурс]. URL: <http://psychology.snauka.ru/2012/06/673>

Лозовая Н.Н.

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

СЕКРЕТЫ АНКЕТИРОВАНИЯ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ НА СОБЕСЕДОВАНИИ

После окончания университета каждый выпускник становится соискателем, и начинает поиски работы. Найдя интересующую вакансию, специалист готовится к собеседованию. Но что делать молодому специалисту, попавшему на собеседование в крупную компанию?

В первую очередь необходимо составить правильно резюме, которое покажет все лучшие качества, и поможет интервьюеру дать правильную оценку специалисту. Но резюме не дает полной картины о соискателе. Что бы выявить скрытые таланты и качества собеседника большинство крупных предприятий на собеседовании используют тестирования или анкетирования с нестандартными вопросами, которые большую часть соискателей ставит в тупик. Так как молодой специалист оказывается не готовым правильно ответить на поставленные в анкете вопросы - первое собеседование для него оказывается неудачным. После первого провала у соискателей формируется страх перед следующим собеседованием. Тем не менее, страх перед собеседованием характерен для большинства кандидатов. Нельзя относиться слишком серьезно к возможным неудачам. После первого собеседования соискатель уже имеет представление о том, как оно проходит и в какой форме. Разумеется, каждое собеседование уникально и его исход непредсказуем. Но уже можно хорошенько подготовиться к следующему. Разузнать подробнее о компании, в

которую кандидат собирается устраиваться. Заранее подготовить ответы на наиболее вероятные вопросы. [1]

В то же время список вопросов, наиболее часто встречающихся на собеседовании, не так велик. Есть категория особо хитрых интервьюеров. Они хорошо знают, что подготовленные и опытные кандидаты, прошедшие не одно собеседование, всегда имеют домашние заготовки на наиболее типичные вопросы. Поэтому в анкете предусмотрены вопросы неожиданные и не всегда понятные для соискателя. Что бы разобраться, как выгоднее для себя ответить на поставленные вопросы, необходимо сначала понять с какой целью они были заданы, и какой структурный порядок они имеют.

Анкета состоит из трех основных частей:

- персональных данных – фамилия, имя и отчество, дата рождения, место проживания и прописки, семейное положение, гражданство, контактные данные;
- профессиональных биографических данных – образование, место предыдущей работы, квалификация и т. д.;
- дополнительная информация – личные характеристики, пожелания к должности, обязанностям и заработной плате, интересы, увлечения, состояние здоровья и пр.

Анкетирование преследует несколько целей:

1. Определить мотивы, цели, профессиональные притязания кандидата. Такие вопросы помогают прогнозировать перспективы работы сотрудника в компании, определить адекватность оценки соискателем самого себя, своих желаний и амбиций. Для этого используются следующие вопросы: На какую должность Вы претендуете?; Почему нам стоит принять Вас на работу?; Сколько времени Вам необходимо, чтобы приступить к работе на новом месте?; Если Вы уже получали другие предложения о работе, то, что Вас в них не устраивало? (если работаете сейчас, то, что не устраивает на данный момент?); и пр.

2. Выявить информацию об опыте работе. Именно на основе этих данных делаются выводы о соискателе: как часто он меняет место работы; по какой причине покидает компании; как меняются обязанности на каждом следующем месте работы; насколько легко сообщает сведения о прошлых местах работы, телефоны и имена бывших руководителей. Для этого соискателя попросят описать в обратном хронологическом порядке его трудовую деятельность по следующим направлениям:

- Период работы.
- Название компании.

- Сфера деятельности компании.
- Должность или профессия.
- График работы.
- Выполняемые обязанности.
- Основные достижения за период работы в компании.
- Уровень (размер) заработной платы.
- Причина увольнения.
- Место расположения компании.
- Ф.И.О. руководителя.
- Контактный телефон.
- Количество работников в фирме.

3. Вопросы о профессиональных навыках — еще одна очень показательная группа. То, насколько обширно расписывает человек свои профессиональные умения, показывает насколько он «разбрасывается» в своих стремлениях. Многоплановый профессиональный опыт часто встречается у людей, работавших в небольших компаниях, где круг обязанностей был достаточно «размытым». Бывший работник крупной структуры с жесткой иерархией, наоборот, будет отлично владеть знаниями и навыками узкой направленности. Так же данная группа позволяет отличить теоретиков, с удовольствием расписывающих свои абстрактные познания, от практиков. Наиболее частые вопросы данного раздела: Чем Вы больше всего гордитесь в жизни?; Каких наивысших профессиональных успехов Вы добились в жизни?; Какие Ваши умения, навыки и знания, на Ваш взгляд, будут наиболее полезны нашей компании?; Опишите, что Вы умеете делать лучше других; Опишите Ваш опыт управленческой деятельности; В чем конкретно проявлялись организаторские способности?; и др.

4. Безусловно, работодателю хотелось бы знать, насколько непроблемный в плане здоровья человек начнет у него работать. При правдивых ответах на все эти вопросы, достаточно велик шанс остаться нетрудоустроенным. Но, получение искаженной информации чревато последствиями уже для работодателя. Что бы их избежать, работодателю необходимо знать, нужно ли ему создавать особые условия труда. В анкете могут быть использованы следующие вопросы: Дайте собственную оценку состояния здоровья; Сколько рабочих дней за последний календарный год было пропущено Вами по причине временной нетрудоспособности?; Имеются ли у Вас близкие родственники с хроническими заболеваниями, требующими ухода с периодическим отрывом от производства?; Имеются ли в Вашей семье инвалиды, престарелые и хронически больные на иждивении?; В

случае возникновения необходимости длительного ухода за детьми, есть ли у Вас близкие родственники, которые в этой ситуации смогут Вас заменить?; Хотели бы Вы, чтобы для Вас были созданы особые условия труда в связи с состоянием здоровья и обоснуйте почему?; Вредные привычки (употребление спиртного, курение, пр.); и пр.

5. Современный мир требует не только умения работать — способность хорошо отдыхать ценится также высоко. Поэтому в анкетах обязательно имеются вопросы о духовном, непрофессиональном мире человека: Как Вы отдыхаете чаще всего?; Поделитесь своими впечатлениями от последнего увиденного Вами спектакля, кинофильма, прочитанной книги, пр.

6. Необходимым пунктом является информация о самооценке кандидата. От самооценки зависят взаимоотношения человека с окружающими, его критичность, требовательность к себе, отношение к успехам и неудачам. Тем самым самооценка влияет на эффективность деятельности человека и дальнейшее развитие его личности. Дать общее представление о самооценке человека могут ответы на следующие вопросы: укажите 5 своих положительных качеств; Укажите какие 3 отрицательные качества Вам присущи; От каких качеств своего характера Вы хотели бы избавиться?

7. Узнать «маркетинговую информацию». Эти вопросы относятся к категории «хитрых». Во-первых, ответы на них помогают скорректировать бюджет на поиск и привлечение персонала, во-вторых, при их тщательной отработке, вполне могут заложить основу для появления в фирме новых сильных соискателей. Используются следующие вопросы: Где Вы взяли информацию об открытой вакансии?; Как Вы считаете, есть среди Ваших знакомых люди, которым может быть интересна работа в нашей компании? Укажите имя, контактный телефон, предполагаемую сферу деятельности.[2]

В крупной или средней компании анкета нужна для того, чтобы Служба безопасности могла проверить указанные данные. Для этого в конце анкеты запрашивается подтверждение согласия кандидата на проверку его данных.

Структура и цели анкетирования понятны, но как правильно ответить на поставленные вопросы, что бы менеджер по персоналу сделал правильный выбор среди множества соискателей? Рассмотрим некоторые из них:

«Почему Вы ушли с предыдущего места работы?» - отвечая на него, соискателю следует сослаться на отсутствие возможностей для профессионального развития, отсутствие возможностей для карьерного роста.[4]

«В чем компания выиграет, взяв вас на работу?» - К ответу надо готовиться заранее, тщательно изучив деятельность компании и сопоставив ее со своим профессионализмом. Можно поставить акцент на том, что компания с помощью соискателя сможет больше заработать. Так же можно выделить несколько профессиональных умений, которыми молодой специалист особенно гордится, заострить внимание рекрутера на сильных сторонах. Это важно, потому что работодателю необходимо на данном этапе оценить потенциал собеседника и понять, чего он сможете достичь в компании со временем. [5],[3]

«Как долго вы у нас задержитесь?» - Работодателю интересно, не является ли он для кандидата перевалочным пунктом, где можно какое-то время отсидеться. В этом случае лучше говорить, чего хочется достичь в этой компании, но не обязательно только на этой должности. Что планируется через какое-то время освоить такие и такие навыки и т.д. [3]

«Почему Вы ищете работу, не имеющую отношения к полученному Вами образованию?» - лучшим ответом на такой вопрос станет чистосердечное признание в том, что было разочарование в первоначальной профессии и поиск себя в новой сфере деятельности и ее освоение.[4]

Значительная часть работодателей подчёркивает, что в любом случае соискателям лучше отвечать на вопросы нужно максимально правдиво. Они уверяют, что рано или поздно ложь будет раскрыта либо с помощью службы безопасности компании-нанимателя, либо самими специалистами предприятия после звонка бывшему руководству кандидата либо с течением времени.

Кроме того, вопросы, какими бы неприятными они не казались соискателю, - важный инструмент, помогающий кадровику составить мнение о кандидате как о потенциальном сотруднике – впишется ли он в коллектив, действительно ли он – профессионал своего дела или же просто умело подает себя. Иными словами, задача кадровика – не «посадить в лужу», а выявить соответствует ли кандидат должности, убедиться, что в компанию попадает грамотный специалист.[4]

Не стоит бояться интервьюера, так как, кто бы не проводил собеседование, 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. [1]

Литература:

1. Кривцова В.А., Левченко А.С. Секреты собеседований и современные требования работодателей // Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях // Сборник материалов VI международной заочной научно - практической конференции, посвящённой 60-летию БГТУ им. В.Г. Шухова. Белгород, 2014 С. 329-334.
2. <http://hr-portal.ru/article/anketirovanie-pri-prieme-na-rabotu-vzglyad-so-vseh-storon>
3. <http://bbcont.ru/business/15-kaverznyh-voprosov-na-sobesedovanii.html>
4. <https://www.superjob.ru/pro/5067/>
5. http://wellup.me/feed/professionalizm/5_kaverznykh_voprosov_na_sobesedovanii_i_otvety_na_nikh/

Лозовая Н.Н.

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

**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА ИНЖЕНЕРОВ ПО
УПРАВЛЕНИЮ НА ТРАНСПОРТЕ**

Современный работодатель в последнее время сталкивается с такой проблемой, как переквалификация вновь поступивших кадров. На базе предприятий начали осуществлять программы обучения, подготовки специалистов для конкретной производственной сферы. Но данные мероприятия экономически неэффективны для самого работодателя. Поэтому студенты выпускникам необходимо заранее подготовиться к будущей профессиональной деятельности: изучить предприятие изнутри на которое планируют трудоустроиваться и те материалы которых им не будет хватать для эффективной работы.

В данной статье рассматриваются некоторые факторы, влияющие на эффективность функционирования улично-дорожной сети и методы борьбы с ними, которые были бы полезны для студентов и выпускников изучающих транспортно-технологические процессы.

В последние годы жителям городов все сложнее становится перемещаться на транспортных средствах по улицам города. Это обусловлено высоким ростом автомобилизации (авто/1000чел.), который за последние 15 лет вырос более чем в 2 раза. В таблице 1

приведена автомобилизация населения в России и в Белгородской области за период с 1970 по 2014 годов [1].

Табл.1. Автомобилизация населения в России и в Белгородской области.

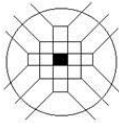
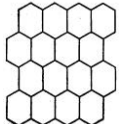
Субъект РФ	1970	1985	1993	1997	2000	2002	2010	2013	2014
Россия в целом	5,5	44,5	75,7	113,7	132,4	147,7	249,0	257	317
Белгородская область	3,5	44,0	89,8	112,8	137,3	158,6	238,9	274	294

Рост численности парка автотранспортных средств приводит к росту интенсивности движения, и следовательно к плохой пропускной способности улично-дорожной сети (УДС). Ухудшение транспортной ситуации приводит к высокому росту аварийности, увеличению расхода топлива, ухудшению экологической обстановки и экономическому спаду, а так же социальному дискомфорту.

Помимо роста автомобилизации на транспортный поток большое влияние оказывает геометрические параметры и планировочные особенности путей сообщения в городе. Наиболее распространенные схемы построения УДС описаны в таблице 2. [2]

Табл.2. Схемы построения улично-дорожной сети.

	<p>Прямоугольная сетка улиц и дорог. (Филадельфия, Чикаго – США). Достоинство схемы – равномерная загрузка уличной сети автомобильным транспортом. Недостаток – отсутствие кратчайших направлений связи периферийных районов с центром, а также транспортная перегрузка центральной части городов.</p>
	<p>Прямоугольно-линейная сетка улиц (характерна для линейно развивающихся городов (Волгоград).</p>
	<p>Прямоугольно-диагональная сетка улиц. Представляет собой дальнейшее совершенствование предыдущей схемы (Детройт-США).</p>
	<p>Радиальная сетка улиц характерна для старых городов, расположенных в местах пересечения шоссе разных направлений. Достоинство схемы – удобство связи периферийных районов с центром. Недостаток – затруднительное сообщение периферийных районов; перегрузка</p>

	транспортом центральной части города.
	Радиально-кольцевая сетка, встречается в крупных старых городах, представляя собой дальнейшее развитие радиальной схемы (Москва).
	Гексагональная схема, характерна для молодых курортных городов. Она не допускает образования сложных транспортных узлов и скоростного движения транспорта.

На данный момент времени исторически сложившиеся геометрические схемы построения УДС в городах не удовлетворяют спрос в транспортных услугах.

Методы развития и повышения эффективности функционирования УДС можно разделить на несколько типов: планировочные решения; организационные методы, технические средства организации дорожного движения.

Планировочные решения (табл.3) – это изменение среды для движения транспортных средств и пешеходов. Отличительной особенностью планировочных решений являются огромные капиталовложения, а отсюда более жесткие требования и более тщательный подход к планировочным решениям.

Табл.3. Влияние планировочных решений на эффективность функционирования и развития УДС

Мероприятия	Эффект
Создание островков безопасности на пешеходных переходах	Пешеходам, не успевающим перейти проезжую часть, предоставляется возможность безопасно дожидаться разрешающего сигнала и разрыва в транспортном потоке
Канализование движения на пересечении	Распределение потоков по полосам и направлениям движения с возможностью более безопасного осуществления маневров
Уширения проезжей части перед перекрестком	Увеличивает количество полос перед стоп-линией, повышая пропускную способность
Строительство пешеходных переходов в разных уровнях	Исключается конфликт пешеходных потоков высокой интенсивности с транспортом, снижается время перехода, повышается безопасность движения

Строительство стоянок для автомобилей	Освобождение улиц от стоящих у обочины автомобилей, повышение пропускной способности и безопасности движения
Создание пешеходных зон и зон успокоенного движения	Повышение безопасности движения, снижение количества перекрестков и средств организации дорожного движения
Развитие системы ГОТ и повышение качества обслуживания пассажиров	Повышение скорости сообщения пассажиров, снижение интенсивности движения автомобилей.
Строительство платных дорог	Снижение интенсивности движения на данных магистралях
Строительство кольцевых обходов городов	Снижение интенсивности движения на городских магистралях.

Организационные методы (табл.4) подразумевают комплекс инженерных мероприятий по организации движения, которые могут быть выполнены на существующей УДС без ее капитального переустройства или строительства новых улиц и дорог, а также дорожных сооружений.

Табл. 4. Влияние организационных мероприятий на эффективность функционирования УДС

Мероприятия	Эффект
Выбор оптимальной схемы регулирования	Повышение пропускной способности, снижение задержек, повышение безопасности движения
Организация левых поворотов	
Организация правых поворотов	
Организация одностороннего движения	
Реверсивное движение	Повышение пропускной способности, снижение задержек
Технология сдерживания	Сдерживание транспортного потока до критического пересечения для предотвращения сетевого затора

Технические средства организации дорожного движения (табл.6) – это устройства для управления движением на УДС.

По назначению ТСОДД можно разделить на две большие группы: непосредственно воздействующие на транспортные и пешеходные

потоки с целью формирования ими необходимых параметров и средства, обеспечивающие работу средств первой группы по заданному алгоритму.[4]

Табл.6. Влияние ТСОДД на эффективность функционирования УДС

Наименование мероприятия	Эффект
Знаки	Повышение безопасности движения и информативности
Разметка	
Светофоры	Повышение пропускной способности, безопасности и информативности движения
Направляющие устройства	Указывают безопасное движение при возникновении опасности
Пешеходно - вызывные устройства	Повышение пропускной способности, снижение задержек
Контроллеры	Управление светофором и регулируемые знаками
Детекторы транспорта	Сбор информации о транспортных потоках
АСУД	Управление системой светофорных объектов влияющих друг на друга

Можно заметить, что при попытках решения проблем транспортного характера, проектировщики, инженеры по организации дорожного движения и сами участники дорожного движения понимают, что данные решения не эффективны. Так как при проектировании УДС планировочные и транспортные вопросы должны решаться комплексно, потому что, только в этом случае могут быть достигнуты наиболее рациональные решения[4]: проведение мероприятий по организации дорожного движения с учетом краткосрочного и долгосрочного прогнозирования развития транспортного комплекса; ведение проектных работ специалистами различных отраслей дорожного комплекса и с учетом мнения участников дорожного движения и т.п.

Но при проектировании и организации дорожного движения возникает еще одна проблема – несоответствие современных тенденций развития автодорожного и автотранспортного комплекса и существующей нормативной базы. ГОСТы, СНИПы и другие строительные стандарты разработаны десятками лет назад, и не подходят для современных эксплуатационных характеристик УДС. Вследствие чего существующая транспортная система городов не справляется с растущими нагрузками на дорожную сеть, а так же не

соответствует эксплуатационно-техническим параметрам современных автотранспортных средств.

Решение проблем связанных с эффективным функционированием и развитием УДС требует реализации целого комплекса мер. А правильное распределение приоритетов, времени, материальных вложений может решить основные задачи поставленные для реализации и внедрения требуемого комплекса мер по организации дорожного движения.

Литература:

1. Универсальная интернет-энциклопедия Википедия/
<https://ru.wikipedia.org/wiki/Автомобилизация>
2. Основы градостроительства / Учебное пособие для студентов специальности «Садово-парковое хозяйство»
<http://zadocs.ru/geograf/50994/index.html?page=5>

Макридина М.Т.

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

СИСТЕМА ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ СТУДЕНТОВ И ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ СПЕЦИАЛИСТОВ

Одной из идей реформы образования является внедрение системы непрерывного профессионального образования, которая в свою очередь обеспечивается системой дополнительного профессионального образования. Достижение поставленных целей в реформировании образования обеспечит необходимый кадровый потенциал страны для дальнейшего динамичного социально-экономического развития, внедрения инноваций, развития науки, а также обеспечит конкурентоспособность человеческого фактора на мировом рынке. Таким образом, стоит сделать вывод о том, что в современных условиях система дополнительного профессионального образования становится не просто востребованной, но и одним из базовых условий успешной реализации всех запланированных реформ, связанных с переходом к новой экономике и инновационному развитию приоритетных отраслей страны.

А к 2020 году одним из целевых ориентиров развития образования является формирование около 20 научно-образовательных центров мирового уровня, интегрирующих передовые научные

исследования и образовательные программы, решающих кадровые и исследовательские задачи общенациональных инновационных проектов. Такие центры должны стать мощной поддержкой в части обеспечения кадрами в современных условиях инновационной экономики. Они должны аккумулировать в себе все необходимые ресурсы самого высокого качества: технологические, человеческие и т.д.

В настоящее время развитие науки, техники, информационных технологий требует постоянное непрерывное дополнительное образование, повышение квалификации, стажировки и аттестации, таким образом, обеспечивая себе конкурентоспособность на рынке труда. Поэтому требуют работников нового качества, адаптированных к новым условиям и технологиям, мобильных, легко обучаемых и нацеленных на результат.

Система дополнительного профессионального образования должна быть ориентирована на реализацию именно этой задачи в части постоянного, последовательного совершенствования работниками своих профессиональных знаний, умений и навыков в соответствии с потребностями производства.

В систему дополнительного профессионального образования необходимо в первую очередь ввести основные определения данной системы. Дополнительное профессиональное образование является целенаправленным процессом обучения посредством реализации дополнительных образовательных программ, оказания дополнительных образовательных услуг и информационно - образовательной деятельности за пределами основных образовательных программ. У нас в стране принят ряд видов дополнительного профессионального образования, к наиболее распространенным относятся: повышение квалификации, стажировка и переподготовка.

—Повышение квалификации - направлено на обеспечение нового качества выполнения работником профессиональных функций и не завершающийся повышением уровня образования.

—Профессиональная переподготовка—направлена на освоение обучающимися образовательных программ для выполнения нового вида работы или группы работ. Переподготовка не обеспечивает получения обучающимся нового уровня образования в соответствии с государственными образовательными стандартами, но она дает возможность изменить направление профессиональной деятельности на уже имеющемся уровне образования.

— Стажировка является формой повышения квалификации или переподготовки путем непосредственного участия обучающегося в соответствующей трудовой деятельности. Стажировка может осуществляться без предварительного обучения .

Система дополнительного образования является частью общей системы образования и представляет собой совокупность дополнительных образовательных программ, государственных образовательных стандартов, образовательных учреждений и других организаций, реализующих дополнительные образовательные программы, общественных организаций. Основной целью которых является образовательная деятельность в области дополнительного образования, объединений образовательных учреждений дополнительного образования, общественных и государственно-общественных объединений, научных и методических советов, органов управления дополнительным образованием.

«В систему дополнительного профессионального образования, курируемую только Министерством образования Российской Федерации, входят свыше 1350 образовательных учреждений и структурных подразделений высших и средних специальных учебных заведений, реализующих дополнительные профессиональные программы, повышения квалификации и профессиональной переподготовки специалистов.

Развитие рыночных отношений в России привело к существенным изменениям в отношениях между работниками и работодателями. Важное место в защите интересов всех участников трудовых отношений занимает сейчас дополнительное образование. Исторический опыт показывает, что скорейший выход из критической экономической ситуации связан с широкомасштабным привлечением к этим процессам системы образования и, прежде всего, высшей школы.

Основными целями системы дополнительного профессионального образования в стране на среднесрочную и долгосрочную перспективы являются: превращение системы в один из мощных факторов ускорения структурной перестройки производства; приведение квалификации специалистов и руководителей в соответствие с потребностями реального сектора экономики; подготовка кадров высшей квалификации, обеспечивающая развитие приоритетных направлений науки и техники, создание и внедрение конкурентоспособных на мировом рынке новых наукоемких технологий.

В настоящее время систему дополнительного профессионального образования представляют специализированные

учреждения дополнительного профессионального образования. Это учебные центры занятости населения, коммерческие образовательные учреждения, специализированные школы, курсы .

Также системы составляют уцелевшие заведения отраслевого и внутрифирменного обучения, отраслевые учебные центры, учебно-курсовые комбинаты, курсы повышения квалификации и др.

В настоящее время многие учреждения основного профессионального образования также начали оказывать услуги по дополнительному образованию, это и профессионально-технические училища, средние профессиональные учебные заведения, техникумы, лицеи, колледжи, которые оказывают образовательные и сопутствующие им услуги. Высшие учебные заведения: институты, академии, университеты, осуществляющие переподготовку и повышение квалификации руководителей и инженерно-технических кадров.

Существуют системы дополнительного профессионального образования индивидуальной и частной формы образовательной деятельности, это репетиторство, надомное обучение, ученичество и др.

Существование и функционирование системы дополнительного профессионального образования вызвано изменением требований к рабочей силе.

Роль дополнительного профессионального образования в условиях перехода к новой экономике в России и тенденции социально-экономического развития России предполагают инновации, модернизацию и динамичное развитие во всех отраслях экономики и социальной сфере населения страны.

Использование таких видов дополнительного профессионального образования как переподготовка кадров, повышение квалификации и стажировка для подготовки кадров нового образца целесообразно по причине низких временных затрат на обучение, специфичности и мобильности программ.

Роль дополнительного профессионального образования резко усиливается в связи с проведением большого количества реформ в стране. Основные сферы реформирования и модернизации, цели и задачи социально-экономического развития России в среднесрочной перспективе можем увидеть.

Проблема кадрового обеспечения является одной из самых важных в процессе реформирования той или иной сферы социально-экономического развития, ведь человеческий фактор является одним

из определяющих успешности той или иной реформы. Как уже говорилось выше именно система дополнительного образования наиболее полно и в кратчайшие сроки сможет решить проблемы кадрового обеспечения этих важных для социально-экономического развития отраслей. Для того чтобы понять место и роль, которую определяет государство для системы дополнительного профессионального образования в современных условиях рассмотрим более подробно реформу образования, а именно комплексный проект модернизации образования.

Реформа образования, социально-экономического развития России 2020, направлена в первую очередь на обеспечение реформируемых систем кадрами, соответствующим новым условиям инновационной экономики.

По причине необходимости обеспечения квалифицированными кадрами всех отраслей новой экономики в реформе образования выделились такие задачи, как: формирование основ сети научно-образовательных центров мирового уровня, интегрирующих передовые научные исследования и образовательные программы, решающих кадровые и исследовательские задачи общенациональных инновационных проектов; формирование национальной квалификационной структуры с учетом перспективных требований опережающего развития инновационной экономики и профессиональной мобильности граждан; обновление макетов государственных образовательных стандартов и модернизация программ обучения всех уровней на базе квалификационных требований; создание не менее чем по 15% направлений подготовки программ «прикладного бакалавриата», обеспечивающих современную квалификацию специалистов массовых профессий, наиболее востребованных инновационной экономикой; разработка стандартизированной программы повышения квалификации «Современный образовательный менеджмент» на базе современных квалификационных требований к руководителям образовательных организаций, и проведение сертификации всех руководителей образовательных организаций».

Литература:

1. Дунаева Н.А. Молодежь на рынке труда // Вопросы экономики. 1998.
2. Валентинов В.В. Роль дополнительного профессионального образования в решении проблемы трудоустройства выпускников учреждений профессионального образования // Материалы семинара. М.: МГТУ им. Н. Э. Баумана, 2002. С. 94–103.

3. Пермский край – территория конкурентного развития / под научной ред. Букиной Т.В., Зуевой Е.Л. // 3-е изд., Пермь, 2008.

4. Хомутов О.И. Дополнительное профессиональное образование – цивилизованный путь решения проблемы занятости населения России: [Электронный ресурс] / О.И. Хомутов, А.В. Тюняев. – Электрон ст. – Режим доступа к ст.: <http://www.dopobr.ru>

5. Вергун А.И., Шамаева О.П. Система профессионального дополнительного образования студентов и повышения квалификации специалистов // Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях // Сборник материалов III Всероссийской научно-практической конференции. г. Белгород: Изв-во БГТУ им. В.Г. Шухова, 2015, Ч.1. С. 64-68.

Мальков А.П.

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

ПОВЫШЕНИЕ РАБОТСПОСОБНОСТИ СТУДЕНТОВ С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ МЕТОДОВ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ САМОРЕГУЛЯЦИИ

Ключевые слова: аутогенная тренировка, саморефлексия, мыслеслова, аффирмации, концентрация.

Метод аутогенной тренировки (АТ) как средство психологической саморегуляции считается одним из наиболее распространенных, детально – разработанных в теоретическом и содержательном плане методом, использующимся в спортивной практике. В его основе лежит использование приемов самовнушения.

Механизмом считается формирование связей между словесными установками «самоприказами» и изменением в нужном направлении психофизиологических состояний. Само наличие таких связей и эффективность применения АТ зависит от ряда специфических умений (саморефлексии, образных представлений, идеомоторных актов), что делает необходимым активное предварительное обучение. Метод аутогенной тренировки считается эффективным в целях достижения глубинных степеней аутогенного погружения и самоуправления собственным состоянием. В качестве трудностей его использования называют длительность специального обучения, регулярность и систематичность использования даже при хорошо сформированном навыке. Последнее обстоятельство в спортивной практике не считается

недостатком, так как такой режим хорошо согласуется с тренировочным процессом. Поэтому АТ может включаться в качестве составной части каждой тренировки. Отрицательным моментом некоторые специалисты также считают возрастание восприимчивости к внушению, а значит – к зависимости[1].

Тренерское воздействие на своих воспитанников, особенно в игровых видах спорта, достаточно велико, но в индивидуальных видах, нередки случаи, когда спортсмен, оказавшись один на один со своим соперником или со спортивным снарядом – «ломается». В этот момент спортсмен практически теряет контроль над собой, и даже никакие убеждения тренера не приводят к успеху.

Все дело в том, что поток мыслей (разных) бесполезных, наполняют ум спортсмена. Мы знаем, что стрессовые состояния встречаются в повседневной жизни любого человека, не только в спорте. И чтобы избавиться от ненужных, отрицательных мыслей и эмоций надо понимать процесс их возникновения.

Когда человек бодрствует, его поверхностный ум всегда активен. Его можно сравнить с электронным табло, на котором постоянно пробегают разные сообщения и напоминания.

Его цель – постоянно держать вас в курсе относительно всего происходящего. Он постоянно болтает обо всем - подряд, часто повторяя совершенно банальные вещи и отпуская комментарии по любому поводу, чтобы не была потеряна связь с окружающей действительностью.

Это, так называемый «внутренний диалог». Есть еще восточный термин для этого – обезьяний ум. Мы практически не замечаем всех этих мыслей, образов, поскольку они все время носятся в голове, не оставаясь на месте. Для повседневной жизни они бывают очень полезны, но, если попытаться расслабиться и сосредоточиться на чем-то, они будут сильно досаждать и невозможно сосредоточиться в полной мере, пока в мыслях не воцарится тишина и покой.

Именно по этой причине многие люди лучше сосредотачиваются, когда слушают музыку. Она просто заглушает их поверхностный ум и замедляет внутренний диалог, что делает возможным более концентрированное мышление. Не секрет, что большинство молодых людей прекрасно справляются с домашней работой при громкой музыке – это происходит потому, что занят их поверхностный ум.

Чтобы освободить ум, необходимо остановить внутренний диалог. Мысли – слова (мыслеслова) представляют самую большую проблему. Поверхностные мысли создают внутреннее напряжение, мешая достижению покоя и пустоты бодрствующего ума – необходимого

условия для подготовки к ответственной работе. Большинству людей удержание ума расслабленным и пустым дается с трудом. Чистый ум – осваиваемый навык, и к этому состоянию нужно привыкнуть. С регулярной практикой достигать свободного состояния ума становится все проще. В этом помогут предоставленные далее техники и упражнения.

Например, для достижения умственной тишины можно использовать особую технику дыхания. Например, *дыхание животом*. Сесть и расслабиться. Сидя с закрытыми глазами, сосредоточиться на мышцах живота. Почувствовать, как они растягиваются и сокращаются с каждым вдохом и выдохом. Дышать глубже, чем обычно, чувствуя, как со вздохом и выдохом поднимается и опускается диафрагма. Следить за движениями живота и сконцентрироваться на нем. Поддерживать ум свободным от мыслей. Если возникает ментальный словесный поток, отпустить слова и снова сосредоточиться на дыхании и движениях живота. Отстранить мысли и вернуться к осознанному дыханию животом. Повторять и повторять упражнение по желанию.

Способ достичь глубокого ментального и физического расслабления – *дыхание ноздрями*. Альтернатива в случае, если дыхание животом утомило и есть необходимость в другом способе удержания сосредоточенного внимания. Можно переключаться между двумя этими техниками каждый раз, когда чувствуется необходимость.

Сесть и закрыть глаза, сосредоточиться на кончике своего носа. Почувствовать, как воздух проходит эту область на вдохах и выдохах едва уловимое, но все же заметное физическое ощущение. Если в уме начинают появляться мыслеслова, оставить их и снова сосредоточиться на дыхании ноздрями. Продолжать это дыхательное упражнение снова и снова по желанию.

Подсчет выдохов – хороший способ очистить ум. Сесть, закрыть глаза и расслабиться. Начать, отсчитав десять длинных, медленных дыханий. Например, после вдоха и с началом выдоха произнести в уме: «Р-р-ра-а-а-аз». Во время следующего вдоха – мысленная тишина. При выдохе мысленно произнести: «Дв-в-ва-а-а». Досчитывать, таким образом, до десяти и начать снова.

Когда стараешься удержать ясный ум, поверхностные мысли будут пытаться вновь в него проникнуть. И как только это начнется, немедленно вытолкнуть их, предотвращая их окончательное формирование в слова и фразы поверхностного ума.

Аффирмации (утверждающие слова). Чтобы остановить устойчивый поток мыслей или навязчивые идеи, необходимо

произнести про себя команду: «Я выбираю не думать об этом. Я выбираю пустоту своего ума». И заново сосредоточиться на выполняемом упражнении.

Когда достигнута стадия, когда возможно воспринимать давление готовых появиться в уме мыслей и останавливать их, это значит, что есть реальный прогресс. Упражнения по контролю над мыслями и на сосредоточении внимания нужно выполнять ежедневно.

Проблему заикленных мыслей можно решить аффирмацией: «Мой ум расслаблен и спокоен». Повторить эти утверждающие слова несколько раз вслух, а затем снова и снова в уме. Можно придумать другие расслабляющие, описывающие спокойное, радостное состояние ума аффирмации, формулируя их в настоящем времени.

Не целесообразно постоянно использовать в качестве крайней меры музыку в наушниках, которая загружая поверхностный ум, способствует не только отвлечению от проблем, но и к созданию определенной зависимости от нее. Потому что, всякий контроль достигается, прежде всего, следствием волевых установок, самоутверждающих мыслей и слов.

Физическое тело и умственные процессы неразрывно связаны друг с другом. Умение сосредотачиваться и одновременно расслабляться необходимо для сознательного энергетического обеспечения своих динамических действий.

Предлагаемые упражнения помогут улучшить умение удерживать внимание на определенном динамическом действии. Их можно выполнять везде и в любое время. Используя время в пути, время ожидания и другие свободные мгновения. Просто сделать глубокий вдох, немного расслабиться и приступить – при этом можно сидеть или стоять.

Концентрация на объекте. Выбрать объект – дерево, облако (все что угодно) – и направить на него сосредоточенный взгляд. Позволить взгляду воспринимать весь объект целиком. Чтобы освободить ум от мыслей, задействовать осознанное дыхание животом. Выполнять упражнение по несколько минут.

Концентрация на точке. Выбрать на стене небольшое пятнышко или нечто очень большое и сосредоточить на нем все внимание. Поддерживать отсутствие в уме мыслей с помощью осознанного дыхания животом. Не надо слишком усердно смотреть на выбранный объект до потемнения в глазах. Глаза должны оставаться расслабленными. Выполнять упражнение можно несколько минут за раз.

Развитие силы воли – следующий аспект успеха, не менее важный. Сила воли – одна из могущественных сил человеческой природы, она в определенных рамках реализуется всеми людьми. Некоторые же осознают ее, но не понимают законов ее возникновения и развития. Тем не менее, силу воли можно развить, и возможности этого развития определяются подсознанием человека.

Воля – это только обобщенное понятие, за которым скрываются различные феномены. Это и сознательное управление своими действиями, мыслями. Это и волевое усилие, и специфические его проявления – волевые качества. Развивать следует не абстрактную волю, а конкретные компоненты воли и конкретные волевые качества, причем специфичными для них методами.

Развитие того или иного волевого качества в значительной степени зависит от того, в каком соотношении находятся указанные компоненты. Развитие силы воли состоит не только в формировании мотивов поведения и деятельности. Это и процесс адаптации к стрессовой ситуации, приводящий к снижению остроты возникающих отрицательных эмоциональных состояний, и овладение приемами самостимулирования, и формирование мотива достижения, и выработка установки на преодоление трудности. А также и возможность тренировки собственно волевого усилия.

Аналогично динамическим упражнениям тренировки воли нужно начинать с немногого, с небольшого, начав упражнять свою волю в чем-либо, например в постоянной борьбе с какой-либо своей вредной привычкой или прихотью, не оставляя этой работы над собой. Человек должен сам поставить себя достаточно в жесткие рамки, создав определенные условия и порядок жизни, и не отступать от них.

Упражнения для развития воли встречаются в жизни на каждом шагу; нужно только уметь пользоваться ими. Вот несколько приемов для укрепления силы воли.

1. Когда вам хочется говорить, заставьте себя молчать.
2. Если кто-нибудь оскорбил вас, сдержите себя.
3. Заставляйте себя исполнять неприятные работы добросовестно и внимательно, без раздражения.
4. Попробуйте отказаться от какой либо своей привычки на время, навсегда.

Суть развития воли заключается в том, чтобы делать то, чего не хочется делать, и не делать того, что было бы приятно[2].

Все наши действия – результат наших мыслей. Чтобы как-то изменить результат, необходимо сменить образ мышления, а для этого необходимо научиться управлять своими мыслями. Чем мысль более

интенсивная, тем более сильный эффект она способна произвести. Это характерно как для положительных, так и для отрицательных мыслей. Главное – научиться управлять своими психическими ресурсами. И мы сами сможем решать свои жизненные проблемы, не прибегая к помощи психологов – консультантов или кого бы там ни было, продвигаясь к здоровью и совершенству.

Литература:

1. Пчелкина Е.А. Использование аутогенной тренировки / Клокова Е.А, Пчелкина Е.А, Мальков А.П. / Проблемы и перспективы развития спортивных игр в высших учебных заведениях: // Сборник статей IV Междунар. научн. конф., Харьков-Белгород-Красноярск, 2008. С. 158-160.
2. Надеждина Вера. Все тайны подсознания и его возможности. Автор – составитель Надеждина Вера. – ООО «Харвест», 2012. 170 с.

Матюшкина Т.П.

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

ОРАТОРСКИЕ СПОСОБНОСТИ КАК ВАЖНЫЙ КОМПОНЕНТ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

«Цветами красноречия усыпан путь к любой карьере»

А.П. Чехов

Владение речью, ораторские способности необходимы каждому, кто думает о профессиональном успехе, о своем карьерном росте в дальнейшей жизни. Умение выступать, грамотная речь, хорошо поставленный голос – это мощное средство воздействия на аудиторию для достижения своих целей, поскольку эффективностью речи определяется содержание, ход и результат личных контактов, бесед, публичных выступлений.

Знаменитый древнегреческий ритор Горгий, создатель риторических школ и общепризнанный софист, высоко ставил влияние оратора, его слова на судьбы людей: *«Слово есть великий властелин, который ...совершает чудеснейшие дела, ибо оно может и страх нагнать, и печаль уничтожить, и радость вселить, и сострадание пробудить».*

Многие люди недооценивают важность речевых компетенций, говорят «как придётся». Происходит это, во-первых, потому что они просто не задумываются о том, как они говорят и какое впечатление

производят на собеседника. Во-вторых, этому почти не учат в учебных заведениях и только единицы работают над воспитанием в себе ораторских способностей. Бессознательную неприязнь часто вызывают такие вещи, о которых мы и не подозреваем: нудный стиль изложения, менторский тон или едва слышный монотонный голос, вызывающий стиль одежды, резкая жестикуляция или нечеткая дикция. Часто из-за незнания стилистических норм, из-за неверно взятого тона, неумения логично выстроить речь или ясно выразить свою мысль, выступление сводится к нулю.

Человек, выступающий публично, находится в центре внимания аудитории. Слушатели воспринимают и оценивают не только речь, но и внешность, манеру поведения, личностные качества. Поэтому оратору необходимы такие качества как: обаяние, артистизм, уверенность, объективность, увлечённость. *«Красноречие есть дар потрясать души, переливать в них свои страсти и сообщать им образ своих мыслей»* – так М.М. Сперанский оценивал оратора.

Каждый ли желающий может стать хорошим оратором? Одни считают, что только природные данные могут сделать человека оратором, другие утверждают, что перечисленные выше качества приобретаются, развиваются и каждый может воспитать их в себе. Отвечая на этот вопрос, ещё Марк Туллий Цицерон сказал: *«Poetae nascuntur, oratores flunt»* (поэтами рождаются, ораторами делаются), т.е. приобрести или воспитать в себе ораторские навыки и умения может каждый желающий. Большинству навыков, которые в совокупности формируют ораторское искусство, можно научиться. Для этого важно работать над собой, осознавать содержание речи, анализировать и исправлять неудачные моменты своих и чужих публичных выступлений, и главное, тренировать приобретенные навыки и умения как можно чаще на практике.

Овладение ораторским искусством – процесс длительный, требующий постоянной работы над собой и большой практики говорения. Человек, выступающий публично, должен владеть *словом*, должен быть осведомлённым в различных областях науки и техники, литературы и искусства, политики и юрисдикции. При подготовке к выступлению оратору необходимо знание основ диалектической и формальной логики, чтобы выступление было глубоким по содержанию, логически выстроенным и обоснованным. Кроме непосредственной подготовки к выступлению, нужна общая подготовленность, широта кругозора и эрудиция.

Какие же *специальные* умения и навыки следует приобрести начинающему оратору? Во-первых, нужно уметь подготовить текст

публичного выступления. Без опоры на текст выступают либо самонадеянные люди, либо профессиональные ораторы с большим опытом работы на этом поприще. К *навыкам* оратора относят:

- навык отбора и изучения необходимой литературы;
- навык составления плана;
- навык написания текста выступления;
- навык самообладания перед аудиторией;
- навык ориентации во времени;

Кроме того, оратору необходимы профессиональная наблюдательность, владение мимикой и жестами, способность выражать свои эмоции и управлять ими.

Умения оратора складываются из приобретенных знаний и навыков и позволяют ему решать сложные творческие задачи в процессе подготовки и проведения выступления. Оратор должен *уметь*: самостоятельно подготовить выступление; доходчиво и убедительно излагать материал; отвечать на вопросы слушателей; устанавливать и поддерживать контакт с аудиторией; применять современные технические, аудиовизуальные средства.

Хорошему оратору необходимо иметь и развивать в себе такие *способности*, как:

- *развитое произвольное внимание, его быстрое переключение;*
- *высокая концентрация;*
- *хорошая образная и логическая память;*
- *сообразительность; гибкость глубина и широта мышления;*

Кроме того, оратор должен иметь *специальные способности*:

- ***наблюдательность;*** что позволяет правильно и полно воспринимать окружающую действительность, события, факты, выделять в них главное; помогает правильно оценивать состояние аудитории и адекватно реагировать на него;

- ***развитое мышление,*** которое позволяет оратору логически мыслить, дает возможность анализировать информацию, проникать в сущность явлений, целенаправленно и последовательно излагать тему;

- ***самостоятельность ума*** дает возможность критически относиться к различным источникам информации, выносить свои суждения и оценки на суд аудитории, что всегда вызывает уважение;

- ***творческое воображение,*** помогающее оратору вжиться в ситуацию, о которой он повествует, чтобы наглядно и образно рассказать о ней;

- **способность к сильным эмоциональным переживаниям**, что проявляется в увлеченности темой, экспрессивности изложения и положительно воздействует на слушателей.

Элементами ораторского инструментария являются имидж оратора, его голос, техника речи, жесты и многое другое. Жесты являются одним из средств передачи информации. Общеизвестно, что невербальные средства: мимика и жесты призваны усиливать речь оратора. Они должны быть адекватны содержанию речи, надлежащим образом подчеркивая некоторые смысловые элементы.

Общеизвестно, что невербальная информация считывается мгновенно. Поэтому, как только оратор «вышел» на трибуну, аудитория уже имеет представление о нём. Успех выступления во многом зависит от того, как оратор начал говорить, насколько ему удалось заинтересовать, «зацепить» аудиторию. Эффект первых фраз закрепляет или корректирует первоначальное впечатление. Поэтому в первых фразах должна быть сосредоточена информация, приковывающая к себе внимание. Рекомендуется начинать выступление с чего-то необычного, а конец выступления сделать ярким и насыщенным, поскольку лучше всего запоминается то, что находится с краю, т. е. начало и конец выступления, – срабатывает так называемое «правило рамки». Если главные тезисы по логике изложения в середине, то следует в конце выступления резюмировать их. Каждое выступление требует своего, особого, начала. При этом учитывается тема выступления, состав аудитории, степень её подготовленности.

В ораторском искусстве большое значение имеет техника речи и орфоэпия (т. е. правильное литературное произношение). Суть техники речи — в координации дыхания, голоса, артикуляции при соблюдении норм произношения. Такая организация обеспечивает звучность, темп, тембр, высота, четкость дикции. Большое значение для аудитории имеет *сила голоса* оратора, *голосовые приёмы*, т.е. повышение или понижение тона голоса, изменение громкости или темпа. Если выступающий говорит очень громко, да при этом ещё имеет высокий крикливый голос, то вызывает раздражение у публики, а эффект выступления существенно снижается. Если оратор говорит тихо, то его могут слышать только находящиеся рядом, а до остальных суть его речи не доходит, это вызывает неудовольствие аудитории. Известно, что быстрая речь утомляет слушателей, а медленная «усыпляет». Поэтому надо использовать голос так, чтобы речь не утомляла, и всем было хорошо её слышно. Оратор, который хочет быть убедительным,

должен говорить *медленно и в низкой тональности*. Его речь должна быть чистой, ясной, красивой и уместной.

Немаловажно, чтобы человек, выступающий с трибуны, был честен по отношению к себе и к слушателям, был нравственной личностью, ведь его речь может оказать влияние на судьбы людей, на их умонастроения: «...если хочешь стать хорошим оратором, стань сначала хорошим человеком» это требование выразил *Марк Фабий Квинтилиан* в своих «Риторических наставлениях» (35-100 г.до н.э.). На Руси нравственность всегда стояла на первом месте, а оратор – лицо, облечённое доверием народа, должен быть высоконравственной личностью, чьи эмоции управляются верой, убеждениями, служению обществу.

Следует учитывать и такие факторы, влияющие на эффективность выступления, как: состав аудитории, ее культурно-образовательные, национальные, возрастные и профессиональные особенности. Что касается характера самого выступления, то здесь недопустим авторитарный тон, беспепелляционность высказываний. Необходимо проявлять доверие и уважение к людям. Важнейшее условие эффективности ораторской речи – это *контакт со слушателями*. Он возникает на основе совместной мыслительной деятельности: оратор (излагая тему исследования) и слушатели (следа за развитием мысли) должны решать одни и те же проблемы, обсуждать одинаковые вопросы. На установление контакта влияют: актуальность обсуждаемого вопроса, новизна освещения данной проблемы, интересное содержание выступления; личность оратора, его эрудированность, его умения, его нравственность. Совместную мыслительную деятельность оратора и аудитории учёные называют *интеллектуальным сопереживанием*. Это одно из самых сложных умений, в котором проявляется высшее искусство оратора, – *соразмышление* с аудиторией, когда аудитория вслед за оратором задумывается, размышляет, приходит к соответствующим выводам. Для возникновения контакта важно также *эмоциональное сопереживание*, когда отношение выступающего, его заинтересованность, убеждённость передаются слушателям, вызывая у них ответную реакцию. Если оратор говорит уверенно, ведёт себя естественно, часто обращается к слушателям, держит весь зал в поле зрения, значит, он нашёл нужный подход к аудитории.

Необходимо знать *приёмы* управления аудиторией и умело пользоваться ими в процессе речи. Обращение к аудитории имеет немаловажное значение. Удачно найденные обращения позволяют оратору расположить к себе слушателей. Своевременная ссылка на

авторитеты или известные источники помогает придать значимость и убедительность позиции оратора. Оживляют выступления примеры из художественной литературы, пословицы, поговорки, крылатые слова, юмор, апелляции к речи предыдущего оратора или к событиям, имеющим значимость в данном вопросе, – всё имеет значение. Для переключения и удержания внимания может быть использованы *риторические вопросы и паузы* (паузы хезитации – «обдумывания, размышления», интонационно-синтаксические и интонационно-логические, психологические и эмоциональные, ситуативные и физиологические).

Важно не переоценивать и не занижать свою подготовленность, иметь объективную самооценку своих личностно-деловых качеств и ораторских способностей. *«Уметь говорить – это значит сказать так, чтобы в вашем слове почувствовали вашу волю, вашу культуру, вашу личность»* (А.С. Макаренко).

Энергетика речи – один из важнейших аспектов удачного выступления. Бывают выступления или лекции, на которых мысли улетают, трудно сосредоточиться, хочется уснуть под монотонную речь. А бывает и по-другому! Время летит незаметно, потому что выступающий увлекает своим зарядом, своей энергетикой! Энергетика – это внутренний кураж, эмоциональность, азарт, вовлеченность, драйв выступающего. Можно отлично знать материал, иметь огромное количество логических доводов и убедительных аргументов, но все это не будет работать, если нет энергетики.

В заключение хочется обобщить советы начинающему оратору:

- Выступайте только тогда, когда вам есть что сказать, когда вы уверены в важности и полезности вашей речи; ваша речь должна быть ограничена предметом обсуждения и опираться на строго проверенные факты;

- Выдержите паузу, не начинайте свою речь сразу, как только вам дали слово. Дайте слушателям «увидеть» оратора;

- Научитесь держать паузу. Это поможет сосредоточить внимание на важных мыслях, подчеркнуть неожиданность выводов, обобщить изложенное;

- Если вы выступаете без текста речи, все равно время от времени зачитывайте короткие справки и цифры, чтобы у слушателей не возникало сомнений в достоверности вашей информации;

- Поддерживайте визуальный контакт со слушателями, это вызывает их расположение. Не останавливайте взгляд на отдельных лицах, – долгий пристальный взгляд оставляет неприятное чувство,

поэтому скользите взглядом по отдельным слушателям или «по диагонали», если аудитория большая;

- Старайтесь говорить внятно и выразительно, используя все средства выразительности: афоризмы, цитаты, риторические вопросы, тропы;

- Соединяйте слово с жестом и мимикой. Жесты должны быть точными и выразительными. Мимика должна быть умеренной и доброжелательной;

- Меняйте темп речи. Это придает ей выразительность. Смена темпа речи меняет и скорость восприятия, не давая слушателю отвлечься. Меняйте тон голоса — он должен то повышаться, то понижаться, чтобы выделить слово или фразу на общем фоне. Говорите громко, внятно, отчетливо, выразительно, но не повышайте голоса без особой необходимости;

- Возбуждайте внимание слушателей. Ожидание вызывает интерес и эмоции сильнее, чем что-то неожиданное;

- Не бойтесь. Для тех, кто испытывает страх перед аудиторией, могут помочь следующие советы:

- 1) Отдавайте себе отчет в причине страха. Никто вас не обидит. Ваши слушатели настроены дружелюбно и желают вам успеха.

- 2) Выступайте в полной готовности, имея хорошо подготовленный и продуманный текст с полным информационным обеспечением.

- 3) Сохраняйте уверенный вид. Не спешите. Паузы нужно делать так часто, как считаете нужным. Не бойтесь случайных оговорок.

- 4) Преодолевайте страх действием: сразу к делу. Энергично произнесённые фразы произведут впечатление на слушателей.

Таким образом, науку красноречия освоить можно и нужно, поскольку ораторские способности являются важным компонентом профессиональных компетенций.

Литература:

1. Львов М.Р. Риторика и культура речи. М.: Изд-во «Академия», 2003. 9-36 с.

2. Матюшкина Т.П. Ораторское искусство. Методические рекомендации для слушателей курсов повышения квалификации. Белгород: Изд-во БГТУ, 2015. 40 с.

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

МЕТАКОМПЕТЕНЦИИ КАК ОСНОВА УСПЕШНОЙ САМОРЕАЛИЗАЦИИ ВЫПУСКНИКОВ НА РЫНКЕ ТРУДА

В представленной статье освещены теоретические понятия «профессиональный стандарт», «компетенция», «метакомпетенция» (надкомпетенция) и особенности их овладения студентами вузов и применения выпускниками полученных знаний с целью повышения конкурентоспособности на рынке труда и успешной самореализации в области построения карьеры. Одним из условий овладения необходимыми метакомпетенциями является обучение студентов по факультативному курсу «Управление карьерным ростом», разработанному сотрудниками Центра по трудоустройству.

Как известно, традиционная система образования России вырастила и подготовила большое количество выдающихся ученых и инженеров с мировым именем, которыми можно гордиться. Но в последнее время она все чаще стала давать системные сбои. Тот факт, что значительная часть выпускников вузов устроивается работать не по специальности – одно из проявлений этого. Другое – низкие позиции ведущих вузов России в мировом рейтинге.

Вслед за изменениями в современной профессиональной деятельности инженеров произошла смена парадигмы российской системы высшего технического образования, необходимая для глобальной мобильности и международного сотрудничества. В соответствии с этим, образовательные стандарты программы переориентированы с **содержания на результат обучения**. Под результатом обучения по ФГОС понимают – освоенные компетенции и умения, усвоенные знания, обеспечивающие квалификацию и уровень образования.

В настоящее время программы подготовки и учебные планы студентов в вузах России должны соответствовать нормам и требованиям, предъявляемым к выпускнику университета соответствующим профессиональным стандартом. Вышеуказанный стандарт выступает ориентиром, определяющим качество подготовки молодых специалистов на основе компетентного подхода. Профстандарт – это характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности. Такое определение дает ч.2 ст.195.1 Трудового кодекса РФ. Профстандарт является новым понятием, которое было внесено в

Трудовой кодекс только в конце 2012 года. Необходимость введения профстандартов была обусловлена тем, что характеристики должностей, содержащиеся в Единых квалификационных справочниках, уже не соответствовали современной ситуации на рынке труда. Описание требований к специалисту в профессиональных стандартах носит комплексный характер. В нем используются более современные конструкции в виде сочетания требований к знаниям, умениям, профессиональным навыкам и опыту работы. Эти особенности профессиональных стандартов делают их основными элементами национальной системы квалификаций, связывающими сферу труда и сферу профессионального образования¹⁴.

Современный компетентностный подход в науке обозначает междисциплинарность как источник инноваций. В образовательной сфере это проявляется в том, что выше, скорее, оцениваются личностные качества, навыки, способы мышления, чем знания по спектру изучаемых молодым специалистом предметов в образовательном учреждении. В исследованиях В.И. Звонникова, И.А. Зимней, М.Б. Чельшевой и др. отмечается, что в основе компетентностного подхода заложена ориентация «свободного развития человека», основанная на творческой инициативе личности и профессиональном саморазвитии, что должно впоследствии повысить конкурентоспособность и мобильность специалиста на сегодняшнем рынке труда. Вышесказанное свидетельствует об актуальности вопросов формирования у студентов-бакалавров профессионального обучения таких качеств и компетенций, необходимых, с одной стороны, для ведения профессиональной деятельности непосредственно в области информатики, информатизации, психологии, педагогики и т.д., с другой стороны, необходимо сформировать компетенции, ориентированные на воспитание профессионального саморазвития личности будущих специалистов. Для этого необходимо развивать компетенции личностного характера, которые в дальнейшем могут способствовать формированию новых компетенций, необходимых для поддержания конкурентоспособности специалиста в выбранной сфере деятельности, либо для получения смежной квалификации.

Представленная выше теоретическая модель соответствия выпускников современным требованиям рынка труда фактически

¹⁴ Трудовой кодекс РФ. Комментарии к последним изменениям/ под ред. Г.Ю. Касьяновой. М.: АБАК, 2016. С. 149;. Профстандарт. Электронный ресурс. Режим доступа: <http://www.kdelo.ru/profstandart>.

диссонирует с устоявшимися представлениями о результатах подготовки молодых специалистов, их востребованности со стороны работодателей. Отметим, что понятие «востребованности» родственно термину «конкурентоспособности». «Компетенцию» исследователи определяют как «способность применять знания, умения и личностные качества для успешной деятельности в определенной области». При этом центральным элементом компетентностного подхода определяют метакомпетенции, как компетенции, позволяющие формировать новые знания и компетенции. В работах зарубежных ученых значение понятия метакомпетенции раскрывается по аналогии с понятием «метакогниции», трактуемой в свою очередь в литературе как «знание о собственном знании». В работах немецкого исследователя в области управления компетенциями Ж. Эрпенбека метакомпетенция выступает исходной диспозицией (предрасположенностью), на основе которой возможно формирование разного рода компетенций.

По мнению многих исследователей, в наше время актуально (под понятием актуальность мы подразумеваем в данном случае не нигилизм по отношению к профессиональным знаниям, а лишь приоритетность) не получение или воспроизведение знаний, умений и навыков, а формирование у выпускников метакомпетенций, как способности не только адекватно манипулировать полученными в результате образования знаниями, умениями и навыками, формировать у себя новые навыки и компетенции.

Сравнительная характеристика метакомпетенции и компетенции

<i>Метакомпетенция</i>	<i>Компетенция</i>
Направленность на решение новых задач	Направленность на решение задач на основе известных способов действия
Проявление в новых условиях / в изменившихся условиях	Проявление в стабильных, неизменяющихся условиях
Обобщенный характер	Более специфичный характер
Ориентированность на личность	Ориентированность на задание

Отметим, что учить технологично – не значит учить на основе воспроизводства знаний, а значит широко использовать творческие процессы, развивать и репродуктивную, и творческую деятельность обучаемых, достигать запланированного результата (стандарта образования) в совокупности с усвоением творческого опыта и ценностных отношений. Ориентация на педагогические технологии означает переход от академической (знаниевой) парадигмы к деятельностной, центрированной на студенте. Студент и преподаватель становятся партнерами. Соответственно, изменяется

роль преподавателя – от позиции транслятора знаний к позиции консультанта, тьютора, технолога, модератора сопровождающего процесс освоения студентом профессиональных модулей, т.е. процесс готовности к реализации основных видов профессиональной деятельности. По мнению экспертов, многоукладная экономика и многообразие профессионально-образовательных интересов населения формируют рыночный спрос на инженерное образование различного уровня и характера: инженеры-профессионалы (инженерная элита), инженеры-энциклопедисты, ориентированные на работу в малых предприятиях, инженеры-технологи и инженеры по трансферу технологий.

Категории выпускников-инженеров

Категория	Целевые компетенции
Инженеры-энциклопедисты	«Мастера на все руки», ориентированные на работу в малых предприятиях, где отсутствует разделение интеллектуального труда.
Инженеры-технологи	Специалисты, способные обеспечить освоение готовых высоких наукоемких технологий и их внедрение в производство.
Инженеры по трансферу	Специалисты, способные обеспечить трансфер научных идей в технологию, организовать производство товаров и услуг на их основе.
Инженеры-профессионалы	Систематики, носители целостной инженерной деятельности, способные к творческой работе на всех этапах жизненного цикла создания систем от исследования и конструирования до разработки технологии, изготовления, доведения до потребителя и обеспечения эксплуатации.

Метакомпетенции или надсистемные компетенции отражены в понятии «компетенции личностного характера» в исследованиях И.А. Зимней, А.В. Хуторского, Е.В. Резчиковой, В.С. Чернявской, Л.М. Орбодоевой, С.Г. Несмеянова и др. Развитие метакомпетенций студентов является психологической основой будущей востребованности их на рынке труда, поскольку они:

- а) соответствуют постнеклассическому этапу развития общества;
- б) являются межпредметными, а значит универсальными компетенциями, которые важны для решения любой профессиональной и жизненной проблемы;
- в) рынок труда динамичен, а наличие метакомпетенций позволяет вырабатывать адекватные новым условиям и возможностям стратегии.

По мнению А.М. Николаева, на воспитание профессионального саморазвития личности оказывают влияние такие метакомпетенции, как самопознание и самореализация. Анализ определений и понятий «самопознание» и «самореализация», представленных в педагогической литературе, позволяет вывести следующие определения – *метакомпетенция «самопознание»* представляет собой осознание и накопление потенциала личности студента в предстоящей профессиональной деятельности, которая формируется через такие компоненты, как самообразование, самоорганизация и самовоспитание личности. Накапливаемый потенциал личности формирует некий фундамент, от «прочности» которого зависит качество и многообразие формируемых в дальнейшем профессиональных компетенций. *Метакомпетенция «самореализация»* является продолжением самопознания, проявляющаяся в реализации накопленного потенциала личности студента, через самовыражение и самоутверждение. Самовыражение протекает в тесной связи с формированием профессиональных компетенций, и чем лучше сформированы компетенции, тем выше будет самовыражение. По мере того как крепнут профессиональные компетенции, возрастает и самоутверждение. Таким образом, полученные навыки и знания являются основой для профессионального развития личности, а не самоцелью. Добавим, что сформированные метакомпетенции на одной дисциплине способствуют формированию компетенций на другой смежной или продолжающей цикл дисциплине, проявляя метапредметную функцию. В трудах И.А. Зимней, А.В. Хуторского, Л.М. Орбодоевой указывается о неразрывной связи метакомпетенций с метакогнитивными процессами. Развитие умения управлять своими познавательными процессами может быть реализовано при помощи методов обучения, направленных на самостоятельную деятельность студента. Одной из таких методик обучения является метод проектов.

Помимо профессиональных стандартов и метакомпетенций ключевым ориентиром в подготовке кадров для различных отраслей экономики страны является понятие «*успешности*». В рамках Всероссийского форума «Карьера+», который проходил 5 – 7 октября 2016 г. в Нижнем Новгороде, нами был проведен экспресс-опрос работодателей и студентов вузов по вопросу о содержании вышеуказанного понятия. Отметим, что *работодатели и потенциальные кандидаты на занятие вакантных должностей едины были в том, что ключевым критерием «успешности» является финансовая успешность*, а для университетов – еще и востребованность выпускников на рынке труда.

При реализации факультативных курсов, посвященных *успешной* самореализации студентов на рынке труда и достижениями ими карьерных высот в течение профессиональной деятельности, необходимо в первую очередь обозначить метакомпетенции, которыми должен обладать слушатель по результатам прохождения обучения по вышеуказанным курсам.

В Белгородском технологическом университете им. В.Г. Шухова (БГТУ им. В.Г. Шухова) на данном этапе идет методологическая и теоретическая подготовка к реализации факультативного курса «Управление карьерным ростом» с учетом наработок специалистов Регионального научно-методического центра профессиональной адаптации и трудоустройства специалистов (РНМЦ ПАТС) в данной сфере.

Общий объем курса будет включать до 8 тематических блоков. Хронологически обучение ограничится до 20 часов. Курс рассчитан на аудиторию старших курсов бакалавриата и специалиста, а также магистрантов. При этом учащиеся смогут индивидуально выстраивать траекторию обучения, акцентируя внимание на наиболее уязвимых элементах собственной сформировавшейся в процессе обучения системы *«метакомпетенций: самопознание и самореализация»* с целью достижения успеха в жесткой конкурентной среде современного рынка труда.

Специалисты РНМЦ ПАТС на данный момент могут качественно производить спектральный анализ уровня овладения метакомпетенцией «самопознание» студентом посредством:

1. Всесторонней характеристики резюме конкретного студента и его профиля в университетской автоматизированной системе Scillbook (<http://skillbook.bstu.ru/>) по отношению к остальным учащимся либо выпускникам. Отметим, что ориентиром в данном случае имеет необходимость считать профили студентов-лидеров (отличников и активистов) либо выпускников, которые добились успехов на карьерном и профессиональном поприще (участники проекта «Успешный шуховец» <http://skillbook.bstu.ru/successshukhov/>);

2. Проведения лично-профессионального тестирования «Профкарьера»;

3. Собеседования студентов со специалистом РНМЦ ПАТС на предмет формирования индивидуальной траектории построения карьеры в процессе либо по окончании обучения в вузе на основе личностной и профессиональной характеристики с учетом возможных рекомендаций по овладению дополнительными знаниями и навыками (при необходимости, с учетом реализуемых профессиональных

стандартов, прохождения курсов профессиональной переподготовки и/или курсов повышения квалификации, и/или овладения рабочими профессиями для студентов инженерных специальностей) с целью совершенствования портфолио студента, который проходит курс «Управление карьерным ростом» либо обратился за помощью в трудоустройстве в центр;

4. Координации рефлексии студентов в области формирования конкурентоспособного резюме, развития компетенций и метакомпетенций.

Реализация метакомпетенции «самореализация» слушателями при помощи консультирования сотрудниками РНМЦ ПАТС:

1. Изучение требований работодателей к молодым специалистам посредством анализа заявок на подбор сотрудника по конкретной специальности и предоставление информации слушателям курса с возможной корректировкой выстраиваемых карьерограмм;

2. Организация экскурсий (либо публикация отчета по экскурсии) на производственные объекты с анализом информации специалистов-практиков о требованиях к молодым специалистам на конкретном предприятии, условиях работы и построения карьеры;

3. Встречи с выпускниками в рамках проекта «Успешный шуховец» с последующей презентацией этапов карьерного роста и напутствия молодым специалистам со стороны состоявшихся выпускников, которые добились *успеха*;

4. Прямой диалог студентов в рамках ярмарок вакансий и презентаций компаний с представителями компаний-работодателей по вопросам наличия необходимых компетенций у соискателей вакантных мест в компании и особенностях построения карьеры;

5. Изучение методических рекомендаций по поиску работы, акцентирование внимание на рисках, с которыми сталкиваются молодые специалисты на рынке труда, а также основ трудового законодательства РФ;

6. Информирование слушателей о ситуации на рынке труда.

Таким образом, в рамках реализации факультативного курса «Управление карьерным ростом» сотрудники РНМЦ ПАТС помогают слушателям овладеть метакомпетенциями «самопознание» и «саморазвитие» с целью достижения успешности выпускниками университета на рынке труда, достижения профессиональных и карьерных высот. Отметим, что развитие вышеуказанных метакомпетенций практически не зависит от направления подготовки либо специальности, по которой слушатель проходит обучение в БГТУ им. В.Г. Шухова. Это в свою очередь делает курс

универсальным, что позволяет формировать общие группы в процессе преподавания материала.

Литература:

1. Настольная книга кадровика/ под ред. Г.Ю. Касьяновой (10-е изд., перераб. и доп.). М.: АБАК, 2017. 544 с.

2. Трудовой кодекс РФ. Комментарии к последним изменениям/ под ред. Г.Ю. Касьяновой. М.: АБАК, 2017. 320 с.

3. Орбодоева Л.М. К вопросам формирования профессиональной метакомпетенции в процессе лингвистической подготовки в вузе// Вестник Кемеровского государственного университета. 2015. Вып. № 2(62). Т.3. С. 93 – 97.

4. Шабанов О.А. Метакомпетенция и метакомпетентность в рамках компетентного подхода в образовании// Человек и образование. Вып. №3 (44). 2015. С. 53 – 56.

5. Орбодоева Л. М. Метакомпетенция как компонент содержания профессиональной иноязычной подготовки студентов в языковом вузе // Вестник МГЛУ. 2014. Вып. № 14(700). С. 144 – 153.

6. Литвинов А.В., Иволина Т.В. Метакогниция: понятие, структура, связь с интеллектуальными и когнитивными способностями (по материалам зарубежных исследований)// Современная зарубежная психология. 2013. Вып. № 3. С. 59 – 70.

7. Карпов А.В., Скитяева И.М. Психология метакогнитивных процессов личности. М.: Изд-во Института психологии РАН, 2005. 352 с.

8. Чернокова Т.Е. Метакогнитивная психология: проблема предмета исследования// Вестник Северного (Арктического) федерального университета. (Серия: Гуманитарные и социальные науки). 2011. Вып. № 3. С. 153 – 158.

9. Зеер Э.Ф., Сыманюк Э.Э. Компетентностный подход к модернизации профессионального образования // Высшее образование в России. 2005. Вып. № 4. С. 23–30.

Михайличенко С.А., Буряк Ю.Ю.

Белгородский государственный технологический университет им.

В.Г. Шухова, г. Белгород, Россия

Костенко Е.А, Кончедалова О.Г.

ОКУ «Белгородский центр занятости населения»

г. Белгород, Россия

РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ БГТУ ИМ. В.Г. ШУХОВА: ПЕРЕХОД К КАДРОВОМУ ПЛАНИРОВАНИЮ

Профессиональное образование и современный молодежный рынок труда – одна из самых горячих тем последних лет. Связано это с тем, что молодые люди в возрасте 18-24 лет, получившие или получающие профессиональное образование, вступающие на рынок труда, оказываются одной из наиболее уязвимых групп в плане успешного трудоустройства, так как не имеют достаточного профессионального и социального опыта. В борьбе за рабочее место молодые специалисты зачастую проигрывают более опытным и профессиональным конкурентам.

Другая причина молодежной безработицы заключается в том, что часть выпускников трудоустраивается не по полученной в учебном заведении профессии. В ряде случаев, когда абитуриент выбирает специальность, он еще четко не понимает, чего же он действительно хочет, что ему нравится. В процессе обучения происходит осознание, и часто выбор студента уже осуществляется не в пользу профессии. Многие выпускники уходят в более «денежные сферы», поняв, что, работая по профессии, могут иметь гораздо меньший доход. Как добиться того, чтобы две системы – профессиональное образование и молодежный рынок труда – развивались гармонично и слаженно, чтобы каждый молодой специалист нашел хорошее место работы, позволяющее ему профессионально самореализоваться и занять достойное положение в обществе.

Одним из эффективных способов поиска работы для будущих выпускников ВУЗов являются Ярмарки вакансий или Дни карьеры, проводимые учебными заведениями. На Ярмарки вакансий приглашаются работодатели, заинтересованные в молодых квалифицированных кадрах. Подобные мероприятия пользуются успехом у работодателей, поскольку позволяют в течение нескольких часов познакомиться с большим количеством выпускников и пополнить базы данных потенциальных сотрудников своих компаний.

В свою очередь, выпускники имеют шанс получить приглашение на интересную работу в престижной компании.

В 2016 г. исполнилось 10 лет с момента получения научно-методическим центром профессиональной адаптации и трудоустройства специалистов получил статус регионального по Белгородской области. За эти годы в центре сформировалась комплексная система взаимодействия со студентами, выпускниками, а также компаниями-работодателями и органами государственной власти в сфере временной занятости обучающихся и трудоустройства выпускников БГТУ им. В.Г. Шухова.

В университете Ярмарки вакансий проводятся ежегодно, на постоянной основе. Организатором ярмарок выступает Региональный научно-методический центр профессиональной адаптации и трудоустройства специалистов БГТУ им. В.Г. Шухова. Партнером университета при проведении ярмарок вакансий является Белгородский центр занятости населения.

На Ярмарки вакансий приглашаются работодатели – представители ведущих предприятий Белгородской области, других регионов Российской Федерации. С некоторыми работодателями у вуза сложились прочные, хорошо отработанные связи. Постоянные участники мероприятий, связанных с трудоустройством выпускников – ООО «Управляющая компания ЖБК-1», ГК «ЭФКО», ЗАО «Сокол-АТС», ООО ГК «Агро-Белогорье», ООО «Белэнергомаш-БЗЭМ», ООО «Белгородгражданпроект», Департамент строительства, транспорта и ЖКХ Белгородской области, ПАО «Промсвязьбанк», АО «Корпорация «Развитие», ООО АПХ «Мираторг Белгород», ПАО СК «Росгосстрах», ПАО «ВТБ-24», ПАО «Сбербанк России», РА «Новый Берег» и другие.

На встречах работодатели знакомят будущих выпускников с деятельностью своих предприятий, демонстрируют видеопрезентации, рассказывают об имеющихся вакансиях для молодых специалистов, об условиях оплаты труда. Студентов приглашают на работу в качестве стажеров и практикантов. При этом отмечается, что в период прохождения практики или стажировки на предприятии студент участвует в производственной деятельности предприятия и общественной жизни коллектива. В ряде случаев такая производственная практика или стажировка оплачивается работодателем. Задача специалистов сотрудников РНМЦ ПАТС и Белгородского центра занятости населения познакомить выпускников с ситуацией на рынке труда Белгородской области, рассказать о

деятельности службы занятости населения, предложить помощь в решении вопросов трудоустройства.

Ярмарки вакансий проходят в форме живого диалога между студентами, представителями работодателей и специалистами центра занятости населения. Обсуждаются вопросы занятости, выпускники заполняют резюме и анкеты соискателей вакансий, предложенные работодателями, участники Ярмарки обмениваются контактными данными и информационными материалами.

Ярмарки вакансий пользуются популярностью у студентов и выпускников вузов, поскольку помогают определиться с будущим местом работы. Также они имеют большое общественное значение, так как способствуют социальной интеграции выпускников в трудовую деятельность.

Однако останавливаться на достигнутом уровне взаимодействия университета, органов государственной власти и компаний-работодателей региона не стоит. Следующим этапом повышения количества и качества трудоустройства выпускников является кадровое планирование. Под качеством трудоустройства мы понимаем обеспечение выпускников БГТУ им. В.Г. Шухова рабочими местами по специальности. Данная проблема в сфере трудоустройства молодых специалистов была описана выше. Итак, перейдем к вопросу формирования системы кадрового планирования и ликвидации диспропорций на современном рынке труда между наличием вакансий и количеством выпускников.

В период существования СССР и плановой экономики система образования являлась неотъемлемым элементом вышеуказанной модели. Именно государство занималось кадровым планированием в системе школа-ссуз/ вуз – предприятие. При этом, не секрет, что на заре социалистического государства и до середины XX в. в нашей стране существовала сеть учебных заведений (школы, ссузы, вузы), которые напрямую подчинялись профильным наркоматам (позднее министерствам). Например, железнодорожные школы. В конечном итоге государство занималось распределением выпускников учебных заведений в соответствии с кадровыми потребностями профильных предприятий.

В наше же время профильными остались только ссузы и вузы, что также внесло корректировки в отечественную профориентационную модель. Таким образом, образовался разрыв между школами и вузами.

Добавим, что при рыночной экономике в отличие от плановой основным заказчиком кадров является не государство, а компании-работодатели. При этом образовательная продолжает оставаться в

сфере ведения государства. Именно органами государственной власти формируются для университетов и ссузов, исходя из предполагаемой потребности в кадрах, контрольные цифры приема (КЦП). КЦП – это число обучающихся по образовательным программам среднего профессионального и высшего образования за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета, бюджетов субъектов Российской Федерации и местных бюджетов определяется на основе контрольных цифр приема на обучение по профессиям, специальностям и направлениям подготовки за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета, бюджетов субъектов Российской Федерации и местных бюджетов. Работодатели ныне принимают минимальное участие в образовательном процессе. Это также свидетельствует о наличии диспропорции между потребностями работодателей в кадрах и количеством выпустившихся специалистов по тем или иным направлениям. В итоге мы имеем разорванную модель подготовки кадров между школой и вузом/ссузом, а также между вузом/ссузом и предприятиями. В последнее время происходит в определенной степени трансформация взаимодействия работодателей и вузов, а также школ. Например, ОАО «Стойленский ГОК» для решения кадровых проблем формирует профильные технические классы, учащиеся которых будут поступать в технические вузы, а затем станут сотрудниками компании. Таким образом, выстраивается эффективная модель «школа-вуз-предприятие», где главенствующую роль берет на себя работодатель – конечный потребитель высококвалифицированных кадров.

На данном этапе краеугольным становится вопрос развития системы кадрового планирования на ключевых предприятиях-партнерах российских университетов. Это позволит гарантировать наличие предложений трудоустроиться для каждого выпускающегося студента.

Итак, в условиях возрастания дефицита кадров по таким специальностям, как программист 1С и т.д. методом решения данного вопроса является производство кадрового планирования службами персонала организаций. Кадровое планирование (далее КП) — целенаправленная, научно обоснованная деятельность организации, имеющая целью предоставление рабочих мест в нужный момент времени и в необходимом количестве в соответствии с способностями, склонностями работников и предъявляемыми требованиями. Одним из направлений КП является постоянное взаимодействие предприятий с образовательными учреждениями, государственными органами власти, регулярно обмениваясь информацией по количеству выпускаемых

специалистов, в свою очередь информируя вузы об открываемых производствах с указанием необходимого числа работников по конкретным специальностям.

Таким образом, с учетом изменения методик расчета Минобрнауки РФ показателя «трудоустройство» актуальным является получение напрямую университетами информации о востребованных и перспективных профессиях со стороны работодателей. По нашему мнению, данные от компаний являются наиболее точными в рамках прогнозирования востребованности специалистов на рынке труда на среднесрочную перспективу (3 – 5 лет) по сравнению с различными аналитическими центрами, результаты которых, как показывает практика, имеют значительную погрешность. Вышеуказанные исследования последних регулярно претерпевают корректировки и уточнения по количеству востребованных специалистов в той или иной отрасли. Данные же от работодателей опираются на составленные работодателями бизнес-планы с указанием конкретного числа необходимых специалистов.

Литература:

1. Гладкова И.А., Реутов Н.Н., Фомин В.Н. Адаптация выпускников вуза к рынку и сфере труда. Белгород: Изд-во БГТУ, 2010. 253 с.

2. Глаголев С.Н., Михайличенко С.А., Ломаченко С.Н. Востребованные выпускники для современной экономики// Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству специалистов в современных условиях: сборник материалов VI Международной заочной научно-практической конференции, посвященной 60-летию БГТУ им. В.Г. Шухова. Белгород: Изд-во БГТУ 2014. С. 52 – 68.

3. Олейникова О.Н. Профессиональные стандарты: принцип формирования, назначение и структура. М.: АНВ Центр ИРПО, 2011. 100 с.

Михайличенко С.А., Ватулин А.Е., Горшков О.В.

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

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ БОЙЦОВ СТУДЕНЧЕСКИХ ОТРЯДОВ: ОСОБЕННОСТИ ПОДГОТОВКИ К РАБОТЕ В ТРЕТЬЕМ ТРУДОВОМ СЕМЕСТРЕ

Студенческие отряды, имея давнюю историю, приобретают в настоящее время новую актуальность. Студенческие отряды сегодня – это простой способ стать молодому человеку более самостоятельным, опытным и конкурентоспособным уже в период обучения в техникуме или университете. Студенческие отряды заменяют множество тренингов, мастер-классов и бизнес-школ, ставших сегодня модными и популярными, предоставляя возможность самым простым студентам, зачастую из малообеспеченных семей овладеть навыками предпринимательства и управления. Как минимум студенческие отряды дают возможность быстрее всех остальных научиться применять на практике те знания, которые приобретаются в ходе аудиторного обучения.

В нашей статье мы хотим поделиться опытом работы студенческих отрядов Белгородской области, базирующихся на базе БГТУ им. В.Г. Шухова, а именно рассказать о подготовительном периоде студенческих отрядов.

Деятельность штаба студенческих отрядов, несмотря на некоторое мнение, осуществляется круглогодично. Для успешной работы студенческих отрядов в третьем трудовом семестре в течение всего года ведется планомерная работа по подготовке студенческих отрядов.

Стартовой точкой, начиная с 2016 года, стало принято считать День Российских Студенческих Отрядов 17 февраля, когда он впервые отмечался как государственный праздник, утвержденный Президентом Российской Федерации В.В. Путиным. В этот день традиционно проводятся праздничные мероприятия, а также он является официальной датой начала набора в ряды студенческих отрядов. Набор в ряды студенческих отрядов или агитационная кампания плавно перетекает в подготовительный период. Зачастую, подготовка начинается одновременно с агитационной кампанией или проводится параллельно с ней.

Подготовка студенческих отрядов включает в себя множество блоков, в том числе:

- личные собеседования с кандидатами на вступление в студенческие отряды;

- конкурсный отбор на участие в студенческих отрядах по направлениям, в том числе участие в отборе на Всероссийские и Межрегиональные студенческие трудовые проекты;

- заполнение, сбор документов для трудоустройства бойца студенческих отрядов;

- получение дополнительного профессионального образования бойцами студенческих отрядов в соответствии с выбранным направлением деятельности (студенческие строительные, педагогические, сельскохозяйственные, сервисные, профильные отряды, отряды проводников и другие);

- прохождение медицинского освидетельствования бойцов студенческих отрядов с целью определения их годности к работе по выбранному направлению;

- прохождение школ корреспондентов, командиров и комиссаров, а также школ актива и школы штабов студенческих отрядов наиболее активными участниками движения;

- проведение и участие в культурно-воспитательных мероприятиях студенческих отрядов вузовского, городского, областного, окружного и Всероссийского уровня («Отрядное знакомство», «Мисс и Мистер студенческие отряды», «Открытие третьего трудового семестра», «Творческий фестиваль студенческих отрядов», «Слет студенческих отрядов», «Спартакиада студенческих отрядов» и т.д.);

- проведение и участие в патриотических и добровольческих акциях и мероприятиях различного, в том числе посвященных празднованию Дня Победы (уборка могил ветеранов, ремонт квартир ветеранов, реставрация памятников войны, возложения цветов в памятные даты).

Комплексная подготовка студенческих отрядов к работе в третьем трудовом семестре – это ответ на растущие требования, предъявляемые в настоящее время к работникам на рынке труда. Снижение общего объема производства и вакансий приводит к увеличению конкурса на рабочее место. Это чувствуется и на примере студенческих отрядов.

Целью подготовительного этапа как раз и является формирование сильного конкурентоспособного специалиста в определенной области.

Подготовительный период начинается уже в период проведения набора в студенческие отряды в рамках агитационной кампании. Важно правильно представить информацию для кандидатов в студенческие отряды, поскольку уже на первом информационном собрании или встрече формируется представление о студенческих

отрядах, об их культуре, традициях, ценностях и философии. Информационная встреча, как ни странно, - это уже первый этап отбора кандидатов в студенческие отряды: одних студентов устраивают правила и нормы участия в студенческих отрядах, других нет. Среди ограничений, которые останавливают студентов, могут быть, как правило, не простая работа и нелегкий физический труд, в то время как многие из студентов привыкли только к умственной офисной работе. Также могут остановить такие правила студенческих отрядов, как соблюдение сухого закона на протяжении всей «целины» («целина» - термин, который традиционно употребляется для обозначения периода работы студенческих отрядов летом), включая все выходные, которые будут на работе. Остановить может оплата труда, поскольку у многих студентов завышенное представление о стоимости их труда. Ну и конечно, среди факторов, останавливающих студентов участвовать в студенческих отрядах, стоит отметить личные факторы, включая семейные обстоятельства, состояние здоровья и другие.

Таким образом, по результатам агитационных встреч формируется группа молодых людей, которая хочет вступить в ряды студенческих отрядов. После этого наступает этап личных собеседований, которые проводят психологи, опытные бойцы студенческих отрядов и кураторы направлений (сотрудники штаба). Личные собеседования – довольно кропотливый и долгий процесс, но его введение в 2015 году позволило значительно улучшить качественные показатели работы студенческих отрядов. Безусловно, собеседование не позволяет на 100% узнать человека, однако, оно позволяет значительно снизить вероятность наступления таких неблагоприятных событий, как испуг и отказ от работы раньше срока, указанного в договоре, или злоупотребление полномочиями на работе, нарушение правил работы, режима труда и отдыха, нарушение сухого закона, правил охраны труда и т.д. В 2016 году в практику собеседования включен даже просмотр страничек кандидата в социальных сетях.

До настоящего времени собеседования было достаточно для того, чтобы произвести отбор в ряды студенческих отрядов по направлениям деятельности, однако, на фоне еще более жестких тенденций, наблюдающихся на российском рынке труда, в 2017 году планируется введение конкурсного отбора по всем направлениям деятельности студенческих отрядов. До этого конкурсные отборы также, безусловно, имели место в студенческих отрядах, но это были, преимущественно, отборы лишь на крупные и сверхответственные

Всероссийские и межрегиональные студенческие трудовые проекты, теперь же отбор будет проходить по всем направлениям. Примечательно, что в конкурсном отборе будет учитываться портфолио участника студенческих отрядов, которое будет содержать информацию о результатах его работы в предыдущих трудовых семестрах, а также информацию о его участии или неучастии в образовательных, культурно-воспитательных и других мероприятиях, проводимых штабом. Неучастие в мероприятиях не является решающим фактором, основное внимание обращается на результаты трудовой деятельности, однако, если возникает спорная ситуация и высокий конкурс на место в студенческих отрядах, то преимущество безусловно отдается бойцу, который является более активным участником мероприятий.

Пройдя собеседование и конкурсный отбор, кандидат в студенческий отряд приступает к прохождению специальных курсов, организованных для освоения им дополнительной профессии, необходимых для работы в третьем трудовом семестре. Студенческие отряды региона проходят обучение в Центре дополнительного профессионального образования БГТУ им. В.Г. Шухова, получают квалификацию арматурщиков, маляров-штукатуров, каменщиков, сварщиков, проводников пассажирских вагонов и другие профессии. Обучение студенческих спасательных отрядов проводится в учебно-методическом центре ГО и ЧС Белгородской области. Для бойцов студенческих педагогических отрядов организуются курсы в Белгородском государственном институте искусств и культуры, Белгородском педагогическом колледже, Педагогическом институте НИУ «БелГУ». Наличие дополнительной профессии позволяет отряду быть более конкурентоспособным на Всероссийских конкурсах, производящих отбор для работы на крупных объектах России. Лично для каждого студента получение дополнительной профессии также интересно для своей будущей трудовой деятельности после выпуска из учебного заведения.

Курсы дополнительного профессионального образования для кандидатов в студенческие отряды по времени совпадают с прохождением медицинского освидетельствования для работы. И это тоже, зачастую, является фактором, который приводит к уменьшению численности бойцов. Курсы медицинского освидетельствования проводятся в нескольких учреждениях здравоохранения г. Белгорода и Белгородской области: в случае со студенческими отрядами проводников – это корпоративная «РЖД-поликлиника», в случае с

остальными отрядами – это муниципальные и федеральные учреждения здравоохранения.

Параллельно с проверкой бойцов студенческих отрядов на физическую и умственную пригодность к работе проводится серия мероприятий культурно-воспитательного характера. Необходимо за период подготовки сделать из обычного студента настоящего бойца студенческих отрядов, который знает Устав, Корпоративный кодекс и другие нормативно-правовые документы МООО «Российские Студенческие Отряды», знает права и обязанности члена организации. Для этого по каждому направлению куратор проводит лекции о корпоративной культуре, организационной структуре и истории студенческих отрядов России, а также нормативно-правовым основам деятельности студенческих отрядов. Для кандидатов и бойцов, которые хотят быть более активными участниками движения, проводятся Школа командиров и комиссаров студенческих отрядов, Школа корреспондентов студенческих отрядов, а также Школа актива студенческих отрядов Белгородской области, по итогам которой формируется новый состав Совета студенческих отрядов региона. В рамках школ всегда проводятся лекционные и практические занятия, деловые игры и тестирование.

Среди культурно-воспитательных мероприятий, проводимых для студенческих отрядов стоит отметить такие мероприятия, как Отрядное знакомство, объединяющее ежегодно более 200 участников студенческих отрядов из разных вузов Белгорода и позволяющее кандидатам поближе познакомиться друг с другом, также такие мероприятия, как «Мисс и Мистер студенческие отряды», «Горжественное открытие третьего трудового семестра», «Празднование Дня Российских Студенческих Отрядов», «Областная спартакиада студенческих отрядов», «Областной слет студенческих отрядов, посвященный закрытию третьего трудового семестра», объединяющие ежегодно более 1000 участников.

Среди добровольческих и патриотических мероприятий стоит отметить шефствование студенческих отрядов над памятником Неизвестному летчику, уборка могил ветеранов, помощь пожилым людям на дачных участках, возложения цветов, участие в памятных акциях и мероприятиях, посвященных празднованию Дня победы и других значимых дат для Отечественной истории. Такие мероприятия, как правило, тоже оказывают существенное влияние на формирование личности и характера бойца студенческих отрядов.

Завершается подготовительный период бойцов студенческих отрядов сбором, составлением и заполнением ряда документов,

необходимых для трудоустройства по трудовому договору или договору гражданско-правового характера, а также для состояния в рядах членов Белгородского регионального отделения МООО «Российские Студенческие Отряды».

Молотова Т.В., Пашина Н.Н.

*Управление по труду и занятости населения
Белгородской области, г. Белгород, Россия*

КАЧЕСТВЕННАЯ ПРОФОРИЕНТАЦИЯ И СОТРУДНИЧЕСТВО С РЕКРУТЕРАМИ – ЗАЛОГ УСПЕШНОГО ТРУДОУСТРОЙСТВА МОЛОДЕЖИ

В настоящее время проблема трудоустройства молодежи, специалистов не имеющих опыта работы, в условиях жестких требований работодателей и нынешней экономической ситуации в стране приобретает несомненную актуальность.

Получить образование и защитить на «отлично» диплом еще не предполагает скорейшее и удачное трудоустройство по нескольким причинам.

Во-первых, по окончании обучения, иногда молодой специалист понимает, что профессия, которую он хотел получить в реальности, совсем не представляет для него интереса, желание работать по специальности угасает, приходится либо терпеть или искать то, что не связано с полученным образованием. Вопрос выбора профессии в школьном возрасте и ориентация на региональные особенности рынка труда – начальные ступени трудоустройства в компанию «мечты».

Во вторых, даже если вчерашний студент соответствует определенным требованиям, возникают проблемы качественного написания резюме или самопрезентации при прохождении собеседования.

Вышеназванное, говорит о необходимости эффективной профориентации молодежи еще в школьном возрасте, определении будущей профессии и стремлении развивать сильные стороны, знания, связанные с ней, знакомиться на «практике» с делом, которому планируется посвятить жизнь. И здесь сегодня немаловажную роль играет работа центров занятости населения при оказании государственной услуги по оказанию профессиональной ориентации гражданам.

Определять факультет для обучения по наименьшей стоимости или только ради получения образования крайне нерационально, поскольку в этот период закладывается профессиональная сторона жизни.

Сегодня эффективная профессиональная ориентация молодежи – первостепенная задача службы занятости населения.

Подчеркнем, что важным моментом при выборе профессии у будущего студента должна быть ориентация на потребность этой профессии на региональном рынке труда. Это важно учитывать всем – и абитуриентам, и их родителям, и учебным заведениям и, соответственно, службе занятости населения. Важно, чтобы еще на первоначальной стадии определения будущей профессии человек понимал, где он может быть «полезен». А его скорейшее трудоустройство – залог эффективной работы службы занятости в части профориентации.

Ежегодно управление по труду и занятости населения области организывает выставку-ярмарку «Парад профессий», которую посещает более 3000 школьников общеобразовательных организаций области.

Сотрудники органов службы занятости проводят для школьников мероприятия профессиональной направленности (профессиональное тестирование, профориентационные игры, тренинги, информирование о положении на рынке труда и востребованных профессиях).

Более 1800 школьников принимают участие в профориентационных играх «Калейдоскоп профессий», «Угадай профессию», «Выбор профессии – дело серьезное».

Бланковое и компьютерное тестирование осуществляет 9 «Мобильных центров» с выездом на территории 6 районов в средние общеобразовательные учреждения. В результате обработки данных, обратившимся рекомендуют направления и специальности подготовки для дальнейшего профессионального обучения по востребованным профессиям в профессиональных образовательных организациях, расположенных на территории Белгородской области.

Подростки имеют возможность на месте получить ответы у профконсультантов на интересующие вопросы: насколько востребована профессия, в какой образовательной организации можно пройти обучение, что делать, если предпочтение не совпадает с личными качествами. Безусловно, чем раньше школьник определится с профессией, тем удачнее будет складываться его карьерный путь в будущем.

Профессиональное тестирование помогает безработной молодежи выбрать подходящую профессию и по направлению службы занятости населения пройти профессиональное обучение для дальнейшего трудоустройства.

Стоит отметить, что активная профориентационная работа позволяет существенно повысить уровень трудоустройства в службе занятости населения, снизить уровень безработицы и принести весомый вклад в развитие региона.

Рассмотрим следующий этап предстоящего трудоустройства после определения профессии и обучения – составить интересное, запоминающееся резюме, уметь «продать» себя работодателю. И в этом сегодня грамотно могут помочь рекрутинговые агентства.

Соискатели должны помнить, что резюме – это ключ в поиске работы. По резюме делают первоначальный вывод о профессионале. Здесь важно помнить про обязательную информацию об образовании, дополнительных курсах, тренингах, местах работы с четким и подробным указанием функциональных обязанностей и личные достижения. Выпускникам, не имеющим опыта работы рекомендуется указывать их профессиональные интересы, темы дипломных работ, места практики, навыки работы с оргтехникой и пр. Кроме того, в дополнительной информации можно и нужно указывать профессиональные качества, компетенции (например, коммуникабельность, умение работать с большим объемом информации, принятие решений). Каждое резюме должно быть уникальным, нестандартным, запоминающимся и исключаящим любые грамматические ошибки, правдивым и адекватным.

В резюме также необходимо указывать конкретную должность, на которую претендует кандидат. Фотография в резюме, по мнению большинства работодателей, обязательна. Однако не нужно забывать, что резюме – это своеобразный паспорт, а не инструмент социальной сети, фото в карнавальных костюмах или на пляже здесь будут неуместны.

Подчеркнем традиционную ошибку, которую допускают молодые специалисты в резюме: требование слишком высокой заработной платы. Выпускник рассчитывает на зарплату от 25 тыс. руб., не имея как такового опыта работы. Безусловно, такое резюме не привлечет работодателя.

Итак, хорошо написанное резюме, является поводом приглашения на собеседование.

Собеседование – очень ответственное мероприятие, по результатам которого кандидата оценит работодатель. Напомним, что

первое впечатление о кандидате складывается уже в первые минуты входа в здание работодателя, с пунктуальности, приветливости, вежливости, отключенного телефона и, безусловно, делового стиля одежды.

Зачастую новоиспеченный специалист не может правильно себя преподнести, презентовать. Возможно, это прекрасный специалист, порядочный и ответственный сотрудник, однако, не редки случаи, когда не умеющие "продать" себя проигрывают и остаются невостребованными. Начать надо с выработки уверенности в себе, в своих знаниях и навыках. Специалисты ОАУ «Белгородское рекрутинговое агентство» подчеркивают, что перед собеседованием нужно быть готовым к следующим вопросам, иметь «заготовки ответов» на следующие вопросы: «Расскажите о себе», «Ваши главные достижения на работе», «Ваши сильные и слабые стороны», «Что у Вас не получается и почему», «Что Вы знаете о нашей компании», «Чем Вы себя видите в нашей компании через 1 год, 5 лет, 10 лет».

На эти вопросы желательно иметь готовые ответы, помнить, что, отвечая на вопрос «Расскажите о себе» необходимо говорить о профессиональном опыте. По каждому месту предыдущей работы говорить о функционале и достижениях (конкретные, измеримые в цифрах результаты работы). Если у молодого специалиста опыта работы пока не имеется, то о достижениях в вузе (участие в конференциях, профессиональных увлечениях, дипломной работе, практике).

На вопросы «Что у Вас не получается?» и «Ваши слабые стороны» должны быть оригинальные ответы, предполагающие возможное перетекание слабых сторон в сильные. «Что вы знаете о нашей компании?» - для подготовки ответа на этот вопрос необходимо предварительно навести справки о компании, возможно, заранее подготовить «комплименты» организации.

Что касается своих планов на ближайшие 1 год, 5 лет, 10 – здесь должны быть амбиции, но они должны быть аргументированы, а не беспочвенны.

В связи с вышеизложенным, сотрудничество с рекрутинговыми агентствами для молодых специалистов оказывается весьма выгодным, т.к. обратившись в рекрутинговое агентство можно стать обладателем качественно составленного резюме, попасть в базу соискателей агентства. Рекрутинговые агентства готовят направляемых кандидатов к собеседованию с работодателем, предварительно рассказывают об организации, руководителе, принятых корпоративных нормах, а также проводят блиц-интервью. Рекрутинговое агентство может выступать

гарантом перед работодателем за своего кандидата и в дальнейшем продолжать с ними сотрудничать.

Резюмируя отметим, что успешное трудоустройство молодых специалистов зависит от эффективной и своевременной профориентации, выборе востребованной на рынке труда профессии, успешном окончании учебного заведения, постоянном профессиональном развитии и, как вариант, взаимодействии с рекрутинговыми агентствами.

Литература:

1. Закон РФ от 19.04.1991 №1032-1 (ред. От 09.03.2016) «О занятости населения в Российской Федерации».

2. Бендюков М.А. Что ты должен знать о выборе профессии и поиске работы/Е.И. Горбатого И.Л. Соломин. СПб.: Изд-во «Речь», 2000. 203с.

3. «Почему некоторым Белгородцам трудно найти работу». Е. Байтингер//Белгородские известия -2016.-№197 с. 5

Для чего нужны кадровые агентства в кризис? по материалам сайта

http://gwork.ru/psov/28_dlya_chego_nuzhni_kadrovie_agenstva_v_krizis/

Музылева Е.С.

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

АНАЛИЗ ТРЕБОВАНИЙ РАБОТОДАТЕЛЕЙ К ПОДГОТОВКЕ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Современная рыночная экономика динамична и претерпевает постоянные изменения, поэтому для того, чтобы организации успешно могли реализовывать свой потенциал, они должны постоянно развиваться. В связи с этим, растут требования не только к применяемым методам, технологиям, способам производства продукции и оказания услуг, но и к персоналу организации. Даже при успешном управлении и сбалансированном кадровом составе, компании время от времени должны обновлять и пополнять свой штат новыми сотрудниками.

В современных реалиях стратегическое планирование персонала играет первостепенную роль в достижении организацией успеха. А ведь именно привлечение для работы молодых специалистов является

одной из составляющих стратегического планирования персонала. При этом, основным источником поиска молодых специалистов являются вузы.

Сотрудничество вузов и организаций имеет большие перспективы. Для организации данное сотрудничество выгодно по нескольким причинам: во-первых, это относительно недорогой способ привлечения молодых кадров; во-вторых, возможность своевременного распознавания талантов и приглашения их в организацию; в-третьих, способ заранее начать адаптацию и обучение выпускника, что значительно экономит средства предприятия в будущем.

В западных странах давно сложилась и успешно реализуется практика Graduate Recruitment, то есть, технологии рекрутмента, включающая в себя подбор студентов и выпускников ВУЗов для работы в компаниях с целью последующего трудоустройства. В нашей стране, же данная технология пока не получила широкого распространения. Большинство компаний, использующих Graduate Recruitment – это представительства иностранных корпораций. Например, такие компании как L'oreal и Danone используют для отбора студентов многоэтапные игры на интернет-площадках. [1].

В целом деятельность в сфере Graduate recruitment развивается по следующим направлениям работы со студентами и молодыми специалистами: Graduate Programme; разработка и реализация программ стажировок; проведение PR-акций, например ярмарок вакансий, точечный рекрутмент; реклама вакансий и стажировок. Но в нашей стране находит все большее применение подход, согласно которому определяет Graduate-рекрутмент определяется как подбор студентов и выпускников ВУЗов для работы в организации с целью последующего трудоустройства.

В основном в российских компаниях применяется три основных варианта набора студентов и выпускников.

Во-первых, это прямой подбор сразу на стартовые позиции – самая распространенная практика в России.

Во-вторых, стажировка в компании, которая позволяет студентам и выпускникам получить опыт и присмотреться к компании. Это наиболее эффективный способ для компании найти и привлечь талантливых студентов, а также заранее начать готовить их к постоянной работе в компании. Стажировка, как правило, краткосрочна. Так, например, многие компании широко используют летние стажировки для привлечения студентов и выпускников и их последующего трудоустройства в компанию.

В-третьих, программы набора молодых специалистов (Graduate recruitment program). Graduate recruitment programme – технология рекрутмента, включающая выявление среди студентов и выпускников, наиболее талантливых и перспективных, их отбор, оценка, а также подготовка многоступенчатой программы развития внутри компании.

Для создания программ работы с выпускниками и студентами, первоначально, компании необходимо выбрать ВУЗы, с которыми планируется сотрудничество. Критерии для выбора могут быть такими: актуальность программ подготовки студентов, качество образования, местоположение организации и ВУЗа. Затем следует определиться с формами взаимодействия компании и ВУЗа. Совместные проекты ВУЗов и организаций дают компаниям возможность представлять себя в учебных заведениях, устанавливать контакты с кафедрами и студентами. Кроме того, они полезны но и для студентов, которые получают возможность восполнить пробелы между теоретической подготовкой и практическим опытом, а также получают шанс стать в будущем сотрудниками этой компании.

Кроме того, интересной формой взаимодействия ВУЗа и компании является внедрение студенческого организационного консультирования. Студенты-консультанты с одной стороны, помогают организации в решении какой-то конкретной проблемы, получают опыт, а, с другой стороны, могут зарекомендовать себя для будущего трудоустройства, как ответственных и квалифицированных специалистов. Помимо этого, существенным плюсом студенческого консультирования является его сравнительно недорогая стоимость.

С целью выявления требований работодателей к молодым специалистам и выпускникам, а также наличия в компаниях программ работы с ВУЗами, мы провели исследование, в котором приняли участие организации города Белгорода и Белгородской области.

Мы выяснили, что 25% процентов респондентов, используют для поиска молодых специалистов ВУЗы, 20% респондентов отметили СМИ, Интернет и подбор по рекомендациям сотрудников компании, 10% участников применяют поиск персонала через Центр занятости населения и всего 5% опрошенных пользуются услугами кадровых агентств. По-нашему мнению, выбор ВУЗа, как преобладающего источника подбора молодых специалистов, вызвано эффектом социальной желательности, так как исследование проводилось в рамках встречи выпускников с работодателями.

Наиболее эффективным источником подбора персонала, по мнению участников опроса, является Интернет (38%), на втором месте находится подбор по рекомендациям сотрудников компании (25%).

ВУЗ, как источник подбора, оказался лишь на 6 месте (13%), что подтверждает актуальность выбранной темы. В связи с этим, возникает вопрос: «Какие факторы влияют на качество подготовки выпускников?». 34% опрошенных считают, что определяющим фактором не достаточной подготовки выпускников и молодых специалистов является отсутствие взаимодействия между учреждениями высшего профессионального образования и работодателями, 32% респондентов указали главным фактором личностные качества выпускников и молодых специалистов, а именно отсутствие мотивации к труду, утрата ценностей профессионализма, завышенные амбиции; далее следуют количественный и качественный дисбаланс в структуре спроса и предложения между рынком образовательных услуг и рынком труда (22%) и реформы в системе высшего образования (11%).

Далее мы проанализировали ответы респондентов на вопрос: «Разработана ли в вашей компании программа по взаимодействию с Вузами в вопросах привлечения молодых специалистов?».

50% опрошенных компаний имеют программу по взаимодействию с ВУЗами, ориентированную на студентов старших курсов и выпускников, 40% ориентированы только на выпускников и всего 10% респондентов, указали на наличие программы работы со всеми категориями студентов.

Подавляющее большинство компаний использует такой способ взаимодействия с ВУЗами, как предоставление баз практики, следом за ним идет участие в ярмарках вакансий, далее взаимодействие со студентами при написании курсовых и дипломных работ. Наиболее распространенными формами взаимодействия с ВУЗами оказались: взаимодействие с кафедрами и преподавателями, стажировки и целевая подготовка.

Наиболее значимыми качествами, которые хотели бы видеть работодатели в молодых специалистах и выпускниках представлены на рисунке 1.

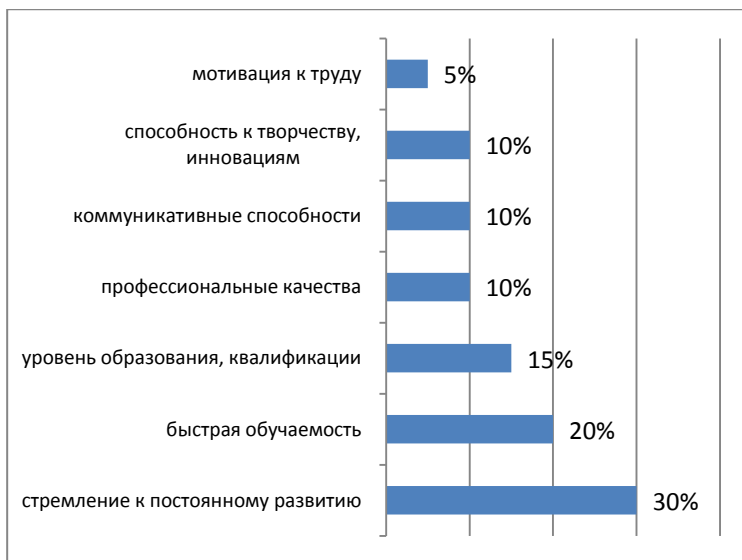


Рис. 1. Наиболее значимые качества молодых специалистов для работодателей

Основные качества, которые работодатели не хотели бы видеть в выпускниках и молодых специалистах представлены на рисунке 2.

Интересным является тот факт, что для работодателей в большей степени важны стремление к постоянному росту и быстрая обучаемость молодых специалистов, нежели уровень образования и профессиональные качества. Но, в тоже время, большинство работодателей выделяют недостаточную общеинженерную и общеобразовательную подготовку, как негативный факт при трудоустройстве молодых специалистов и выпускников.



Рис. 2. Качества, которые работодатели не хотят видеть в выпускниках и молодых специалистах

Определяющими факторами при приеме молодого специалиста (выпускника ВУЗа) на работу стали личные качества, которые отметили 75% опрошенных, и опыт работы (25%), также немаловажным фактором, по мнению участников исследования, является уровень образования и наличие знаний по базовым предметам.

Таким образом, наиболее популярным среди работодателей источником подбора сотрудников является ВУЗ, но в то же время наиболее эффективным стал Интернет. По-нашему мнению, данная проблема заключается в не соответствии требований работодателей с теоретической и практической подготовкой выпускников ВУЗов и молодых специалистов. Зачастую, компаниям хотят видеть молодого специалиста с опытом работы и, достаточным для выполнения должностных обязанностей, багажом знаний. Но вкладывают, ли работодатели какие-либо средства для достижения этого? Наше исследование показало, что компании готовы предоставлять базы практики, взаимодействовать со студентами при написании курсовых и дипломных работ, выделять средства на целевую подготовку.

Литература:

1. Ананьева Т. Молодой специалист, но с опытом работы. Как способствует этому Graduate-рекрутмент? / Т. Ананьева // Рекрутинг для кадровика. 2012. № 9. С. 20 – 29.

2. Салливан Дж. Тренды подбора персонала среди выпускников вузов [Электронный ресурс]. URL: <http://hrm.ru/trendy-podbor-a-personala-sredi-vypusknikov-vuzov-chast-1-iz-2>.

3. Шутенко, Е.Н. Обеспечение самореализации студентов посредством применения информационных технологий в вузе / Е.Н. Шутенко. // Образование и наука в современных условиях. 2015. № 4 (5). С. 155-158.

4. Шутенко, Е.Н. Субъективные тезаурусы и индикаторы возможностей самореализации студентов в процессе вузовского обучения / Е.Н. Шутенко // Вестник Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова. 2014. № 6. С. 210-214.

Патрикеева А.В.

ГУП «Белводоканал», г. Белгород, Россия

ВЛИЯНИЕ ЗДОРОВОГО ОБРАЗА ЖИЗНИ НА ДЕМОГРАФИЧЕСКИЕ ПОКАЗАТЕЛИ СТРАНЫ

В настоящее время проблема здоровья населения занимает одну из ведущих ролей среди приоритетов как государства, так и мира в целом, наряду с экономическими, политическими, культурными, промышленными, экологическими и прочими проблемами.

Здоровое население является залогом развития процветающего общества. Это взаимосвязано с тем, что основной характеристикой жизнеспособности социума и его дальнейшего всестороннего развития является здоровье. Данный показатель внутри страны легко определить оценивая демографические состояние населения.

Как видно из графика (рис.1) по статистическим данным [1] прирост населения значительно начинает падать во времена начала распада СССР, достигая в 1994 г нулевой отметки. На этом все не заканчивается и показатель в 2003г. достигает максимальной отрицательной отметки равной 0.42%. Согласно источнику [1], коэффициент прироста населения описывает отношение общего прироста населения за определенный промежуток времени к средней его численности в этот момент. Это значит, что падение показателя частично объясняется как уменьшением рождаемости, так и увеличением смертности.

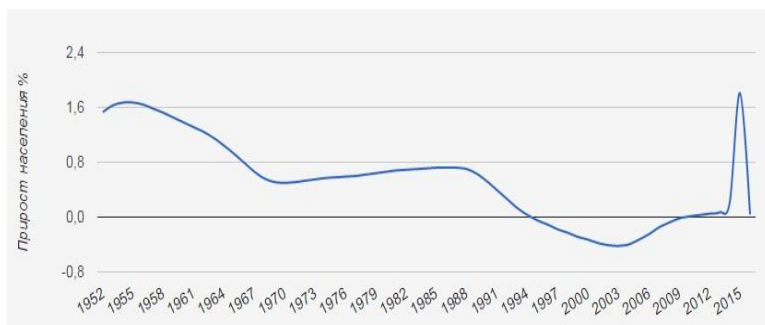


Рис.1 «Коэффициент прироста населения»

Одной из веских причин повышения уровня смертности населения является невысокий уровень здравоохранения. В Послании Президента Российской Федерации В.В. Путина Федеральному Собранию "О положении в стране и основных направлениях внутренней и внешней политики государства"[2] на 2001 год отмечается, что "... здоровье народа напрямую связано не только с состоянием общественного здравоохранения, но и с самим образом жизни людей...".

Здоровый образ жизни подразумевает ограждение субъекта от употребления негативных продуктов социальной деятельности, вредно воздействующих на состояние организма как локально, так и в целом. Помимо этого, соблюдение стабильного режим питания. Ключевым моментом, влияющим на состояние здоровья субъекта, является поддержание оптимальной физической активности в течение всей жизни, т.к. она стимулирует многие жизненно важные функции организма. Всем известно, что ведение малоподвижного образа жизни, неправильное питание, употребление алкоголя, никотина и прочих наркотических средств вызывает опасные ослабления и нарушения в организме, способствующие развитию тяжелых болезней, бороться с немногими из которых современная медицина, к сожалению, практически бессильна. Итак, основными составляющими компонентами здорового образа жизни являются:

- занятие спортом, либо высокая физическая активность;
- правильное питание.

Верховный Совет РФ, начиная с 1993 года осуществил создание и принятие правовой базы в сфере физической культуры и спорта в виде Основ законодательства Российской Федерации о физической культуре и спорте[3]. Далее в государстве был принят закон «О физической культуре и спорте»[4], вступивший в юридическую силу с

7 мая 1999 г, а затем качественно обновленный в 2007 г. Все это делается государством с пониманием того, что здоровое состояние граждан обуславливается поддержанием оптимальной физической активности. Такая политика направлена на повышение роли спорта как в оздоровительной, воспитательной, так и социально-экономической отраслях. Как правило, люди, ведущие спортивный образ жизни занимают высокий социально активный статус по сравнению с другими [5]. В.А. Фетисов, комментируя проект ФЗ «О физической культуре и спорте в РФ» [6] заметил, что систематические занятия физической культурой влияют на целеустремленность, волю и решительность личности, создавая своего рода иммунитет к вредным привычкам таким, как курение, алкоголь и употребление наркотиков.

В 2006 году была запущена федеральная целевая программа "Развитие физической культуры и спорта в Российской Федерации на 2006 - 2015 г.»[7] с целью приобщения населения к спорту. Неслучайно на графике (рис.1) коэффициент прироста населения начинает увеличиваться, достигая в 2015 году пикового значения 1,81%, что сравнимо лишь с показателем 1954 равному 1,67%. Значимую долю заслуги в данном прогрессе составляет спортивное развитие. Можно утверждать, что в последние года занятия спортом стали массовыми. Сейчас для человека спорт является неотъемлемой частью жизни. Для кого-то это профессия, а для кого-то это хобби. В совокупности это здоровое и активное общество, показатель смертности которого значительно ниже прошлых лет.

В последнее время наравне с приобщением общества к физической культуре активно ведется пропаганда правильного питания. Согласно источнику [8], правильное питание это питание, способствующее насыщению организма, влияющее на развитие роста и укрепление здоровья человека. Неправильное питание, подразумевающее как чрезмерное употребление вредных пищевых веществ, так и недостаточное употребление микроэлементов и витаминизированных продуктов способствует развитию часто встречающихся заболеваний следующих типов: нарушение обмена веществ, заболевания сердечно-сосудистой и эндокринной системы, онкологические заболевания, авитаминоз, ожирение. Данный список можно достаточно долго продолжать. Все эти заболевания связаны с недостаточным употреблением овощей и фруктов, полноценных белков. Для удовлетворения аппетита люди зачастую используют сытную пищу, содержащую большое количество животных жиров, исключая из состава необходимые минералы и витамины. Согласно статистическим данным нарушения питания является 30-

50% причин заболеваний. Из 100% населения России у 65-70% наблюдается ослабление иммунитета, 25% - люди, страдающие болезнью и лишь 5% здоровы. У больных людей зачастую наблюдается полисистемная патология, подразумевающая дефицит жизненно-важных пищевых веществ.

Впервые 10 августа 1998 года Правительство Российской Федерации утвердило «Концепцию государственной политики в области здорового питания населения Российской Федерации на период до 2005 года». Далее межведомственной рабочей группой был подготовлен проект Основ политики Российской Федерации в области здорового питания населения на период 2006—2010 годы в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 10 августа 2005 года № 499 и одобренный постановлением президиумов РАМН и РАСХН 9 ноября 2005 года[9]. Распоряжением Правительства РФ от 25.10.2010 № 1873-р утверждены Основы государственной политики Российской Федерации в области здорового питания населения на период до 2020 года[10]. Такая политика проводится с целью сохранения и укрепления здоровья населения, профилактики заболеваний, обусловленных неполноценным и несбалансированным питанием. Механизмы реализации подразумевают следующие действия:

- разработка и принятие технических регламентов, касающихся продуктов питания;
- ужесточение ответственности производителя за выпуск недоброкачественной пищевой продукции и обман потребителя;
- совершенствование механизма контроля качества пищевых продуктов и продовольственного сырья;
- повышение и расширение пропаганды здорового питания населения.

Хочется заметить, что на данный момент средняя продолжительность жизни в России составляет 71,4 года. Данный показатель в 2003 году составлял 65 лет, а в 1993 году - 63,8 года [1]. Во многом данная заслуга принадлежит активным государственным пропагандам и развитию спорта и направления правильного питания. В настоящий момент созданы тысячи спортивных комплексов, площадок, тренажерных залов. Существует немалое количество институтов и школ питания. Ежедневно ведется разработка новых пищевых стандартов и способов контроля качества продукции, а так же ее хранения. Согласно источнику [11] осуществляется активная пропаганда здорового образа жизни, повсюду виднеются плакаты заслуженных олимпийских чемпионов, подавая высокий пример для

подражания. Стоит отметить, что в настоящий момент спортивные занятия доступны так же людям с ограниченными возможностями. Следуя из всего вышесказанного, можно сделать вывод о том, что здоровый образ жизни является приоритетным направлением развития общества и повышает благосостояние государства как на социальном, демографическом так и политическом уровне, т.к. здоровая страна, способная одерживать победы на международной спортивной арене, является бесспорным доказательством жизнеспособности и духовной силы нации, а также ее военной и политической мощи.

Литература:

1. Чертова Т.Н., Бойко Н.В. О перспективах реализации концепции демографической политики России в период до 2025 года // Вестник Московского университета им. С.Ю. Витте. №1. 2015. С.58-66.

2. О положении в стране и основных направлениях внутренней и внешней политики государства на 2001 год: Послание Президента Российской Федерации Федеральному Собранию Российской Федерации // СПС Консультант-Плюс.

3. Основы законодательства Российской Федерации о физической культуре и спорте (с изменениями от 24 декабря 1993 года) // СПС Консультант-Плюс.

4. Федеральный закон от 4 декабря 2007 г. N 329-ФЗ "О физической культуре и спорте в Российской Федерации" // СПС Консультант-Плюс.

5. Коренева Е.Н., Киреев М.Н., Киреева Н.В. Деятельность региональных общественных объединений по формированию социальной активности молодежи // Вестник Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова. 2015. №1. С. 259–262.

6. Интернет-интервью с В.А. Фетисовым, руководителем Федерального агентства по физической культуре и спорту: "Изменения в законодательстве РФ о физической культуре и спорте, проект нового ФЗ "О физической культуре и спорте в РФ" от 09.11.2006 // СПС Консультант-Плюс.

7. Постановление Правительства РФ от 11 января 2006 г. N 7 "О федеральной целевой программе "Развитие физической культуры и спорта в Российской Федерации на 2006 - 2015 годы" // СПС Консультант-Плюс.

8. Постановление Правительства РФ от 10 августа 1998 г. N 9170 Концепции государственной политики в области здорового питания

населения Российской Федерации на период до 2005 года // СПС Консультант-Плюс.

9. Приказ Минздравсоцразвития России от 10 августа 2005 года № 499 // СПС Консультант-Плюс.

10. Распоряжение Правительства РФ от 25.10.2010 № 1873-р // СПС Консультант-Плюс.

11. Бахарев В.В. Экологическое направление формирования духовной безопасности молодежи: программа «Культура здоровья» // Этносоциум и межнациональная культура: «Этносоциум». 2011. №6 (38). С. 177 - 185.

Пирожкова Е.В., Шугенко Е.Н.

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

МОТИВАЦИОННЫЙ АСПЕКТ ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА БУДУЩИХ ВЫПУСКНИКОВ

На сегодняшний день рынок труда заполнен юными специалистами, которые не имеют опыта работы, и которые нередко сами еще не определились, чем хотят заниматься в жизни. Стратегией поведения выпускников на рынке труда выступает понимание наличия или отсутствия осознанных действий, построенных самим молодым специалистом в определенной последовательности для получения места работы.

Рассмотрев ситуацию с поиском работы выпускников можно разделить на три группы: активные, хаотичные и пассивные.

Многих выпускников объединяют следующее¹⁵:

- неготовность к невысокой заработной плате в начале профессионального пути;
- ориентация по большей части на контакт с людьми, а не на профессиональную деятельность;
- отсутствие привычки к работе в целом;
- отсутствие самостоятельности поиска работы;
- недостаточность развития навыков продвижения себя на рынке труда;
- зачастую заниженная самооценка;

¹⁵ Гуртов В.А., Серова Л.М., Федорова Е.А. Трудоустройство по специальности с позиции выпускника // Высшее образование в России. 2012. № 12. С. 23.

– пренебрежение моментом полноценного включения в трудовую деятельность.

А вот выпускники государственных вузов демонстрируют наиболее активное поведение на рынке труда в сравнении с молодыми выпускниками, окончившими негосударственные вузы. Сравнивая выпускников технических специальностей и гуманитариев, можно сказать, что первые более профессионально ориентированы. Выпускникам образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования нужно сделать выбор между «продолжением образования или работой» или «работой или работой по специальности» и для них более предпочтительнее выбрать первое¹⁶.

На трудоустройство выпускников по специальности оказывают влияние внешние (объективные) и внутренние (субъективные) факторы.

Выделяют внешние (объективные) факторы:

- уровень заработной платы;
- перспектива карьерного роста в организации;
- используемые технологии;
- заманчивость социального пакета для потенциального сотрудника;
- возможность проходить практику бесплатно.

Исследователями проблемы трудоустройства выпускников вуза было выявлено существование четкой связи трудовой мотивации по специальности с уровнем осведомленности об условиях работы на предприятиях, с участием выпускников во встречах с его представителями, с наличием среди преподавателей работников предприятий, которые обращаются к практике своей работы в учебном процессе¹⁷.

Внутренние (субъективные) факторы – это осознанное планирование дальнейшей карьеры студентом, выпускником (намерение продолжать обучение, готовность к невысоко оплачиваемой работе в начале трудовой деятельности, наличие целей).

Очень важную роль играет профессиональная ориентация на работу по специальности. На сегодняшний день самыми распространенными способами трудоустройства являются:

¹⁶ Шутенко Е.Н. Диалектика самосознания как план самореализации духа в философском учении г. Гегеля / Вестник БГТУ им. В.Г. Шухова. 2014. № 4. С. 232-235

¹⁷ Серова Л.М., Мазаева К.А. Трудоустройство выпускников по данным мониторинга учреждений профессионального образования // Высшее образование в России. 2013. №3. С. 20-26

- получение информации о вакансиях, которой пользуются выпускники при трудоустройстве от родителей, родственников, знакомых, друзей, одноклассников);
- интернет технологии, СМИ. Также СМИ учебных заведений (сайты, объявления и др.);
- ярмарки вакансий;
- центр трудоустройства при образовательном учреждении;
- центр занятости населения, кадровые агентства;
- по итогам практики;
- рекомендации преподавателя;
- открытие собственного дела¹⁸.

У многих молодых специалистов в период поиска работы возникает негативная оценка процесса и результатов собеседования с работодателем по причинам¹⁹:

- недостатка опыта собеседований (самая распространенная проблема молодых выпускников);
- большого уровня тревожности перед собеседованием;
- неимение возможности объективно оценить себя со стороны;
- фокусировка на неудачных моментах собеседования;
- многообразие ответов и сложность вопросов работодателей, требующих определенных знаний или самоанализа.

Экономическая ситуация привела к тому, что наниматель ужесточил запросы к работнику, а следовательно и к выпускникам учебных заведений. Ведущим требованием работодателя стало присутствие у работника высшего образования, которое, по его мнению, гарантирует высокий культурный и поведенческий уровень. В итоге ориентация молодежи на приобретение высшего образования возросла.

Однако выявилось, что лишь высшего образования для работы и, тем более, удачной карьеры недостаточно. С точки зрения работодателя современный выпускник, помимо общих профессиональных навыков, должен иметь следующие сформированные компетенции: желание действовать, ответственность, независимость, верность работе, сотрудничество, исполнительность²⁰.

¹⁸ Шутенко Е.Н. Субъективные тезаурусы и индикаторы возможностей самореализации студентов в процессе вузовского обучения / Вестник БГТУ им. В.Г. Шухова. 2014. № 6. С. 210-214

¹⁹ Беликова О. И. Работа: трудоустройство и увольнение М.: 2011. 77 с.

²⁰ Шутенко Е.Н., Шутенко Д.А. Актуальные проблемы современной молодежи. Белгород: Изд-во БГТУ, 2015.. 513 с.

Рассмотрим студентов-выпускников БГТУ им. В.Г. Шухова, которые еще не получили диплом и не имеют опыта работы по специальности, с точки зрения их ценности для компании (таблица 1).

Преимущества	Недостатки
Энергичность	Амбициозность
Настрой на профессиональный и карьерный рост	Представления о зарабатывании больших денег
Готовность работать за небольшую заработную плату	Мало подходящие подчиненные (без опыта трудовой дисциплины)
Поручение менее квалифицированной работы	Недостаток знаний и умений, нацеленный на результат компании
Долгая профессиональная жизнь	Вложения: финансовые, временные и информационные
Возможность получить лояльного сотрудника (воспитать под себя)	Длительный срок адаптации
Возможность привнести новые и свежие идеи	Дорогостоящие ошибки для компании
	Стремительный взлет рыночной стоимости молодого специалиста
	Наставничество
	Материальные проблемы
	Уход в декретный отпуск

Табл. 1. Преимущества и недостатки студентов-выпускников

Проблема мотивации выпускников, связанная с трудоустройством очень актуальна на сегодня. В связи с этим, нами было проведено исследование, с помощью которого мы попытались ответить на вопрос, какая мотивация выпускников БГТУ им. В.Г. Шухова лежит в основе выбора места будущей работы. В исследовании приняли участие 30 человек: студенты 4 курса, а также магистранты института экономики и менеджмента очной формы обучения. В качестве диагностического инструмента была составлена анкета из 11 вопросов.

На первый вопрос: «Каковы Ваши планы на будущее?», ответы респондентов распределились следующим образом: 55% респондентов ответили, что они продолжают обучение; 30% будут искать работу по специальности; а вот 15% опрошенных утверждают, что откроют собственное дело. Распределение ответов представлено на рисунке 1.

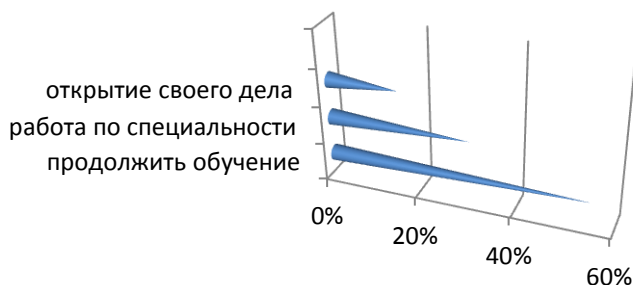


Рис. 1. Планы на будущее студентов-выпускников

Высказывания респондентов на второй вопрос анкеты «Что для Вас является важным при выборе работы?» распределились так: 80% всех опрошенных студентов считают, что материальное благо имеет наибольшее значение при выборе работы, и лишь 20% утверждают, что карьерный рост важен.

Отвечая на вопрос «Как Вы оцениваете уровень спроса на рынке труда на специальность, которую Вы получаете?» 70% респондентов отметили, что средний уровень спроса на рынке труда на специальность и только 30% ответили, что уровень спроса – на низком уровне.

Респонденты, отвечая на вопрос «Имеется ли у Вас опыт работы?», ответили, что имеют опыт, но не по специальности – 90%. И лишь 10% респондентов все-таки имеют опыт работы по специальности.

Студентам-выпускникам был задан вопрос «Как Вы считаете, любой студент после получения диплома находит работу, но по специальности ли?» Большая часть респондентов, а это 60% ответили, что нет. А вот остальная часть – 40% хотели бы работать по специальности.

Из выше изложенного вопроса вытекает следующий вопрос: «Какие причины могут мешать Вам работать по полученной специальности?». Самым распространенным ответом является низкая заработная плата, с этим согласились 60% опрошенных студентов. И только 40% всех опрошенных ответили, что отсутствует возможность трудоустроиться по специальности.

Каждый студент строит планы на будущее, именно поэтому был задан вопрос: «Как Вы оцениваете свои шансы на трудоустройство?». 70% респондентов, утверждают, что они не имеют представления о

своих шансах трудоустроиться. И только 30% уже знают, где будут работать.

На вопрос: «Что Вы намерены предпринять для того, чтобы найти работу?». Многие респонденты – 70% ответили, что будут искать работу в интернете и СМИ. И только 30% будут размещать свое резюме.

Для любого дела требуется какое-то количество времени, именно поэтому был задан вопрос о том, сколько времени потребуется для того, чтобы найти работу. Из всех опрошенных студентов 60% уверены, что потребуется несколько месяцев, и только 40% респондентов уверены, что в течение месяца найдут работу.

Студентам-выпускникам был задан вопрос: «Как Вы считаете, какие факторы помогут Вам найти работу?». Больше половины – 70% ответили, что факторами в поисках работы являются: связи, помощь друзей, родственников. И только 30% студентов ответили, что самым главным являются знания, полученные по специальности.

На заключительный вопрос: «Как Вы думаете, кто должен решать проблему трудоустройства выпускников?» половина 50% респондентов ответила, что этим должно заниматься государство. 30% утверждали, что сам выпускник. И только 20% думают, что учебное заведение должно решать проблемы с трудоустройством выпускников.

Таким образом, можно сделать вывод о том, рынок труда заполнен юными специалистами, которые не имеют опыта работы, и которые нередко сами еще не определились, чем хотят заниматься в жизни. Сам поиск работы для выпускников можно разделить на три группы: активные, хаотичные и пассивные. Также на трудоустройство выпускников по специальности оказывают влияние внешние (объективные) и внутренние (субъективные) факторы.

Мы рассмотрели преимущества и недостатки молодых специалистов в БГТУ им. В.Г. Шухова, не имеющих опыта работы по специальности. Проблема мотивации выпускников, связанная с трудоустройством очень актуальна, поэтому был проведен опрос студентов 4 курса и магистрантов очной формы. Из опроса мы увидели, что в планах на будущее студентов-выпускников продолжать свое обучение. При выборе работы движущей силой являются материальные блага. Опыт работы имеют только 10% из числа опрошенных. В основном студенты не хотят в дальнейшем работать по специальности, причиной этому является низкая заработная плата. Студенты-выпускники не имеют представления о своих шансах на трудоустройство по специальности. Главным фактором по поиску работы, по мнению опрошенных, являются: связи, помощь друзей и

родственников. Решение проблемы с трудоустройством выпускников лежит на государстве, так считает половина опрошенных.

Литература:

1. Гуртов В.А., Серова Л.М., Федорова Е.А. Трудоустройство по специальности с позиции выпускника // Высшее образование в России. 2012. № 12. С. 22 - 28.

2. Серова Л.М., Мазаева К.А. Трудоустройство выпускников по данным мониторинга учреждений профессионального образования // Высшее образование в России. 2013. №3. С. 20 - 27.

3. Беликова О. И. Работа: трудоустройство и увольнение / О.И. Беликова. М.: Эксмо, 2011. 290 с.

4. Шутенко Е.Н., Шутенко Д.А. Актуальные проблемы современной молодёжи / В сборнике: Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях. Сборник материалов VII Международной заочной научно-практической конференции, посвященной 70-летию Великой Победы. Белгород: Изд-во БГТУ, 2015. С. 512-517.

5. Шутенко Е.Н. Диалектика самосознания как план самореализации духа в философском учении г. Гегеля / Вестник БГТУ им. В.Г. Шухова. 2014. № 4. С. 232-235.

6. Шутенко Е.Н. Субъективные тезаурусы и индикаторы возможностей самореализации студентов в процессе вузовского обучения / Вестник БГТУ им. В.Г. Шухова. 2014. № 6. С. 210-214.

Полищук Е.А.

*ФГАОУ ВО «Крымский федеральный университет
им. В.И. Вернадского», г. Симферополь, Россия*

ВЛИЯНИЕ СОЦИАЛЬНЫХ ИНСТИТУТОВ ОБРАЗОВАНИЯ И РЫНКА ТРУДА НА ФОРМИРОВАНИЕ ПОРТРЕТА СОВРЕМЕННОЙ МОЛОДЕЖИ

В современных условиях развития молодежь занимает особое место в социальной структуре общества, т.к. именно она наделена особенностями социальной и профессиональной перспективы и способна быстрее других социальных групп овладеть новыми знаниями, профессиями и специальностями. При этом формирование социального статуса молодежи в обществе сопровождается укреплением и развитием её социального потенциала. Если рассматривать его с помощью деятельностного подхода, можно

выделить ряд основных составляющих, которые связаны с формированием (эффективность формирования социального потенциала молодёжи зависит от того, насколько базовые социальные институты смогут создать необходимые условия для раскрытия и развития всех элементов молодёжного потенциала в системе); развитием (оптимизация количественных показателей и повышение качественных параметров с учётом развития современной экономики и перспективных ориентиров реформирования молодого поколения); рациональным использованием (осуществление в процессе общественного воспроизводства, при этом результативность определяется особыми направлениями и способами реализации потенциала молодежи) [1, с. 665].

Принципиально важным при формировании современного портрета молодежи остается вопрос влияния базовых социальных институтов (государство, право, семья, здравоохранение, демография, образование, рынок труда, религия и т.д.), представляющих собой определенную систему связей и социальных норм, объединяющих первостепенные общественные ценности и процедуры, удовлетворяющие основные потребности. Осуществляя свои функции, данные институты формируют устойчивый комплекс формальных и неформальных правил, принципов, норм, установок, регулирующих различные сферы деятельности молодежи, организующих их в систему статусов и ролей, обеспечивающих стабильное функционирование структурных элементов общества [2, с. 42-51].

В настоящее время ощущается необходимость в осмыслении новых явлений и тенденций во взаимодействии базовых социальных институтов, в частности образования и рынка труда, определении их влияния на социальную структуру общества, формировании портрета современной молодежи, что и определяет актуальность данного исследования.

Основной гипотезой исследования является несоответствие основных параметров трансформации института образования и института рынка труда, что порождает дисфункциональность их взаимодействия, обуславливает противоречие между потребностями рынка труда и уровнем подготовки молодых специалистов.

Цель исследования: определение влияния социальных институтов образования и рынка труда на формирование портрета современной молодежи.

В виду своей социальной значимости вопросы, связанные с влиянием социальных институтов на формирование портрета

молодежи, широко представлены в трудах зарубежных [3-6] и отечественных авторов [7-11].

Влияние социальных институтов образования и рынка труда на формирование образовательного и трудового потенциала в жизнедеятельности молодежи играет наиболее важную роль, поскольку образование и трудовая деятельность выступают основой самореализации молодых индивидов в обществе [1, с. 243-245].

Социальный институт образования является важнейшим регулятором формирования образовательных и профессиональных траекторий молодежи и содействует ее социализации, активно участвует в формировании профессиональных структур общества, т.к. от уровня и качества деятельности молодых специалистов, получивших образование, зависит социально-экономическое развитие, как отдельного региона, так и страны в целом.

Условия вступления молодежи в самостоятельную жизнь тесно связаны с деятельностью института рынка труда, основные нормы и правила которого в своей совокупности существенно воздействуют на формирование образовательных и профессиональных ориентаций молодежи, на процесс ее трудоустройства [10, с. 32].

Рынок труда является одной из наиболее важных категорий в социально-трудовых отношениях, при этом процесс его формирования как основного социального института предполагает его социальную направленность.

По мнению исследователя Теличевой Е.Г. рынок труда в качестве социального института общества является местом пересечения его основных экономических и социальных интересов [12, с. 21].

Современная ситуация, происходящая на рынке труда Российской Федерации, характеризуется своей неоднозначностью к происходящим процессам: ярко выражены проблемы со статусом, ролью и местом молодежи на данном рынке, его фактическим положением в трудовой сфере и социальной структуре.

Неспособность молодых людей в полной мере реализовать себя в настоящее время ведет к разочарованию в выбранной профессии, ее смене, увеличению уровня теневой занятости или к эмиграции, а, следовательно, к ослаблению их интеллектуального потенциала, росту социальной напряженности, искажению ценностных ориентаций и других явлений, которые относятся к девиантному поведению (поступок, действие, не соответствующее официально установленным или фактически сложившимся в данном обществе, конкретной социальной группе нормам и ожиданиям) [13, с. 33].

Различные проявления негативного девиантного поведения молодежи при всей относительности социальных норм и отклонений представляют собой реальные, различимые и достаточно массовые социальные явления, к которым относят алкоголизм, преступность, проституцию и т.п. В этом случае необходимо отметить, что особую привлекательность для молодых девиантов создает престиж легкого дохода. Именно этот аспект ценностно-ролевой деформации, по мнению ученых, приобрел особое значение для криминализации определенных возрастных групп молодежи [13, с. 68].

Рассмотрев особенности функционирования анализируемых институтов, влияющих на формирование портрета современной молодежи, можно сделать вывод о четком проявлении нестойких связей между ними, основанными на следующих проблемных моментах в их развитии и взаимодействии (рис. 1).

На основании перечисленных проблем и диспропорций (рис. 1) возникает критическая ситуация в социально-экономическом развитии, когда, с одной стороны, невозможно удовлетворить потребности общества, ведущих видов экономической деятельности, организаций (предприятий) в работниках конкретных профессий, а, с другой стороны, появляются отдельные возрастные группы населения, в частности молодежь, ощущающие трудности в процессе трудоустройства и нуждающиеся в определенной социальной помощи.



Рис. 1. Основные проблемы, влияющие на развитие и тесное взаимодействие социальных институтов образования и рынка труда [14, с. 123-124]

Формирование современного портрета молодежи невозможно без тесной связи анализируемых социальных институтов, т.к. именно они при взаимодействии преследуют одну из важных социально-экономических целей, выражающуюся в увеличении благосостояния каждого члена общества, через удовлетворение личных потребностей, реализации образовательной услуги и эффективного трудоустройства.

В результате проведенного исследования, можно сделать вывод о том, что формирование портрета современной молодежи будет осуществляться только при условии тесного взаимодействия основных социальных институтов, в частности образования и рынка труда, с целью содействия процессу социализации молодых граждан.

При этом согласимся с мнением Филипповой Д.Г. [15, с. 27] о том, что социальный эффект от данной взаимосвязи и взаимообусловленности должен состоять не только в выгодах, которые получит молодежь различных возрастных групп (15-19 лет, 20-24 года, 25-29 лет) и ее члены семьи, но и общество в целом, которые будут заключаться в увеличении культурного уровня молодых людей, роста их социальной активности, сокращении преступности и т.д.

Литература:

1. Ювенология и ювенальная политика в XXI веке. Опыт междисциплинарного комплексного исследования. / Под ред. Е.Г. Слуцкого. СПб.: Знание, 2004. 734 с.
2. Зубок Ю.А. Проблемы социального развития молодежи в условиях риска // Социологические исследования. 2003. №4. С. 42-51.
3. Baron S., Hartnagel T. Street youth and labor market strain // Journal of Criminal Justice. 2002. P. 519-533.
4. Monahan K., Steinberg L. Cauffman E. Age differences in the impact of employment on antisocial behavior // Child Dev. 2013. № 84(3). P. 791-801.
5. Mroz T., Savage T. The Long-Term Effects of Youth Unemployment // *J. Human Resources Spring*. 2006. №2. P. 259-293.
6. Yeung W-J., Rauscher E. Youth Early Employment and Behavior Problems // *Sociological Perspectives*. 2014. №3. P. 382-403.
7. Горшков М.К. Молодёжь России: социологический портрет / Под ред. М.К. Горшкова, Ф.Э. Шереги. М.: Изд-во ЦСПиМ, 2010. 592 с.
8. Омельченко Е.Л. Молодёжь: открытый вопрос. Ульяновск: Симбирская книга, 2004. 184 с.
9. Резникова Т.П. Контрацептивное поведение молодежи // Социологические исследования. 2003. №1. С. 131-135.

10. Константиновский Д.Л. Молодежь России на рубеже XX-XXI веков: образование, труд, социальное самочувствие / Под ред. Д.Л. Константиновского, Е.Д. Вознесенской, Г.А. Чередниченко. М.: ЦСП и М., 2014. 548 с.

11. Луков В.А. Особенности молодежных субкультур в России // Социологические исследования. 2002. № 10. С. 79-88.

12. Теличева Е.Г. Формирование рынка труда как социального института в условиях трансформирующегося российского общества: дис. ... канд. соц. наук: 22.00.03/04 / Теличева Елена Геннадьевна. Хабаровск, 2003. 25 с.

13. Социология девиантного поведения / Под ред. Ю.Ю. Комлева. Казань: КЮИ МВД России, 2006. 222 с.

14. Полищук Е.А. Мониторинг современного состояния рынка труда молодежи спрос и предложение рабочей силы // Современная наука - обществу XXI века: коллективная монография. Ставрополь: Логос, 2016. С. 115-139.

15. Филиппова Д.Г. Механизм взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг // Современная экономика: проблемы и решения. 2010. № 12. С. 26-39.

Полякова Т.А.

*ФГАОУ ВО «Елецкий государственный университет
им. И.А. Бунина», г. Елец, Россия*

**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПЕРЕПОДГОТОВКА
КАК ПРОГРАММА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ
КАРЬЕРЫ ВЫПУСКНИКА, ЕГО УСПЕШНОГО
ТРУДОУСТРОЙСТВА**

Современное общество предъявляет высочайшие требования к качеству подготовки специалистов. В настоящее время в России постепенно осознается необходимость обновлять знания даже состоявшемуся специалисту. Поэтому организация и развитие системы дополнительного профессионального образования (далее – ДПО) в высших учебных организациях – важная задача кадрового обеспечения потребностей рынка труда. ДПО помогает подготовить квалифицированного работника соответствующего уровня, повысить и расширить квалификацию специалистов, конкурентоспособных на рынке труда, адаптировать их к современным экономическим и социальным условиям.

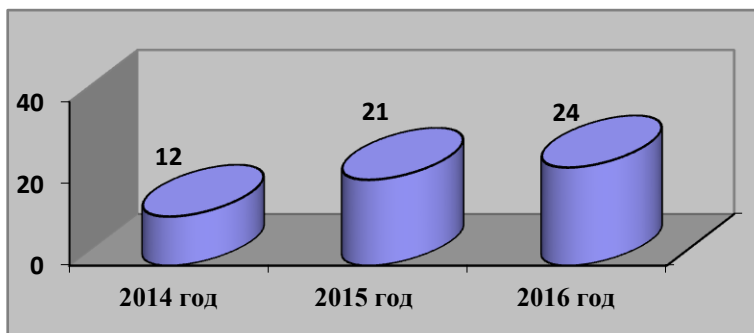
В условиях возрастающих потребностей в совершенствовании и обновлении знаний и технологий создание динамичной системы ДПО позволяет специалистам более гибко адаптироваться к новым видам профессиональной деятельности с учетом запросов работодателей. В современных условиях в связи с необходимостью населения быть конкурентоспособными на рынке труда вопрос о развитии ДПО приобретает особую злободневность.

Начиная с 2013 года Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Елецкий государственный университет им. И.А. Бунина» успешно занимается программами профессиональной переподготовки.

Отдел дополнительного образования является структурным подразделением Елецкого государственного университета им. И.А. Бунина. Одна из главных задач отдела – обеспечение качественного обучения по программам дополнительного профессионального образования.

Сегодня в университете ведется целенаправленная работа по увеличению программ ДПО, которые разные по продолжительности, уровню и направленности. В настоящее время отдел дополнительного образования предлагает более 50 программ профессиональной переподготовки (См.: Таблица 1).

Таблица 1. Развитие ДПО профессиональной переподготовки в Елецком государственном университете им. И.А. Бунина (2014-2016 гг.)



Коллектив университета в 2014 году по программам ДПО успешно осуществил подготовку слушателей, большинство из которых выпускники ЕГУ им. И.А. Бунина, по 12 программам, среди которых:

– «Современная медиакommunikация», «Теория и методика преподавания иностранного языка и культур» (институт филологии);

– «Менеджмент в социальной сфере», «Менеджмент в образовании» (институт права и экономики);

– «Педагогика и психология дошкольного образования» (институт психологии и педагогики);

– «Информатика, вычислительная техника и информационная безопасность» (институт математики, естествознания и техники);

– «Туризм и гостеприимство» (институт истории и культуры);

– «Организация и функционирование крестьянских (фермерских) хозяйств» (агропромышленный институт) и т.д.

К 2016 году количество программ профессиональной переподготовки, разработанных профессорско-преподавательским составом вуза, было значительно увеличено (См.: Таблица 1):

– «Социальная работа в системе социальных служб», «Практическая психология» (институт психологии и педагогики);

– «Теория и методика обучения иностранному языку», «Телерадиожурналистика» (институт филологии);

– «Информатика и ИКТ в профессиональной сфере», «Информационные системы в профессиональной деятельности» (институт математики, естествознания и техники);

– «Преподавание ИЗО и технологии в образовательных учреждениях» (институт истории и культуры);

– «Охрана труда для специалистов и руководителей служб охраны труда, а также других работников, на которых возложены функции специалиста по охране труда» (агропромышленный институт);

– «Современные технологии физического воспитания и спортивной тренировки» (институт физической культуры, спорта и безопасности жизнедеятельности);

– «Государственное и муниципальное управление» (институт права и экономики) и другие.

Курсы по программам профессиональной переподготовки прошли не только выпускники ЕГУ им. И.А. Бунина, но и государственные гражданские служащие, специалисты различных отраслей деятельности. Многие программы разрабатывались по заказу не только студентов университета, но и организаций г. Ельца, Липецкой области и других регионов РФ, например: центров социальной защиты

населения, Администрации г. Ельца, Управления муниципального имущества администрации г. Ливны, Управления ФСИН, Старооскольской федерации туризма «Штурм», ОКУ «Елецкий городской ЦЗН» и т.д.

Отдел дополнительного образования регулярно расширяет границы сотрудничества с учреждениями и организациями Липецкой области. Среди крупных предприятий, проявивших свою заинтересованность в профессиональной переподготовке, можно выделить следующие: Областная комплексная детско-юношеская спортивная школа олимпийского резерва с филиалами в городах и районах области, Центр социальной защиты населения по Елецкому району, ОБУ «Центр социальной защиты населения по Усманскому району», «ЦСЗН по Становлянскому району», «Воловский центр социальной помощи семье и детям «Исток»», «Елецкий государственный колледж искусств им. Т.Н. Хренникова», Комитет информационных технологий и аналитики городского округа г. Ельца, ГОАПОУ «Липецкий металлургический колледж» и другие.

Студенты, прошедшие курсы профессиональной переподготовки, расширяют свои возможности успешного трудоустройства и последующей профессиональной карьеры. Как показывает в настоящее время ситуация на рынке труда, сегодня молодому специалисту необходимо ещё во время обучения интересоваться этим вопросом, так как программы ДПО «направлены на получение компетенции, необходимой для выполнения нового вида профессиональной деятельности, приобретение новой квалификации» [1, 92].

Не менее важное обстоятельство для выпускников – возможность по окончании обучения в ВУЗе получить не один диплом об образовании. Так, в Федеральном законе «Об образовании в Российской Федерации» отмечено: «При освоении дополнительной профессиональной программы параллельно с получением среднего профессионального образования и (или) высшего образования удостоверение о повышении квалификации и (или) диплом о профессиональной переподготовке выдаются одновременно с получением соответствующего документа об образовании и о квалификации» [1, 93]. Это позволяет выпускникам ЕГУ им. И.А. Бунина быть конкурентноспособными на рынке труда, отличаться своей компетентностью и профессионализмом.

Литература:

1. Федеральный закон Об образовании в Российской Федерации. Москва: Проспект, 2014. 160 с.

Попов А.В., Власова Е.А., Беседина Т.В.

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

HEADHUNTING AS THE ONE OF WAY OF RECRUITMENT

There are many types of recruitment in the world. Some company recruit with profiles, another company recruit with interview. Company often use recruitment agent. But we would tell about new way of recruitment, which becomes popular in Europe and South America. It is headhunting.

So, what is headhunting? The executive search (informally called headhunting) is a specialized recruitment service which organizations pay to seek out and recruit highly qualified candidates for senior-level and executive jobs (e.g., President, Vice-president, CEO). Headhunters can also seek out and recruit other highly specialized and/or skilled candidates for the positions when there is strong competition in the job market for data analysts or computer programmers.

Headhunting is a form of recruitment and selection where the recruiter finds the contact details of a specific candidate that has some specific skills. He then contacts him/her in order to convince him/her to participate in the recruitment process. Headhunting doesn't mean that the recruiter is calling you to make an offer. Just to convince you to participate in the process. They may have liked your CV, but they need to test you, so don't be super excited. However, if they have called you without you applying for the job, your chances if you do have the skills you have mentioned in your CV, are higher than those of some other regular candidates that applied directly. Headhunting means that the recruiter has done some research concerning you and is interested in your knowledge and experience.

Recruiters normally use headhunting when they have listed a certain position on the market and nobody interesting applied, sometimes they are looking for certain skills and don't want to waste their time placing ads that useless candidates would apply to. There are situations when a certain position is rather confidential and they don't want to list it publicly on the market. There is a need for headhunting when filling a position is critical and needs to be done fast and they don't have the time to wait for candidates to apply.

High-end executive search firms get a retainer (up-front fee) to perform a specific search for a corporate officer or other senior executive position. Typically, retained searches tend to be for positions that pay upwards of US\$150,000 and often far more. Search fees are typically 33.33% of the annual compensation of the recruited executive. Fee

payments may be made in thirds: 1/3 of fee paid on initiation of the search, 1/3 paid thirty days later, and the final 1/3 paid thirty days later or upon placement of the candidate. Alternatively, a fixed fee may be established. Retained search firms provide a guarantee to do an assignment over if the hired candidate leaves before one year as long as there has not been a material change in the position requirements or management team. In a retained search, the fee is for the time and expertise of the search firm. The firm is employed to conduct the entire recruitment effort from startup until the candidate has started working.

Retained recruiters work for the organizations who are their clients, not for job candidates seeking employment. In some countries, such as the UK, recruiters are not legally permitted to charge candidates. In the U.S. job candidates may pay an upfront retainer to a consulting or career counseling firm to assist them in their job search. Search firms generally commit to "off-limits" agreements. These agreements prevent a firm from approaching employees of their current clients as candidates for other clients. For instance, if a headhunter recruits the new CEO into Boeing, they will agree not to recommend Boeing executives to other companies. Since they act as management consultants working in the best interests of the clients for whom they conduct searches, it would be counterproductive to simultaneously remove talented executives from those client companies. Search firms may decline assignments from certain companies, in order to preserve their ability to recruit candidates from those companies. Some large search firms may insist on guarantees of a certain number or dollar value of searches before they will put an entire company "off-limits".

Another form of high-end executive search, delimited or engaged search, is often improperly categorized as retained search, although there are distinct differences. Similar to retained search firms, delimited/engaged search firms require an up-front fee before engaging the search. Unlike a conventional retainer, however, the delimited/engaged search commitment fee is refundable if the recruiter fails to achieve a hire or other deliverable specified in the contract. Moreover, the delimited/engaged search commitment fee does not follow the typical 1/3, 1/3, 1/3 model of retainers, but rather is a relatively small up-front fee which is discounted from the final placement fee of 25-35% of the successful candidate's first year compensation. Both retained and delimited/engaged searches involve partial payment prior to filling the job, and the contracted recruiter has the search exclusively. Therefore, the search can be customized to the client organization's needs, with the search professional providing a consultative service throughout the process. While both retained and delimited/engaged searches serve client employers rather than job-seeking executives,

delimited/engaged search contracts always (as opposed to sometimes) state a future date when the project must be completed or the down payment refunded.

Recruit needs to have some skills similar to those of sales people:

You must be tough and don't take rejections personally. This time the candidate is rejecting you as a company not the other way around;

You must have a vivid imagination concerning how to get contact details. Candidate's email and phone number don't just sit there waiting to be discovered. You must search the internet, call people you know that may know the candidate you are interested in, sometimes invent stories over the phone or email – believable and professional stories – to get to the ones you are interested in;

You must be persuasive to convince the candidate to accept to come meet you or the hiring manager;

You must be shrewd sometimes. I told you earlier that sometimes you have no idea how to contact someone. That someone may be a key resource of a competitor, a manager or who knows what important person that won't just give their contact details to just anyone. You must have believable stories for their secretary, their colleagues who may be answering the phone. Sometimes you have to lie, to invent details and all just to get some contacts. If you feel you're not up to it, just give up;

You must be fast because sometimes there may be other headhunters interested in the same candidate. You must be there first;

How should a candidate behave if approached by a headhunter? Nothing special. If they are interested in the position – ask questions and agree to come to the meeting. If not, simply thank the recruiter for the call or email and explain that they are not interested either at the moment or at all. If some specific project is not allowing you to change jobs right now, it's fine to accept that the recruiter keeps your CV for later use.

Clients that are companies seeking to hire often tend to work with contingent search firms when filling mid-level positions. As contingent search firms generally rely heavily on their contacts, and seldom work on an exclusive basis, it is not rare for a client to work with a large number of contingent recruiters on the same search at the same time, in order to maximize the volume of candidate or job seeker resumes they receive. Beyond the increased volume of candidates that such an approach allows, contingent firms do not get paid until the placement is made and a candidate is successfully hired. Thus, the search risk is shifted almost entirely to the search firms. Moreover, contingent search firms often work with clients on higher percentage fee basis, relative to retained and delimited search firms as they shoulder more risk. For senior level roles, clients often prefer to

work with recruiters who have performed well in the past for them and usually will end up in the hands of a retained or delimited recruiter. By working exclusively with one firm on such searches, the client generally develops a much deeper relationship with the recruiter, and receives a much higher level of service. With all methods, retained, delimited, and contingency, clients rely on search professionals to provide not just resumes, but also insightful, consultative information about the market in general.

A delimited search is often preferred by clients who are seeking a retainer-style service level, while not willing to accept the level of risk that retained search entails. While delimited search does entail up-front fees, they tend to be much smaller than total pre-placement fees that retained search entails. Moreover, delimited search professionals shoulder the risk of their own failure to execute the search within a specified time-frame, offering to refund the up-front fees in such an event. While delimited search is not as desirable for searches that are open-ended in nature, the “ticking clock” is often seen by clients as an incentive that motivates delimited search recruiters to stay more active and involved throughout the hiring process.

So, the executive research is the one of the most effective recruiting system on manager’s positions. If company need in highly qualified manager, it should use this way, because there are job’s results of this person at another company. We can remove the profiles of people who don’t fit us in certain characteristics. We choose between different candidates which we want to recruit and give preference to anyone of them.

Bibliography:

1. Meister, J. The year social HR matters / J. Meister // Forbes / Leadership [Internet]. URL: <http://www.forbes.com/sites/jeannemeister/2014/01/06/2014-the-year-social-hr-matters/#6033f0362dc1>. 2014
2. Jacobs, D.L Seven things a headhunter won’t tell you / D.L. Jacobs // Forbes / Personal Finance [Internet]. URL: <http://www.forbes.com/sites/deborahljacobs/2012/07/26/7-things-a-headhunter-wont-tell-you/#1820fa4a10c7>. 2012
3. Schawbel, D The power within: why internal recruiting and hiring are on rise / D. Schawbel // Time [Internet]. URL: <http://business.time.com/2012/08/15/the-power-within-why-internal-recruiting-hiring-are-on-the-rise/>. 2012

Попов А.В., Шавырина И.В., Могутова О.А.
*Белгородский государственный технологический университет
им. В.Г. Шухова, г. Белгород, Россия*

HANDSHAKE'S PLATFORM FOR RECRUITING OF STUDENTS

All students think about employment but many of them think that organizations don't need in them. May be it's true, but in Europe and North America, employers have a young worker has more energy, motives and wishes in carrier development than experienced worker.

In this work, we would like to describe an idea of American programmers who want to create platform of contact employers and students. It's named Handshake. Why did we choose this idea? It's simple. We think, that we can use in our state or create similar platform for Russian students, who want working at big companies.

«BU's career centers have a new way to help you get a firm grip on your future, whether you're an incoming freshman, a senior, a graduate student, or even an alum» say creators of platform.

Handshake, a new online hub for career resources at BU, is ready to help students across the University as well as alumni sharpen their job-seeking skills, explore career possibilities, and find a job.

Handshake offers career-related events and job and internship opportunities, as well as skill-building services available from the BU Center for Career Development(CCD), the College of Communication Career Development, the College of Engineering Career Development Office, the Feld Career Center at the Questrom School of Business, and the School of Hospitality Administration Marriott Career Center.

“It makes things easier for students in a whole host of ways,” says Eleanor Cartelli, CCD senior associate director for marketing and communications.

Meredyth Thomas, director of career services at SHA, says that in the few weeks since Handshake launched, student feedback has been strongly positive. “It's a platform students are really comfortable with,” she says. “It looks a lot like Facebook-meets-Pinterest.”

For students seeking jobs or internships, Handshake has thousands of listings submitted by hundreds of employers and screened by staff at the BU career centers.

“These are employers who have specifically come onto the platform and chosen to recruit at BU,” says Sarah Thomas, CCD marketing and communications manager. “They're looking for Terriers.”

Do you know any good engineers we can recruit? “That was one of the most common questions Michigan Tech college student Garrett Lord fielded during the summer he interned at hot data company Palantir. And when he returned to school after his internship, fellow engineering students also swarmed him, asking if he could connect them with other Silicon Valley startups. Lord soon realized the college recruiting system was broken when it came to helping companies find college students for internships and entry-level positions.

After spending six months in a full time job at Palantir, Lord decided to start a recruiting company Handshake with two of his classmates from Michigan Tech. Lord calls Handshake the “college career network for the future,” but it’s really a much easier way for college campuses to manage their career services via the mobile web.

In the past two years, 60 top universities including Princeton, Johns Hopkins, Stanford, and Cornell, have started using Handshake to exclusively power and manage their career services online. In turn, 80% for the Fortune 100, including Goldman Sachs, Citigroup, Amazon, Google, Microsoft, and JP Morgan, are using Handshake to recruit fresh talent from colleges and universities. Handshake now has more than one million student profiles.

This adoption from both corporations and universities drew the attention of venture capital firm Kleiner Perkins. On Wednesday, Handshake announced that the startup has raised \$10.5 million from the firm, with participation from existing investors True Ventures, Lightspeed Venture Partners, and Lowercase Capital. Kleiner Perkins’ Eric Feng, the former chief technology officer at Hulu and Flipboard, will join Handshake’s board of directors.

On the education side, Handshake’s software powers a branded recruiting portal that allows students to upload their coursework, resumes, transcripts, and other documents. Students can search and apply for jobs, message recruiters, and access event listings. As a website, Handshake looks like a version of Facebook made for job searching, with a single feed that shows personalized recommendations of jobs, content, and events for each student. Students can follow certain employers to make sure they receive any updates, events, or other content from them. Students can also access Handshake on their mobile phones and receive alerts when job listings are posted.

Employers, meanwhile, can search for students across all the participating schools that use Handshake, sorting perspective employees by major, classwork, skills, and more. So if a company wanted to hire a

developer who knew a certain programming language such as Java, the recruiter could filter all candidates by that skill.

The program is designed for undergraduates and graduate students in on-campus degree programs. They can log in with their username and Kerberos password anytime at the Handshake website. Alumni is also encouraged to use this resource, and they should know that not all of the jobs listed are entry-level. Log-in instructions for alumni who no longer have a valid Kerberos password are on the site.

One big improvement over CareerLink, CCD's previous online job portal, is that students in different schools will no longer have to switch between sites to find events or opportunities at various schools.

"Handshake allows students across the University to have access to positions they wouldn't have had access to before," says Rebecca Webb, assistant director of employer engagement and experience at the Feld Career Center. "We're using a centralized platform, so we're able to share events and job postings and things like that more fluidly throughout the University."

Handshake asks users to answer questions about themselves so it can take their interests into account and provide them with targeted job and internship listings, as well as workshops, programs, and recruiting events. "It's based on machine learning, so they'll start to see the most relevant positions first," Cartelli says.

"The more information that a student provides about their interests, the more it will prioritize best-fit opportunities," says Meredyth Thomas.

Students can upload a résumé or cover letter, schedule a career counseling appointment, or RSVP for on-campus events such as job-related seminars, employment fairs, and recruiting events. They can also sign up for same-day résumé and cover letter reviews at the CCD.

Handshake's journal feature allows students to keep track of their progress, and they can sync appointments and events to their calendar program. There's even a downloadable smartphone app for using Handshake on the go.

Cartelli suggests that all students start using Handshake now, "so when they're seniors, they will know where to go to for help, and they're not starting from scratch with graduation looming over them."

Launched in 2014, Handshake is now used by more than 110 US universities, 1.5 million students, and 105,000 employers. Its national network allows employers who might not have connected with BU before to easily add the University to their search.

“These are opportunities from all over the country, and not just big companies, but small nonprofits from other regions, such as the Southwest, Midwest, or Pacific Northwest,” Cartelli says.

Using Handshake across the University also makes a difference for employers, who might be looking for both business students and engineering students, for example.

Handshake also offers third-party interactive features to help students and alumni to prepare for their job search. Big Interview, for example, allows students to record video and audio of practice job interviews and presentations that they can then share via email with career counselors or anyone else for feedback. GoinGlobal has information for anyone searching for a job or internship abroad. (Handshake listings include international employers.) And Vault provides career intelligence and company research.

“First- and second-year students using the site may still be trying to figure out how their interests will translate to a major or how the major they love will translate to a job in the real world” Sarah Thomas says. “Those students can find information on Handshake about a workshop called Career Directions: Starting Your Journey for those kinds of questions. BU career centers have helped thousands of students to find the answers” she says.

In conclusion, we think that if this platform is use in many states including Russia, we will be able to solve the problem of student’s employment. The Russian companies will update cadre on account of new people who have energy, motives, ideas and another useful thing which help companies to solve problems technical and other (young man quick learn new technology) very quickly. Also they can give company new ideas or way of development for their benefit. Or we can create similar platform, where students and employers can have contact and interaction. It develops our productions and they enter at world market.

On the other hand, we can realize this project for school. For example, an eleventh grade student present his results in study or another useful activity, and company can view this profile and decide to offer student contract. This contract describes that, company pay for student in the university, but he must work during three years.

Bibliography:

1. Rao, L This startup will help you find your next intern / L. Rao // Fortune [Internet]. URL: <http://fortune.com/2016/02/03/handshake/>. 2016.
2. Brown, J. Start your career planning with handshake. / J. Brown // BU Today [Internet]. URL: <http://www.bu.edu/today/2016/career-planning-with-handshake/>. 2016.

Рубанова Н.П.

Белгородский государственный технологический университет им.

В.Г. Шухова, г. Белгород, Россия

ФОРМИРОВАНИЕ НЕОБХОДИМЫХ УСЛОВИЙ В БГТУ ИМ. В.Г. ШУХОВА ДЛЯ УСПЕШНОГО ТРУДОУСТРОЙСТВА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Все более актуальными становятся проблемы трудоустройства выпускников вузов, наиболее полной реализации их профессионального и личностного потенциала. Молодые специалисты, выходящие на рынок труда после окончания высших учебных заведений, неизбежно сталкиваются с различными сложностями.

Безусловно, на процесс трудоустройства выпускников высших учебных заведений, влияет положение на рынке труда молодежи в целом, растущая динамика спроса на рабочие места. На бирже труда существующая система подготовки профессиональных кадров по-прежнему недостаточно ориентирована на реальные потребности работодателей. Это несоответствие возникло после упразднения системы государственного распределения специалистов и продолжает усугубляться, усложняя трудоустройство выпускников вузов.

Важным фактором, определяющим характер процесса трудоустройства выпускников вузов, является качество подготовки специалистов, полностью отвечающих запросам современного производства. Существует ряд студентов-выпускников, которые, на момент выпуска, не имеют полной определенности относительно трудоустройства. Это означает, что они находятся в неуверенном состоянии и обречены на длительный поиск работы. Не найдя работу по специальности, выпускник-специалист вынужден устраиваться на любую работу, что отрицательно сказывается на их социальном и психологическом состоянии.

Безработица среди молодежи - явление, бесспорно, отрицательное и в ближайшие годы она полностью не может быть ликвидирована. Сегодня, безработный молодой специалист, это явление социальное.

Основные проблемы, связанные с предтрудовым периодом и первыми годами работы молодого специалиста, по мнению социологов, заключаются в следующем:

1. Полученное образование и профессиональное обучение недостаточно для того, чтобы непосредственно приступить к работе и необходимо корректирующее обучение.

2. Слишком растянут период поиска первой работы, отвечающей полученной работником специальности и его личным запросам.

3. Еще более негативной является незанятость молодого работника, наступающая в результате потери работы, имеющая печальные последствия для его профессионализма.

4. Особенно трудна для большинства молодых специалистов выработка умения адаптироваться к меняющимся условиям производства, что, несомненно, в первую очередь вызывается недостаточной гибкостью существующей системы образования и профессиональной подготовки.

В настоящее время наиболее востребованы специальные организации, которые занимались бы исследованиями и выработкой рекомендаций в области трудоустройства студентов выпускников вузов, способствовали мотивации, оказывали бы конкретную помощь в адаптации к современным условиям производства.

В Белгородском государственном технологическом университете им. В.Г. Шухова такую функцию взял на себя региональный научно-методический центр по профессиональной адаптации и трудоустройству специалистов (РНМЦ ПАТС).

РНМЦ ПАТС в БГТУ им. В.Г. Шухова был создан в 2000 году. Свою работу он строит в соответствии с федеральной межведомственной программой содействия трудоустройству и адаптации к рынку труда выпускников учреждений профессионального образования и региональной межведомственной программы содействия занятости, профессиональной ориентации, развития профессионального образования и социальной адаптации выпускников учреждений профессионального образования, разработанной Управлением по труду и занятости населения Белгородской области.

Центр проводит маркетинговые исследования рынка труда и рынка образовательных услуг. Разрабатывает прогнозы востребованности выпускников университета. Проводит социологические исследования среди студентов, работающих выпускников и работодателей по вопросам соответствия качества подготовки требованиям работодателей к профессиональным знаниям и умениям, успехам карьерного роста. Проводит мотивационную работу, направленную на повышение готовности выпускников к самостоятельному трудоустройству, усиление их миграционной активности и профессиональной мобильности.

РНМЦ ПАТС разработал авторский курс цикла лекций по формированию у студентов знаний и навыков поведения на рынке

труда (по поиску предложений, подготовке к собеседованию, составлению конкурентно способного резюме и т.п.).

Возникает необходимость изучения потребности рынка, тесного контакта с предприятиями, активизации деятельности в области развития программ дополнительного профессионального образования. Установление и поддержание взаимодействия между вузом и работодателями через социальное партнерство рассматривается в работе [1].

Рассматривая вуз и предприятие как партнеров, учебный процесс стал более тесно связан с производством, а производственный процесс в ряде случаев приобрёл характер учебного процесса. Отсюда вытекает неразрывность теоретической и практической сторон профессиональной подготовки. Взаимосвязь обучения и производственной практики студентов, оптимальное сочетание познавательных профессиональных начал.

Одним из вариантов практического внедрения социального партнёрства, является заключение долгосрочных соглашений и договоров между предприятием и вузом о целевой подготовке специалистов. При этом вуз должен осуществлять не только подготовку специалистов в соответствии с учебной программой, но и проводит на протяжении всего срока обучения комплекс мероприятий направленных на развитие личностно-деловых качеств молодого специалиста. Таким образом, работодатель получает уверенного в себе кандидата с развитыми личностными, деловыми качествами, готового работать в команде и вносить новые идеи и тенденции в работу компании. Работодатель в свою очередь должен предоставляет возможность прохождения производственных практик на базе своего предприятия. Это позволяет молодому специалисту пройти период адаптации на предприятии, будучи еще студентом, понять его структуру, выявить особенности производства и должностные обязанности потенциального места работы.

Комплекс таких мероприятий позволяет установить прочную связь между вузом, работодателем и выпускником, решая потребности многих сторон.

Заключение договоров ведёт к сокращению разрыва между рынком образовательных услуг и рынком труда, т.к. идёт целевая подготовка востребованных специалистов.

Очевидно, что молодые специалисты являются будущей кадровой базой компаний. БГТУ им. В.Г. Шухова активно развивает работу по построению карьерной траектории своих выпускников, организуя ее с пользой для себя и для молодых специалистов.

На протяжении всего обучения в университете проводятся мотивационные занятия, факультативы, деловые игры, тренинги, презентации и другие мероприятия, направленные на повышение уровня профессионально-личностных компетенций у студентов. Такой комплекс мероприятий направлен на получение при выходе из вуза конкурентоспособного, уверенного в себе и обладающего необходимыми компетенциями молодого специалиста.

Представление об идеальном молодом специалисте в настоящее время различно как у работодателей, так и у выпускников. Это связано с тем, что действующая система образования находится в процессе реформирования и в вопросах подготовки специалистов редко соответствует современным стандартам, которые предъявляют к выпускникам работодатели.

Среди современных требований, предъявляемых к молодым специалистам, выделяются не только фундаментализация их знаний, но и способность к инновациям, расширению сферы деятельности, готовность к постоянному самообучению. Новые повышенные требования предъявляются работодателями к управленческому персоналу: обладание знаниями о новых технологиях, способность пользоваться сложными процедурами принятия решений, готовность к риску, коммуникативные способности, высокая степень гибкости, умение работать с различными системами мотивации, умение руководить людьми.

Существуют внешние и внутренние факторы, оказывающие влияние на трудоустройство выпускников по специальности.

Объективные факторы: уровень оплаты; перспективы карьерного роста; используемые технологии; привлекательность социального пакета; возможность прохождения оплачиваемой практики.

Так же характерна четкая зависимость мотивации на работу по специальности от уровня осведомленности об условиях работы на предприятии, участия во встречах с его представителями, наличия среди преподавателей работников предприятий, которые обращаются к практике своей работы в процессе обучения. Внутренние факторы – это осознанное планирование дальнейшей карьеры студентом, выпускником (намерение продолжать обучение, готовность к невысоко оплачиваемой работе в начале трудовой деятельности, наличие целей).

Профессиональная ориентация на работу по специальности играет также существенную роль.

Экономическая ситуация привела к тому, что работодатель стал предъявлять все более жесткие требования к работнику, а

следовательно, и к выпускникам учебных заведений. Ведущим требованием работодателя к работнику стало наличие у него высшего образования. Это требование не к профессиональным качествам работника, а к его культурному и поведенческому уровню. В результате ориентация молодежи на получение высшего образования еще более возросла.

Однако выяснилось, что только высшего образования для работы и, тем более, успешной карьеры мало, работодатель уже достаточно четко выразил свой «заказ» – помимо общих навыков важны качество подготовки специалистов и вполне определенные развитые компетенции. Это желание работать, ответственность, самостоятельность, приверженность работе, сотрудничество, исполнительность.

Следует отметить, что в наше не простое, не устоявшееся время формирования «нового» должно базироваться на достигнутом положительном опыте «старого», с учетом специфических особенностей отечественного менталитета. Только в этом тесном союзе гармонии достигнутого опыта и реалий сегодняшнего дня студенты гарантированы от необдуманных поступков и ошибок и с уверенностью могут надеяться на успех.

Литература:

1. Приставка Т.А. Выбор профессии как проблема возможности реализации индивидуального выбора в условиях конкуренции / Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях: сборник материалов III Всероссийской научно-практической конференции. Белгород: Изд-во БГТУ, 2011. С. 106-109.

2. Приставка Т.А. Социокультурные истоки предпринимательства и его психологическая характеристика / Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях: Сборник материалов VII Международной заочной научно-практической конференции посвященной 70-летию Великой Победы. Белгород: Изд-во БГТУ. 2015. С. 375-380.

3. Жулина, Е. Г. Экономика труда: / Е. Г. Жулина. М.: Эксмо, 2010. 208 с.

Рыбалкина Л. Г.

*Сибирский государственный индустриальный университет
г. Новокузнецк, Россия*

УЧАСТИЕ СТУДЕНЧЕСКИХ ОБЪЕДИНЕНИЙ В КАРЬЕРНЫХ МЕРОПРИЯТИЯХ СИБИРСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО ИНДУСТРИАЛЬНОГО УНИВЕРСИТЕТА

Со времени создания учебного консультационно – методического центра профориентации и содействия трудоустройству выпускников «Карьера» в 2000 году сформировался и студенческий актив при нем. Члены актива помогали в организации контактных мероприятий будущих выпускников и работодателей – встречах, экскурсиях на целевой рынок труда, Дней карьеры. А в 2013 году на базе актива было направлено два студенческих объединения, имеющие свои направления деятельности, а иногда и совместно работающие на формирование лидеров в молодежной среде, оказание информационной, организованной поддержки и сопровождение мероприятий центра.

Целью проекта «Студенческое кадровое агентство (СКА) «Перспектива» является: повышение уровня самоорганизации и самоуправления выпускников, развитие и реализация профессионального и творческого потенциала молодежи в ситуации поиска работы, трудоустройства и планирования карьеры, эффективного позиционирования на рынке труда. Перед членами агентства были поставлены задачи:

1. Сокращение безработицы среди молодежи;
2. Формирование лидеров в молодежной среде;
3. Разработка информационно – методического комплекса для проведения мероприятий по оптимизации содействия трудоустройству выпускников;
4. Поиск спонсоров для проведения студенческих мероприятий, требующих финансовых затрат;
5. Разработка организационной модели взаимодействия студенческого объединения с бизнес – структурами.

СКА «Перспектива» - это команда активных студентов, объединенных идеей – содействия трудоустройству учащейся молодежи не раз доказавшая целесообразность непосредственного привлечения обучающихся к работе центра.

Студенческий клуб «Перспектива карьеры» - общественная студенческая организация, созданная с целью оптимального развития

профессиональных компетенций обучающихся, формирования их организаторских и лидерских качеств для успешного трудоустройства и профессиональной карьеры.

Среди направлений деятельности клуба – разработка и реализация мероприятий, направленных на повышение квалификации, конкурентоспособности, социальной защищенности молодежи и выпускников СибГИУ, развитие лидерских качеств студентов. Это также помощь центру в организации Дней карьеры и других мероприятий с работодателями, взаимодействие со студенческим кадровым агентством «Перспектива», совместная и раздельная редакционно-издательская деятельность – издание информационных листов «Перспективное будущее», первая страница которых отводится для информирования планируемых или проведенных важных мероприятиях центра, а вторая, как правило, - представление вакансий для молодежи, позволяющих совмещать обучение в очной форме и практическое развитие профессиональных навыков в работе. (см. Рис. 1).

Особый акцент в функциях клуба сделан на:

1. Организацию встреч студентов с людьми, сделавшими карьеру;
2. Организацию молодежных круглых столов по интересующим темам;
3. Подготовку проектов для участия во Всероссийских студенческих форумах, среди которых один из последних - «Карьера +» в октябре 2016 года в г. Нижний Новгород.

В задачи клуба входит также подготовка и представление молодежных проектов ежегодно на Кузбасскую выставку – ярмарку «Образование. Карьера».

Клуб занимается организацией и проведением тренингов, мастер – классов, деловых игр для развития потенциала молодежи, оказывает помощь студентам – инвалидам. В планах клуба на 2017 год намечено проведение социальных исследований, связанных с развитием современных актуальных компетенций студентов, востребованных работодателями, а также сбор информации для совместной подготовки с сотрудниками центра очередного издания сборника информационно – методических материалов «Формула успеха».

За сравнительно непродолжительный период работы студенческих объединений при РУКМЦПСТВ «Карьера» - СКА «Перспектива» и СК «Перспектива карьеры» - можно отметить достижения в работе этих двух команд, члены которых меняются в связи с окончанием обучения и приходом новых студентов:

1. Выигран грант в конкурсе командных достижений – 2013 за проект «Студенческое кадровое агентство «Перспектива» при поддержке Компании «Полюс Золото - САФ»;

2. Награждена в 2014 году руководитель студенческого кадрового агентства «Перспектива» Масленникова Надежда Дипломом участника областной научно – практической конференции «Молодежные исследования и инициативы» (секция «Молодежная политика») в рамках Форума «Работающая молодежь Кузбасса»;

3. Дипломом награждена в 2014 году команда «Перспектива» за участие в автоквесте «Добрая миля», приуроченному к десятилетию Центра социальных программ и старту Общероссийской добровольной акции «Весенняя неделя добра»;

4. В 2014 году руководитель СКА «Перспектива» Масленникова Надежда приняла участие в работе Международной летней школы «Успешная карьера», организованной РУКМЦПСТВ «Карьера» в Болгарии, выступила на Круглом столе в Камчии с докладом «Механизмы эффективной деятельности студенческих кадровых агентств в системе «Студент – вуз-регион»

В 2016 году команда студенческого кадрового агентства «Перспектива» награждена Дипломом I степени за разработку «Перспектива Кузбасса», представленную на конкурсе «Лучший экспонат», проводимый в рамках специализированных выставок «Образование. Карьера».

Таким образом, работа молодежи в студенческих объединениях при РУКМЦПСТВ «Карьера» - СКА «Перспектива» и СК «Перспектива карьеры» развивает в активистах такие важные качества и навыки, как ответственность и целеустремленность, умение работать в команде, умение планировать профессиональное будущее, а общение с людьми, сделавшими карьеру, помогает выстраивать свою Формулу успеха.



Перспективное будущее

Информационный листок №8

Октябрь 2016

Делегация Сибирского государственного индустриального университета вернулась с Всероссийского студенческого форума «Карьера +», который проходил с 5 по 7 октября в Нижнем Новгороде. Проведение подобных мероприятий традиционно способствует обмену опытом между руководителями центров содействия и студенческими кадровыми агентствами. В 2016 году форум был посвящён важнейшим аспектам самореализации личности – профессиональным и личностным компетенциям.



«Карьера +»



Открытие форума «Карьера+»

В форуме приняли участие 27 регионов Российской Федерации. Сибирский государственный индустриальный университет представляли руководитель РУКМЦПСТВ «Карьера» Л.Г. Рыбалкина и участники Студенческого кадрового агентства «Перспектива»: Эдуард Бухгольц, Римма Злотникова, Сергей Лукин, Андрей Насонов, Максим Панкратов.

Молодёжный слёт, инициированный Нижегородским университетом имени Н.И. Лобачевского, был нацелен на ряд задач: внедрение перспективных обучающих форм развития карьеры; формирование площадок для обмена лучшими практиками профориентации, содействие трудоустройству и профессиональной самореализации студентов; организацию профессионального сообщества в области разработки и внедрения карьерных технологий и развития человеческого капитала.



Тренинг В.Якубы «7 способов найти работу»



Рис. 1 – Информационный листок № 8 «Перспективное будущее» (Часть 1)

Уважаемые преподаватели!

Разрешите поздравить Вас от всей души со знаменательным событием. Надо отметить, что быть преподавателем всегда было почетно. Быть преподавателем – дано не каждому. Быть преподавателем - это большой труд, ведь на протяжении всей жизни преподаватель постоянно совершенствуется и приумножает свои знания, передавая их не одному поколению студентов и, в какой-то степени неся ответственность за их дальнейшую судьбу и уровень их профессионализма. А потому хочется пожелать Вам больших научных и творческих достижений, искренних друзей и коллег, отличных студентов, и, конечно, крепкого здоровья, счастья и благополучия!



**Ищете работу? Приходите к нам
У нас есть «Горячие вакансии»**

**ВАКАНСИИ ПОСТОЯННОЙ И ВРЕМЕННОЙ
ЗАНЯТОСТИ**

<p>Бухгалтер График работы: 5/2 Зар. плата: от 20 000 руб.</p>	<p>Горновой ферросплавных печей График работы: неполн. раб. день Зар. плата: 10 000 – 15 000 руб.</p>
<p>Инженер-программист График работы: 5/2 Зар. плата: от 10 000 руб.</p>	<p>Дозировщик График работы: неполн. раб. день Зар. плата: от 10 000 руб.</p>
<p>Методист График работы: 5/2 Зар. плата: от 14 000 руб.</p>	<p>Дробильщик График работы: неполн. раб. день Зар. плата: от 10 000 руб. раб. день</p>
<p>Секр. руководителя График работы: 5/2 Зар. плата: от 15 000 руб.</p>	<p>Шихтовщик График работы: неполн. раб. день Зар. плата: от 10 000 руб.</p>
<p>Экономист График работы: 5/2 Зар. плата: от 24 000 руб.</p>	<p>Уборщик территории График работы: 5/2 Зар. плата: 6 000 – 10 000 руб.</p>

Наш адрес: 654007, г. Новокузнецк, ул. Бардина 25, металлургический корпус СибГИУ, ауд. 196. Тел. 70-15-42 E-mail: nsk@sibsru.ru, https://vk.com/ska_sibsru

Главный редактор Л.Г.Рыбалкина, редактор Бухгольц Э.И., редколлегия: Злотникова Р.Е., Насонов А.К., Панкратов М.И. Лукин С.Ю. Отпечатано в типографии СибГИУ. Тираж 100 экз.

Рис. 2 – Информационный листок № 8 «Перспективное будущее» (Часть 2)

Сонников С.А.

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

РОЛЬ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

В современных условиях государственная служба занятости (ГСЗ) играет не малую роль в трудоустройстве граждан Российской Федерации (РФ). Так как она является единой системой структур и учреждений, поле деятельности которой направлена на обеспечение надзора и контроля в области занятости, труда и альтернативной гражданской службы, оказание государственных услуг в сфере содействия занятости населения и защиты их от безработицы, трудовой миграции и урегулирования трудовых споров.

Для того чтоб оценить роль ГСЗ необходимо рассмотреть функции ГСЗ:

1. прогноз развития занятости населения и оценка состояния, а так же информирование о положении на рынке труда;

2. разработка и исполнение федеральной, территориальных (районных, областных, краевых, городских) и других целевых программ, которые содействуют занятости граждан, находящихся под риском увольнения, а также граждан, испытывающих трудности в поиске работы и особо нуждающихся в социальной защите;

3. помощь гражданам, нуждающимся в трудоустройстве, в поиске подходящей вакансии, а для работодателей в поиске необходимых работников;

4. организация и проведение мероприятий активной политики занятости, если есть необходимость профессиональной ориентации профессиональной подготовки, повышение и переподготовка квалификации безработных граждан;

5. организация социальных выплат в качестве пособия по безработице, выплата стипендии во время обучения по направлению органов службы занятости, предоставление материальной и другой помощи не трудоустроенным гражданам и их членам семей безработных, находящимся у них на содержании. Услуги, которые связаны с содействием занятости граждан, оказываются органами службы занятости бесплатно.

Возглавляет работу ГСЗ федеральный орган исполнительной власти, который осуществляет функции по нормативно-правовому регулированию и выработке государственной политики в сфере труда.



Рис. 1. Услуги службы занятости по профориентации

Служба занятости реализует свое функционирование через центры занятости населения и государственные учреждения службы занятости, и территориальные органы. В сотрудничестве с другими федеральными органами исполнительной власти, органами местного самоуправления, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, общественными объединениями и другими организациями. В 2006 г. служба занятости обладала больше чем 2000 по-современному оснащенных центров занятости с возможностью выхода в Интернет. Органы СЗ объединено с органами государственной власти РФ, государственной власти субъектов РФ и местного самоуправления производят и осуществляют государственную политику в области содействия полной, продуктивной и свободно избранной занятости населения, которые включают в себя:

1. Подготовка мер финансово-кредитной, налоговой, а также инвестиционной политик, направленных на целесообразную расстановку производительных сил, усовершенствование

непостоянной и самостоятельной занятости, увеличение мобильности трудовых ресурсов, стимулирование внедрения гибких режимов труда, и прочих мер, содействующих сохранению и развитию рабочих мест;

2. Правовое и юридическое регулирование в сфере занятости на основе использовании законных прав, интересов граждан и подходящих государственных гарантий, которые направлены на дальнейшее улучшение законодательства о занятости населения; 3. усовершенствование создания и реализации федеральной и территориальных программ по содействию трудоустройству граждан;

4. Формирование и усовершенствование инфраструктуры рынка труда;

5. Введение производительных механизмов исполнения активной политики занятости населения, в том числе организацию и проведение особых процедур по профилированию (разбиение нетрудоустроенных граждан на группы, исходя от их сферы деятельности в прошлой трудовой деятельности, степени образования, возраста, пола и других социально-демографических параметров, для того чтоб оказать им наиболее эффективную помощь в трудоустройстве с учетом текущей ситуации на рынке труда) безработных граждан;

6. Оказание социальной помощи гражданам, которые признаны в установленном порядке нетрудоустроенными (табл. 1).

Основные направления использования финансовых средств на реализацию политики занятости
Профориентация, профессиональная подготовка и переподготовка безработных граждан
Организация общественных работ
Пособия по безработице, компенсация материальных затрат безработным
Возмещение затрат Пенсионному фонду РФ в связи с назначением досрочных пенсий безработным
Сохранение, создание дополнительных и новых рабочих мест, в том числе специализированных, для слабо социально защищенных граждан и для развития предпринимательской деятельности безработных граждан
Анализ рынка труда, разработка баланса трудовых ресурсов и программ занятости, включая мероприятия по социальной защищенности различных групп населения
Создание и содержание информационных систем рынка рабочей силы, их программное и техническое обеспечение
Информационно-справочная и редакционно-издательская деятельность по вопросам занятости населения
Научно-исследовательские работы по проблемам занятости населения
Организация и международное сотрудничество в решении проблем занятости
Содержание органов службы занятости и ревизионных комиссий, включая социально-бытовое обеспечение, подготовку и повышение квалификации кадров этих служб

Издание нормативных и методических материалов, бланочной продукции общероссийского образца и обеспечение ими органов службы занятости
Проведение семинаров, совещаний и других организационно-методических мероприятий

Таблица 1. Основные направления использования финансовых средств на реализацию политики занятости.

Для финансирования мероприятий, связанных с разработкой и реализацией государственной политики в сфере труда СЗ использует выделяемые средства федерального бюджета, средства бюджетов субъектов Российской Федерации, средства бюджетов муниципальных образований (местных бюджетов), средства внебюджетных источников (как дополнительные).

Основной контингент нетрудоустроенных в России - граждане пожилого возраста, женщины и молодежь. Из списка вакансий Белгородского центра занятости населения (БЦЗН) видно, что данные вакансии не пользуются спросом у данных лиц.

Наиболее востребованными рабочими профессиями на рынке труда за 1 полугодие 2016 года являются:

- Рабочий по благоустройству населенных пунктов – 2643 вакансии;

- Водитель автомобиля - 1453 вакансии;

- Уборщик производственных и служебных помещений - 613 вакансий;

- Подсобный рабочий - 534 вакансии;

- Изготовитель полуфабрикатов из мяса птицы - 265 вакансий;

- Бетонщик - 263 вакансии;

- Продавец непродовольственных товаров - 163 вакансии;

- Каменщик - 153 вакансии;

- Электросварщик ручной сварки - 147 вакансий;

- Дворник - 135 вакансий;

- Тракторист - 120 вакансий;

- Контролер - 118 вакансий;

- Токарь - 115 вакансий;

- Слесарь-ремонтник - 112 вакансий;

- Швея - 101 вакансия.

Наиболее востребованными профессиями ИТР и служащих на рынке труда за 1 полугодие 2016 года являются:

- Механик - 304 вакансии;

- Медицинская сестра - 218 вакансий;

- Техник - 312 вакансий;

- Инженер - 140 вакансий;
- Лаборант - 130 вакансий;
- Менеджер по рекламе - 102 вакансии;
- Техник-программист - 100 вакансий.

Из всего выше сказанного можно сделать вывод, что, несомненно, ГСЗ играет не малую роль в трудоустройстве граждан, однако как показывает практика вакансии, которыми располагает ГСЗ, являются не самыми «популярными», о чем свидетельствует информация с БЦЗН.

Литература:

1. Роль Государственной службы занятости в регулировании рынка труда. Электронный ресурс. Режим доступа: <http://studlib.com/content/view/2316/34/>

2. Безработица, ее причины и формы, методы преодоления. Электронный ресурс. Режим доступа: <http://scibook.net/ekonomicheskaya-teoriya-osnovi/62bezrabotitsa-prichinyi-formyi-metodyi-34268.html>

Сонников С. А., Флоринский В.В.

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

МЕТОДЫ МОДЕЛИРОВАНИЯ ПРИНИМАЕМЫХ СИГНАЛОВ В ПАССИВНОЙ РАДИОЛОКАЦИИ

В настоящее время широкое распространение получили радиоэлектронные технологии, которые применяются повсеместно, в том числе и в пассивной радиолокации.

В пассивной радиолокации информация об источнике радиоизлучения (ИРИ) восстанавливается на основе его собственных сигналов ИРИ. Принятые сигналы подвергаются аналогово-цифровой обработке, результатом которой является множество векторов параметров сигналов. При анализе этого множества возникает задача распознавания, т.е. соотнесение каждого вектора с некоторым типом ИРИ из имеющейся базы данных (БД).

В процессе распространения сигнала возникают многочисленные искажения (шумы), обусловленные влиянием среды и приемной аппаратуры. Поэтому вектор параметров, построенный по принятому сигналу, не идентичен соответствующему вектору из

БД. Кроме того, существуют проблемы доступности и актуальности БД, которые находятся за рамками данной статьи.

В связи с этим возникает задача построения модельной базы данных и моделирования векторов параметров с учетом аддитивных шумов для тестирования различных алгоритмов распознавания. Данная задача и решается в настоящей работе.

Для решения поставленной задачи было разработано программное обеспечение (ПО), которое позволяет определить эффективность алгоритмов распознавания сигналов.

В разработанном ПО реализовано: гибкое получение не искаженных сигналов ИРИ и генерация случайных шумов, а также их наложение на сигнал. В качестве исходной модели случайного аддитивного шума использовано известное соотношение:

$$\tilde{s}(t) = s(t) + \delta(t), \quad (1)$$

где $s(t)$ – исходный сигнал; $\tilde{s}(t)$ – сигнал с учетом шума; $\delta(t)$ – некоторая случайная величина (аддитивный шум).

Для достижения гибкости ввода данных было решено разработать четыре режима:

1) «Автоматический», в котором значения сигнала произвольно выбираются в программно-заданном диапазоне;

2) «Интервальный», в котором пользователь задает необходимый ему интервал для генерации параметров сигнала;

3) «Ручной», в котором пользователь собственноручно задает сигналы ИРИ;

4) «Загружаемый», в котором пользователь загружает данные из файла в формате .csv.

Считается, что шум $\delta(t)$ имеет нормальное распределение, и многие алгоритмы распознавания основаны на этом допущении. Но на практике это допущение не всегда выполняется. Поэтому было принято решение смоделировать несколько способов генерации шумов. На настоящий момент реализовано два способа: с использованием нормального и равномерного законов распределения.

Как известно, непрерывная случайная величина x имеет нормальное распределение с параметрами, если ее функция плотности имеет вид:

$$f(x) = \frac{1}{\sqrt{2\pi\sigma}} \exp\left(\frac{-(x-m)^2}{2\sigma^2}\right), \quad (2)$$

где: m – математическое ожидание, σ – среднее квадратическое отклонение. На рисунке 1 показан график нормального распределения.

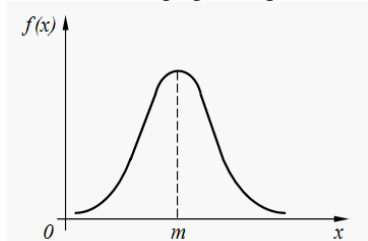


Рис. 1. Плотность нормального распределения

Равномерное распределение на отрезке $[a, b]$ задается плотностью:

$$f(x) = \begin{cases} \frac{1}{b-a}, & x \in [a, b], \\ 0, & x \notin [a, b]. \end{cases} \quad (3)$$

На рисунке 2 представлен график плотности равномерного распределения.

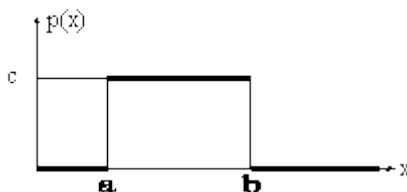


Рис. 2 Плотность распределения вероятностей случайной величины, равномерно распределённой на отрезке $[a, b]$.

Записи в БД распознавания имеют следующую структуру:

id – уникальный номер вектора;

RESid - код радиоэлектронной системы (РЭС), установленной на ИРИ;

F – несущая частота (МГц);

dF – разброс частоты (МГц);

tauPulse – длительность импульса (мкс);

dT – разброс длительности импульса (мкс);

ModulationType – тип модуляции: амплитудная, фазовая, либо частотная.

Векторы описанной структуры искажаются с помощью аддитивного шума (1), распределенного по нормальному (2), либо равномерному (3) закону.

На основе этих распределений была разработана программа, которая вносит шумы в вектора параметров. На рисунке 3 продемонстрированы векторы, сгенерированные разработанной программой.

id	RESid	F	dF	tauPulse	dt	Modulatic
0	2	1,93E+10	80504422	8,539245	0,148263	A
1	2	1,93E+10	80504422	8,539245	0,148263	A
2	0	1,25E+10	44796484	9,117248	0,379907	Ch
3	1	1,79E+10	97463201	1,159079	0,449704	F
4	2	1,93E+10	80504422	8,539245	0,148263	A
5	0	1,25E+10	44796484	9,117248	0,379907	Ch
6	4	1,88E+10	99744692	6,293475	0,377102	Ch
7	4	1,88E+10	99744692	6,293475	0,377102	Ch
8	1	1,79E+10	97463201	1,159079	0,449704	F
9	3	1,84E+10	34932961	6,748461	0,393866	F

Рис. 3. Пример списка сгенерированных векторов.

На рисунке 4 показаны векторы с равномерно распределенным шумом.

id	RESid	F	dF	tauPulse	dt	Modulatic
0	2	1,93E+10	80504001	6,725587	0,099769	A
1	2	1,93E+10	80503973	6,089724	0,130531	A
2	0	1,25E+10	44796061	7,584782	0,365579	Ch
3	1	1,79E+10	97462806	1,195812	0,412937	F
4	2	1,93E+10	80504074	5,63793	0,113951	A
5	0	1,25E+10	44796092	7,44216	0,344553	Ch
6	4	1,88E+10	99744306	3,509881	0,348571	Ch
7	4	1,88E+10	99744342	5,037024	0,332521	Ch
8	1	1,79E+10	97462804	0,079423	0,416772	F
9	3	1,84E+10	34932570	4,137543	0,376609	F

Рис. 4. Векторы с равномерно распределенным шумом.

На рисунке 5 представлены векторы параметров с нормально распределенным шумом.

id	RESid	F	dF	tauPulse	dt	Modulatio
0	2	1,93E+10	80504834	13,55717	0,232148	A
1	2	1,93E+10	80504806	12,92131	0,26291	A
2	0	1,25E+10	44796894	14,41637	0,497958	Ch
3	1	1,79E+10	97463639	5,635772	0,545316	F
4	2	1,93E+10	80504907	12,46951	0,24633	A
5	0	1,25E+10	44796925	14,27374	0,476932	Ch
6	4	1,88E+10	99745139	10,34147	0,48095	Ch
7	4	1,88E+10	99745175	11,86861	0,4649	Ch
8	1	1,79E+10	97463637	6,911007	0,549151	F
9	3	1,84E+10	34933403	10,96913	0,508988	F

Рис. 5. Векторы с нормально распределенным шумом.

Представленные примеры показывают, что разработанное ПО генерирует векторы параметров сигнала и имитирует их измерение с помощью случайных аддитивных шумов, имеющих различные распределения. Данное ПО может быть использовано при разработке РЛС для тестирования алгоритмов распознавания.

Литература:

1. Егорова Э.В. Математика и информатика Тольяттинский государственный университет Автомеханический институт Кафедра «Компьютерные технологии и обработка материалов давлением».
2. Радиолокационные системы / В. П. Бердышев, Е. Н. Гарин, А. Н. Фомин [и др.]; под общ. ред. В. П. Бердышева. Центр обучающих систем ИнТК СФУ. – Версия 1.0

Ткачёва Л.Ю., Шалыгина Е.Ю.

ГАПОУ «Волгоградский медико-экологический техникум»

г. Волгоград, Россия

АКТУАЛИЗАЦИЯ ЛИЧНОСТИ В ПРОЦЕССЕ ЕЁ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ

Профессиональное становление личности начинается со дня выбора профессии, для наших студентов – со дня поступления в техникум. В современном стремительно изменяющемся мире профессионалом может стать не столько специалист, обладающий знаниями, умениями и навыками, сколько интеллектуально развитая

личность, способная адаптироваться в условиях технологических революций.

Развитие интеллектуальных способностей студентов формирует компетентного, креативного, востребованного на рынке труда, способного к саморазвитию, успешного профессионала и обеспечивает актуализацию личности в процессе её профессионального становления.

Профессиональная подготовка студентов включает разнообразные формы организации образовательного пространства техникума, в большинстве своем имеющие практико-ориентированную направленность. Одной из таких форм является организация дуального образования. В нашем техникуме реализуется при обучении специальностям «Фармация», «Пожарная безопасность» и «Технология продукции общественного питания».

Федеральный государственный образовательный стандарт устанавливает соотношение между теоретической и практической образовательной деятельностью студентов, как 30:70, то есть 70% аудиторных занятий в рабочих образовательных программах отводится на обучающую практическую деятельность студентов. В то же время, 50% общей нагрузки отводится на самостоятельную образовательную деятельность студента, поэтому большое внимание необходимо уделять их внеурочной, внеаудиторной деятельности.

Особенностью организации самостоятельной работы студентов в нашем техникуме является развитие такой формы, как профессиональные клубы: «Платиновая унция» объединяет студентов и педагогов специальности «Фармация», «Огнеборец» - «Пожарная безопасность».

Развитие интеллектуальных способностей будущих профессионалов, подразумевает развитие способности усваивать большой объем информации, расширять словарный запас, развитие умения работать с информацией, участие в создании идей и поиске нового. Реализация этой цели наиболее эффективна через вовлечение студентов в проектную деятельность.

ГАПОУ «Волгоградский медико-экологический техникум» реализует самые разнообразные студенческие проекты: творческие, социальные и исследовательские; монопредметные и межпредметные; краткосрочные, когда задачи проекта решаются в течении одного занятия, и долгосрочные, требующие наблюдения и анализа в течении нескольких лет; индивидуальные и групповые; локальные (в рамках образовательной организации), муниципальные (на территории муниципального района), региональные и межрегиональные.

Вовлечение студентов в проектную деятельность позволяет осуществлять их профессиональное становление по индивидуальным траекториям, учитывать и совершенствовать способности каждого.

Важнейшим фактором интеллектуального развития личности, способствующего её профессиональному становлению, была и остается исследовательская работа студентов, помогающая решать задачи объединения науки, образования и практики.

Исследовательская работа студентов в ГАПОУ «Волгоградский медико-экологический техникум» достаточно разнообразна по своему содержанию и направлениям, формам и методам. Мы используем нетрадиционный подход при вовлечении обучающихся в исследовательскую деятельность.

В 2004–2005 учебном году в Волгоградском медико-экологическом техникуме был организован экспериментальный участок по выращиванию лекарственных и декоративных растений. Создание коллекционного участка позволяет студентам изучать естественные условия выращивания лекарственных растений, своевременного сбора и правильной сушки лекарственного сырья; позволяет проводить учебные практические занятия по ботанике на открытой площадке для изучения морфологии и систематики растений. Участие студентов в создании участка лекарственных растений позволяет им также заниматься исследовательской работой.

Участок с каждым годом расширяется и пополняется новыми видами и сегодня носит официальное название – Коллекционный участок лекарственных растений ВМЭТ.

Первые грядки нашего аптекарского огорода в 2004 г. заложили преподаватели вместе со своими студентами, ряд студентов привлекали к этой работе даже своих родителей, все вместе приносили и высаживали рассаду и семена. Были посажены такие лекарственные растения, как мята перечная, ромашка аптечная, расторопша пятнистая, ландыш майский, валериана лекарственная, девясил высокий, пустырник сердечный, душица обыкновенная, тимьян ползучий, мать-и-мачеха обыкновенная, тысячелистник обыкновенный, эхинацея пурпурная и др. Многие растения получены техникумом в дар от наших коллег – сотрудников Ботанического сада ФГБОУ ВПО «Волгоградский государственный социально-педагогический университет» и МУ «Дендрарий Красноармейского района» г. Волгограда.

Сегодня Коллекционный участок лекарственных растений ВМЭТ имеет трапециевидную форму и занимает площадь 0,1 га (967,2 м²).

Основной задачей его функционирования на базе техникума являются реализация практического аспекта подготовки специалистов в области фармации, организация прохождения учебной практики студентов по Профессиональному модулю 01. Реализация лекарственных средств и товаров аптечного ассортимента «Заготовка и использование лекарственного растительного сырья в медицине», создание и постоянное пополнение коллекции лекарственных растений, изучение их размножения и разведения, ознакомление с условиями произрастания, возделывания и использования в медицинской практике, а также для заготовки растительного сырья для проведения практических занятий по ПМ 01 и ПМ 02, в том числе для изготовления таких лекарственных форм как настои, отвары, сборы; изучения условий хранения лекарственного растительного сырья и препаратов из него, овладения методами контроля качества растительного сырья.

Особое внимание уделяется культивированию лекарственных растений: эхинацеи пурпурной (*Echinacea purpurea*), расторопши пятнистой (*Silybum marianum*), мяты перечной (*Mentha piperita*), мелиссы лекарственной (*Melissa officinalis*) и др., являющихся источниками создания лекарственных фитопрепаратов. Студентами II–IV курсов проводится работа по созданию фотоколлекции растений опытно-экспериментального участка.

На коллекционном участке произрастают лекарственные растения из 18 фармакотерапевтических групп; значительная часть из них имеет сложный химический состав биологически-активных веществ и обладает комплексным фармакологическим действием на организм человека.

Больше всего выращено лекарственных растений, применяемых при заболеваниях органов дыхания, органов пищеварения, почек и мочевыводящих путей, печени и желчевыводящих путей.

Важнейшее значение для охраны дикорастущих лекарственных растений является их культивирование. Наш опыт показал, что на коллекционном участке могут с успехом выращиваться такие редкие растения как валериана лекарственная, ландыш майский, девясил высокий и др., следовательно эти растения можно рекомендовать для культивирования в личных и фермерских хозяйствах.

Выращивание лекарственных растений на коллекционном участке техникума играет важную роль в создании материально-технической базы специальности Фармация.

На практических занятиях по ботанике и МДК 01.01. Лекарствоведение, основу которого составляют такие разделы как

фармакогнозия и фармакология, используется гербарный материал и образцы лекарственного растительного сырья, выращенные и собранные на коллекционном участке.

Для наглядного изучения лекарственных растений родного края, их видового состава, а также с целью экологического воспитания обучающихся, изучения охраны растительного мира и основ рационального использования растений в учебное время проводятся экскурсии студентов на коллекционный участок, живые растения и гербарные образцы используются на практических занятиях. Осенью и весной некоторые практические занятия по фармакогнозии проводятся непосредственно на коллекционном участке.

Лекарственное растительное сырье используется при проведении практических занятий по ПМ 02 «Изготовление лекарственных форм и проведение обязательных видов внутриаптечного контроля» по темам «Изготовление настоев и отваров из различного лекарственного растительного сырья».

Знание лекарственных растений, приобретение умений и практических навыков по рациональной заготовке растительного сырья, его первичной обработке и анализу качества имеют большое значение в будущей профессиональной деятельности фармацевта.

Лекарственное растительное сырье разрешено в качестве самостоятельного средства для безрецептурного отпуска пациенту из аптеки, а также в качестве субстанции для получения лекарственных фитопрепаратов. Поэтому фармацевт обязан ориентироваться во всех вопросах, связанных с получением лекарственного растительного сырья, его стандартизацией, хранением и использованием, что является подтверждением уровня его профессионализма и компетенций специалиста.

Деятельность коллекционного участка имеет большое значение при организации внеаудиторной, самостоятельной, практической работы обучающихся, играет важную роль в работе клуба фармацевтов «Платиновая унция» и служит своеобразной базой при выполнении исследовательской и проектной работы. Результаты выполненных исследований в виде докладов, презентаций, фотоотчетов представляются в техникуме на заседаниях клуба «Платиновая унция» и на внешнем уровне – на конференциях, конкурсах и др. мероприятиях. Так, в рамках работы клуба «Платиновая унция» в 2012 г. было проведено открытое заседание на тему «Зелёная аптека», где по материалам учебной практики по фармакогнозии студенты представили на конкурс фотоальбомы лекарственных растений Волгоградской области. Ежегодно с 2008 г. проводятся

театрализованные заседания клуба, посвященные профилактике простудных заболеваний, где немаловажная роль отводится рекламе растительных лекарственных средств.

Студенты ВМЭТ имеют публикации своих исследовательских работ, которые на выпускном курсе часто становятся базой для будущих дипломных проектов.

За время существования коллекционного участка в техникуме был выполнен ряд учебно-исследовательских и научно-исследовательских работ студентов под руководством преподавателя ботаники, аналитической химии, Заслуженного учителя РФ Картуновой Т. А., преподавателя фармацевтических дисциплин Ткачевой Л. Ю. Выполненные проекты («Экология и биология лекарственных растений», «Лекарственные растения в геральдике») были представлены в 2012 г. на I Всероссийской научно-практической конференции для студентов учреждений СПО «Интеллектуальный потенциал XXI века инновационной России», студентка гр. Ф-319 Откидыч О. награждена Почетной грамотой I степени в номинации «Экология»; на Областном научно-исследовательском конкурсе «Новое поколение выбирает науку» – Диплом участника Откидыч О. в номинации «Биология»; в 2013 г. на XVIII региональной научно-практической конференции старшеклассников и студентов «Научное творчество молодых исследователей в условиях модернизации российского общества» студентка гр. Ф-310 Склярова Е. награждена Дипломом за III место в секции «Биология. Экология»; на Областной студенческой научно-практической конференции «Здоровье сберегающее образовательное пространство. Формирование здорового образа жизни» – студенты гр. Ф-310 Рядченко Д., Щукина И. награждены Почетными грамотами участников конференции «За активное участие в проведении исследовательской работы».

В рамках Недели географии, посвященной 170-летию Русского географического общества, 21. 10.2015 г. преподавателем фармацевтических дисциплин Л.Ю. Ткачевой и студентами 2 и 3 курса специальности «Фармация», активными участниками клуба «Платиновая унция», проведено открытое мероприятие по фармакогнозии на тему «Лекарственные растения различных стран мира».

Внеаудиторные мероприятия, проводимые в рамках работы студенческого клуба «Платиновая унция», содействует нравственному воспитанию студентов, привитию уважения и любви к красоте окружающей природы, ее разнообразию.

С использованием стихов российских авторов, музыкальных произведений создаются обучающимися творческие социальные проекты. Под руководством преподавателя Евсеевой Н.Н. осуществлен научно-исследовательский проект «Лекарственные растения», результатом которого стал альбом – каталог лекарственных растений с вышитыми руками студентов иллюстрациями.

Студентами группы Ф-423 Гуровой А. и Токма Е., под руководством преподавателя фармацевтических дисциплин Л.Ю. Ткачевой и зав. методическим кабинетом Е.Ю. Шальгиной, выполнен исследовательский проект «Культивирование лекарственных растений в Светлоярском районе Волгоградской области» для представления на всероссийском экологическом конкурсе «Экологический марафон», посвященном 100-летию создания в России первого государственного природного заповедника.

На наш взгляд, коллекционный участок лекарственных растений является одним из важных инструментов экологического воспитания студентов и настоящей школой научно-исследовательской работы, которая способствует овладению обучающимися приемами научного поиска, всестороннему проявлению ими своих творческих способностей, а также оказывает значительную помощь в формировании профессиональных компетенций фармацевтов и в итоге, в подготовке конкурентоспособных специалистов.

Исследовательская и проектная работа способствует подготовке студентов к самостоятельной профессиональной деятельности, формирует культуру умственного труда. Никакими учебниками нельзя заменить живого сотрудничества педагога с обучающимися. Только необходимо помнить, что успех этих исследований и проектов гарантирован тогда, когда преподавателю самому интересно, когда, организуя работу студентов, направляя и корректируя их деятельность, и сам участвуешь в ней вместе с ними.

Преподаватели техникума убеждены, что творческий поиск, самостоятельность в выборе, возможность реализовывать свои замыслы необходимы в равной степени и педагогу, и студенту. Только такой симбиоз позволит выпустить из стен образовательной организации зрелое, самостоятельное, социально адаптированное молодое поколение, которое в достаточной степени овладеет необходимыми компетенциями:

- изучать - заниматься самообразованием;
- думать - организовывать взаимосвязь прошлых и настоящих событий;
- искать - получать и перерабатывать информацию;

- приниматься за дело - уметь организовывать свою работу;
- адаптироваться - уметь использовать новые технологии.

Литература:

1. Виноградова А. М. Роль самостоятельной учебно-исследовательской деятельности в профессиональном становлении студентов медицинского колледжа // Среднее профессиональное образование. 2010. № 5. С. 17–19.

2. Емельяненко Л.М. Формирование у студентов-медиков мотивационной готовности к профессиональной деятельности // Среднее профессиональное образование. 2011. № 2.

3. Зимняя И. А. Ключевые компетенции как результативно-целевая основа компетентного подхода в образовании. М., 2004.

4. Иванов Д. А., Митрофанов К. Г., Соколова О. В. Компетентный подход в образовании. Проблемы, понятия, инструментарий. М.: АПКИПРО, 2003.

5. Коновалов Д. А., Попова О. И., Вдовенко-Мартынова Н. Н. и др. Современные тенденции в обучении фармакогнозии как средства в совершенствовании качества подготовки провизоров. Пятигорск: Пятигорский медико-фармацевтический институт.

6. Макарова М. Н. Исследовательская работа как одна из форм организации самостоятельной работы студентов // СПО: приложение. 2013. № 5. С. 46–52.

7. Новак И. В. Компетентный подход через исследовательскую работу студентов // Специалист. 2010. № 8. С. 33–34.

8. Склярова Е. Е. Организация научно-исследовательской работы студентов в процессе реализации ФГОС СПО // СПО: приложение. 2013. № 4. С. 7–14.

9. Фармакогнозия. Лекарственное сырье растительного и животного происхождения. / под ред. Г. П. Яковлева. СПб.: Спецлит., 2010.

10. Харламова Н. А. Организация и проведение исследовательской деятельности студентов в Минусинском медицинском техникуме // СПО: приложение. 2013. № 2. С. 27–30.

11. Хуторской А. В. Технология проектирования ключевых и предметных компетенций // Интернет-журнал «Эйдос». 12 декабря. 2005.

Фарафонова И.В., Попова Л.Н.

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

КАРЬЕРНОЕ ПОРТФОЛИО СТУДЕНТА ВУЗА

*Нет ничего более лёгкого, чем быть занятым,
и нет ничего более трудного, чем быть результативным.*

Ален Маккензи

«Портфолио» звучит красиво, а в переводе с иностранного означает всего лишь «портфель с документами». Но в деловом мире это слово означает: «список выполненных работ», дающий представление о соискателе как профессионале, специалисте в той или иной области.

Портфолио карьерного продвижения (ПКП) – достаточно хорошо зарекомендовавшая себя в западных странах технология планирования профессиональной карьеры. В нашей стране этот подход только начинает применяться, поэтому мы хотим обратить на него особое внимание. ПКП представляет собой пакет документов в электронном и/или бумажном варианте, который отражает все достижения студента (как учебные, так и личные). Составляется портфолио в таком ключе, чтобы обеспечить студенту эффективное взаимодействие с преподавателями, научными руководителями и кураторами в вузе в период обучения, а также с потенциальными работодателями после окончания высшего учебного заведения.

Структура портфолио карьерного продвижения включает разделы, рубрики и материалы. Разделы в ПКП могут быть следующие: фото, рабочие материалы, личные достижения, а рубрики: банк идей, график-органайзер, размышления о занятиях и т.д.

ПКП выполняет несколько функций:

- накопительную (сбор всевозможных документальных подтверждений успехов),
- диагностическую (позволяет оценить уровень достижений и выявить сильные стороны),
- рефлексивную (дает возможность осмыслить наработанные профессиональные знания, навыки и умения, наметить пути развития делового и личностного потенциала).

Уровень и качество ПКП, производится по следующим аспектам:

- наличие обязательных разделов, рубрик и выводов;
- использование разнообразных методов работы;
- проективный характер портфолио;
- «личностная привязка» содержания портфолио;

- качество оформления всех представленных материалов;
- наличие рефлексивных компонентов.

Минимизированный вариант ПКП включает следующие пункты:

- Профессионально составленное, отвечающее современным требованиям резюме.

- Список пройденных учебных курсов по основной области деятельности и связанных с ней областей знания, включая дополнительную специализацию, тренинги, специализированные семинары и мастер-классы ведущих преподавателей.

- Список внеучебных мероприятий и любых должностей, где на практике применяются навыки лидерства (например, староста группы, руководитель научной студенческой группы и т.д.).

- Описание карьерного потенциала и готовности к построению карьеры в терминах приобретения навыков и опыта. Приветствуются рекомендации ведущих преподавателей, руководителей курсовых проектов, дипломных работ, производственных практик.

У портфолио карьерного продвижения есть два предназначения – оценка учебных успехов и научных достижений, с одной стороны, и оценка готовности к профессиональной карьере - с другой.

1. Цель учебно-научной оценки. ПКП, в этом случае, служит как инструмент оценки, изменяющейся по мере, развития готовности к обучению и профессиональному росту в период нахождения в вузе, подтвержденного документально. По мере освоения учебных курсов портфолио отображает достижения студента в приобретении навыков и компетенций, необходимых для успешной карьеры..

ПКП является оптимальным способом подведения итогов учебных и научных достижений студента после консультаций с научным руководителем и профессорско-преподавательским составом кафедры и факультета и создает возможности для дальнейшей научно-исследовательской карьеры (например, поступление в магистратуру или аспирантуру). В связи с повсеместно осуществляемым в вузах России переходом на двухуровневую систему высшего профессионального образования – бакалавриат и магистратуру – качественно составленный ПКП может стать одним из важных критериев для поступления в магистратуру.

2. Цель оценки готовности к карьере. Также ПКП является важным инструментом передачи деловой и личностной информации о студенте-выпускнике вуза (в виде резюме и рекомендательных писем) потенциальным работодателям, для поступления на работу на условиях как частичной (еще в период обучения), так и полной занятости.

Профессиональное и полное ПКП позволяет работодателю легко просмотреть уровень подготовки и весь спектр умений и способностей кандидата и создает условия для принятия оптимального кадрового решения. В то же время ПКП может помочь выпускнику привлечь внимание работодателя и подчеркнуть его конкурентные преимущества по сравнению с другими претендентами. Хорошо, если ПКП фиксирует все достижения студента, поэтому его следует регулярно обновлять по мере продвижения в период обучения по основному и дополнительным направлениям профессиональной подготовки, а также, будет полезно включать в него информацию, отражающую актуальные умения, навыки, а также наработку компетенций на каждом этапе профессионального обучения и развития.

ПКП может содержать такие документы, как :

- выпускная квалификационная и курсовые работы;
- отчеты и отзывы о прохождении производственных практик;
- тексты докладов на научно-практических конференциях;
- отгиски статей в профессиональных журналах;
- грамоты и благодарности за участие в семинарах, форумах, конференциях;
- свидетельство о занесении на Доску почёта вуза;
- сертификаты об успешном освоении тренинговых и обучающих программ (например, тренинг «Технология карьеры», обучающая программа для пользователя «1С: Бухгалтерия» и т.д.);
- свидетельство о получении именных стипендий (президентской, губернаторской и т.д.);
- рекомендательные письма от преподавателей и кураторов.

Чем ближе к выпуску из высшего учебного заведения, тем более специфичными для выбранного студентом профиля деятельности и для целей его карьеры должны становиться пункты в персональном ПКП. Соответственно портфолио становится динамичным и развивающимся инструментом карьеры.

ПКП может быть и в бумажном варианте, однако целесообразнее иметь электронный вариант. Такой формат позволяет легко и эффективно общаться через Интернет с возможными работодателями. Подобное электронное ПКП может быть размещено как на персональном сайте, так и на сайте университета.

В качестве примера того, что может ПКП дать выпускнику вуза, приведем алгоритм составления портфолио одним из студентов специальности «Информационные системы в экономике». Будучи студентом первого курса университета, он создал и поддерживал свое

электронное портфолио. Начиная с простого резюме, студент постепенно добавлял материалы, показывавшие развитие его навыков и компетенций по мере прохождения программы обучения.

К моменту выпуска его ПКП включало профессиональное резюме, в котором были указаны:

- все пройденные им специальные обучающие программы (дополнительное обучение), в том числе и пройденные за собственные финансовые средства (что особо важно и показывает высокую мотивацию к обучению);
- опыт работы по неполной рабочей ставке в различных компаниях по профилю специальности;
- список проектов, в которых принимал участие с указанием конкретных функций и роли.

К резюме прилагались рекомендательные письма от руководителей компаний, где работал студент. Он использовал в своих интересах курсовые работы и другие задания, чтобы создать портфолио, которое достаточно специфично документировало его готовность к профессиональной карьере в выбранной области деятельности. Студент включил в свой карьерный портфолио для потенциальных работодателей целый ряд документов в порядке роста профессионального мастерства (от освоения достаточно простых навыков работы до наиболее сложных):

- примеры анализа данных в Excel, презентации в PowerPoint;
- примеры использования программного обеспечения с применением баз данных;
- образцы исходного текста, чтобы показать навыки программирования;
- разработанные программы (например, автоматизированное рабочее место для маркетинговых исследований в сфере туризма; компьютерную программу деловой оценки менеджеров среднего и высшего звеньев, вошедшую в выпускную квалификационную работу и реально применяемую в практике управления персоналом специалистами по оценке персонала).

Итак, мы показали на этом примере, что карьерный портфолио выпускника вуза является многокомпонентной структурой.

Варианты наполнения ПКП.

1. Профессиональное резюме

Первое, с чего нужно начинать составление ПКП, – это профессиональное резюме. При этом для начальных вариантов не обязательна высокая степень сложности или полноты. Важными пунктами здесь являются начать и продолжать отстраивать его в

течение всего учебного процесса. При систематическом внимании и личном обязательстве перед собой полностью использовать преимущества развития всех профессиональных возможностей, которые доступны, резюме будет неизбежно улучшаться в качественном отношении.

В качестве примера мы приводим ниже образец резюме с пояснением по каждому разделу. Комментарии, вынесенные справа от текста резюме, позволяют спрогнозировать возможную реакцию потенциального работодателя (в данном случае, это, безусловно, позитивное отношение к потенциальному работнику по всем пунктам его профессионального резюме).

<p>Романов Кирилл Александрович Дата рождения: 15.11.1994 Контактная информация E-mail: romanov.k@mail.ru Телефон: сот. +7 944 924 9244</p>	<p><i>Находится в сети Интернет</i></p>
<p>Цель Должность менеджера по персоналу (оценка, управление карьерой, мотивация и обучение сотрудников)</p>	<p><i>Ясная цель</i></p>
<p>Образование Университет, факультет психологии. Специализации: Психология управления (дополнительная), психологическое консультирование</p>	<p><i>Двойная специализация</i></p>
<p>Дополнительное обучение 2015 Мастер-класс «Консультирование в бизнесе». 2014 Цикл тренингов «Современные технологии деловой оценки персонала (Assessment-centre)». 2013 Цикл семинаров-практикумов «Управление финансами предприятия». «Введение в бизнес». 2013 Мастер-класс «Управление персоналом» 2012 Авторская программа «PR для некоммерческих организаций».</p>	<p><i>Высокая мотивация на обучение и овладение профессиональными знаниями. Разносторонность профессиональных интересов</i></p>
<p>Опыт работы 2015 – наст. вр. Менеджер по развитию – Центр «Абитуриент» университета: развитие подразделения и основных направлений деятельности. 2015–2016 Менеджер программы доп. образования «Психология управления»: организация и обеспечение процесса обучения, работа с учебной группой и преподавателями 2014 – наст. вр. Бизнес-консультант – консалтинговая групп-компания: реализация образовательных и консалтинговых проектов по оценке, закреплению и развитию персонала на территории Белгородской области. 2014 Учредитель, член совета правления, руководитель направления “Студенческое предпринимательство”: создание организации с “нуля”, создание миссии организации, стратегии, планирование развития, координация деятельности движения (более 1500 человек), организация сборов и обучающих мероприятий для участников (в непосредственном подчинении 3 человека).</p>	<p><i>Развитые лидерские качества и организационные навыки</i></p>

2011–2014 Старший вожатый/вожатый: создание, реализация программ активного досуга смены и отряда, координация смены и вожатского коллектива, ведение мероприятий, представление результатов в администрации (в подчинении 12 человек).	
Дополнительные навыки Опытный пользователь ПК (Windows 8-10, MS Office, уверенный пользователь сети Интернет). Навыки работы с оргтехникой: сканер, принтер, ксерокс. Английский язык – средний уровень (быстро развиваемый)	<i>Владение современными информационными технологиями</i>

2. План развития карьеры

Хорошим началом ПКП может стать создание проекта «План развития карьеры». Целью этого проекта является определение возможностей профессионального развития, которыми можно воспользоваться еще во время обучения, чтобы достичь личной готовности к карьере.

План развития карьеры (ПРК) состоит из двух частей, хорошо, если он написан в профессиональном ключе и адресован предполагаемому работодателю. ПРК должен включать в себя следующее:

Часть 1. Ответьте на вопрос: *Каковы мои слабые и сильные стороны как потенциального менеджера?*

При ответе на данный вопрос желательно использовать готовые классификации менеджерских навыков и отметить, насколько выражены у вас те или иные компетенции.

Часть 2. Ответьте на вопрос: *Как наиболее выгодно я могу воспользоваться возможностями, вытекающими из моего еще сравнительно небольшого опыта, чтобы повысить свой управленческий потенциал?*

Ответ на этот вопрос должен быть как можно более определенный. Важно описать четкий план действий на весь период времени, который остается до выпуска из университета. В план, помимо основного и дополнительного обучения, может быть включена деятельность во время каникул между сессиями. План по развитию карьеры должен быть написан профессиональным языком, без ошибок, с использованием стандартов эффективной письменной коммуникации.

ПРК должен быть достаточно информативным в части 1, чтобы показать способности к самоанализу сильных и слабых сторон в контексте управленца на данный момент времени. И план развития карьеры должен быть детализирован и углублен в части 2, чтобы была возможность объективно рассмотреть развитие делового и

личностного потенциала шаг за шагом, начиная с момента составления плана до выпуска из вуза.

3. Эссе «Я и моя карьера»

Эссе «Я и моя карьера» - это изложение в свободной форме (как правило, краткое, в объеме не более одной страницы) мыслей по поводу целей и смысла карьеры для выпускника. Именно свободная форма позволяет в полной мере продемонстрировать творческие способности, нестандартность и гибкость мышления, навыки письменной коммуникации и эффективной самопрезентации. В карьерном эссе студент раскрывает свой взгляд на карьеру, описывает причины и особенности выбора им профессии, характеризует образ будущего и раскрывает собственные стратегии достижения карьерного успеха.

В заключении хочется подчеркнуть, что ПКП имеет несомненные преимущества по сравнению с обычным резюме или анкетой, поскольку лучше и полнее раскрывает перед работодателем особенности, сильные стороны и преимущества кандидата.

Литература:

1. Могилёвкин Е.А. Портфолио карьерного продвижения как современная технология планирования и развития карьеры выпускников вузов // Управление персоналом. 2006. № 5. С. 26–29.
2. Справочник «Энциклопедия «Карьера». М.: РТВ-Медиа, 2005. 256 с.
3. Сотникова С.И. Управление карьерой: М.: ИНФРА-М, 2001. 408 с.
4. Shermerhorn J. Management. 7th ed. N.Y., 2003.

Фиронова Р.П.

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

КОМПЛЕКС ГТО КАК СРЕДСТВО ППФП СТУДЕНЧЕСКОЙ МОЛОДЕЖИ

Одним из главных направлений государственной социальной политики в Российской Федерации является работа по сохранению и укреплению здоровья наших граждан. Мероприятия по оздоровлению нации ведется по многим линиям, в том числе по линии здравоохранения и по линии развития физической культуры и спорта.

Чтобы привлечь к регулярным занятиям физической культурой и спортом как можно больше людей разного возраста Президент РФ Владимир Путин издал Указ от 24 марта 2014 года о введении в действие физкультурно-спортивного комплекса ГТО – программной и нормативной основы физического воспитания населения. В рамках обновленного ГТО предусматривается сдача спортивных нормативов в 11 возрастных группах, начиная с 6 лет. Первая из них 6-8 лет, а последняя XI ступень «70 лет и старше», то есть принять участие в новом комплексе «Готов к труду и обороне» может практически любой желающий[3].

В Постановлении Правительства Российской Федерации от 11 июня 2014 г. №540 «Об утверждении Положения о Всероссийском физкультурно-спортивном комплексе «Готов к труду и обороне» устанавливаются государственные требования к физической подготовленности граждан Российской Федерации.

Целями Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса являются повышение эффективности использования возможностей физической культуры и спорта в укреплении здоровья, гармоничном и всестороннем развитии личности, воспитании патриотизма и обеспечение преемственности в осуществлении физического воспитания населения.

Задачами физкультурно-спортивного комплекса являются:

а) увеличение числа граждан, систематически занимающихся физической культурой и спортом в Российской Федерации;

б) повышение уровня физической подготовленности продолжительности жизни;

в) формирование у населения осознанных потребностей в систематических занятиях физической культурой и спортом, физическим совершенствованием и внедрении здорового образа жизни;

г) повышение общего уровня знаний населения о средствах, методах и формах организации самостоятельных занятий, в том числе с использованием современных информационных технологий;

д) модернизации системы физического воспитания и системы развития массового, детско-юношеского, школьного и студенческого спорта в образовательных организациях, в том числе путем увеличения количества спортивных клубов.

Всероссийский физкультурно-спортивный комплекс основывается на следующих принципах: добровольность и доступность, оздоровительная и личностно ориентированная направленность, обязательность медицинского контроля, учет региональных особенностей и национальных традиций [2].

Среди студенческой молодежи физическая культура и спорт традиционно пользуется популярностью не только как средство сохранения здоровья, а в большей степени как средство реализации возможностей, досуга, коммуникативных потребностей. Цель занятий физической культурой у молодых людей имеет свои акценты: кто-то хочет проверить свои физические способности сдав нормативы; другой хочет доказать окружающим, в том числе себе, что он имеет достойную уважения физическую кондицию; кто-то рассматривает здоровье и спортивные навыки как хорошую стартовую позицию в жизни; кто-то имеет семейное воспитание, направленное на здоровый образ и спортивный стиль жизни. Так или иначе заинтересованность студенческой молодежи заниматься физической культурой есть, но в силу возраста самое главное назначение как сохранение и укрепление здоровья фигурирует в меньшей степени. Значит заинтересованность эта имеет временный, возрастной характер.

Возрожденный комплекс ГТО призван пролонгировать заинтересованность в занятиях физической культурой и спортом на протяжении всей сознательной жизни. Посильные нормативы физической кондиции для каждого возраста позволяют регулярно и системно заниматься развитием физических качеств, форма организации коллективной сдачи нормативов в виде фестивалей, праздников способствует обмену опытом, знаниями, просто обмену информации, созданию новых дружеских связей в разных слоях населения. В студенческой среде фестиваль ГТО помогает укреплению межвузовских контактов в массовом порядке, а не только по линии узкопрофессионального или узконаправленно заинтересованных людей общению[3,4].

Важным средством популяризации физкультурно-спортивного комплекса ГТО является подготовка студентов к будущей службе в Вооруженных силах РФ. Участие в процессе подготовки и сдача нормативов позволяет поддерживать свою физическую подготовленность на необходимом для службы в армии уровне и более уверенным чувствовать себя к предстоящему испытанию.

Историческое наследие, героическое прошлое в развитии комплекса ГТО как основы подготовки военного резерва, что и являлось основной причиной его создания в 1931 году, позволяет возрожденный и обновленный проект положить в основу современного патриотического воспитания как молодежи, так и всего общества. Расслоение общества в последние неблагоприятные десятилетия 90-х и 2000-х заметно снизило патриотический градус общественного настроения. В последнее десятилетие дух русского

патриотизма вновь стал обретать силу, стал общенациональным, российским. Комплекс ГТО также призван закрепить патриотическое настроение народа, объединив его общими целями готовности защищать свое отечество, несмотря на идеологические разногласия.

Средствами популяризации также являются мотивирующие факторы:

- наличие знаков отличия ГТО учитывается при поступлении в высшие учебные заведения;

- обучающимся, имеющим золотой знак отличия Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса, может быть назначена повышенная государственная академическая стипендия в порядке, установленном Министерством образования и науки Российской Федерации;

- требования к уровню физической подготовленности при выполнении нормативов учитываются в образовательных программах образовательных организаций по предмету (дисциплине) «Физическая культура»[1].

Другие способы повышения мотивации:

- торжественное вручение значков ГТО;

- установление Досок Почета Комплекса «ГТО» в учреждениях, организациях и муниципалитетах;

- включение выполнения норм комплекса ГТО на золотой знак отличия как критерия в Положение о региональном конкурсе на присуждении премии талантливой молодежи;

- проведение областного конкурса на лучшую организацию работы по внедрению комплекса ГТО среди муниципальных образований, образовательных организаций и трудовых коллективов;

- скидки на посещение спортивных сооружений для значкистов ГТО;

- дисконтные карты торговых сетей для значкистов ГТО;

- премиальные выплаты по итогам сдачи нормативов комплекса ГТО[1].

В Белгородской области с 2001 года учащиеся образовательных учреждений сдают нормы комплекса «ГТО». С 2012 года региональное отделение ДОСААФ России по Белгородской области организовала сдачу нормативов комплекса «ГТО» среди обучающихся учреждений профессионального образования. В 2015 -2016 сдача нормативов комплекса «ГТО» в массовом порядке организована во всех муниципальных образовательных учреждениях Белгородской области, а также среди обучающихся в средне специальных и высших учебных заведениях.

Например. в Белгородском государственном национальном исследовательском университете разработана балльная рейтинговая система оценки подготовленности студентов по дисциплине «Физическая культура». Баллы для зачета можно получить не только за посещение лекций, практических занятий и сдачу контрольных нормативов, но и за другие формы работы, в том числе сдачу норм ВФСК ГТО. Студенты, сдавшие нормативы комплекса на золотой и серебряный знак, получают зачет «автоматом», на бронзовый – 20 баллов.

В финале соревнований по сдаче нормативов комплекса «ГТО» среди учащейся молодежи (V и VI ступени) сборная Белгородской области заняла первое место.

Таким образом, возрожденный комплекс «Готов к труду и обороне» является универсальным средством и основой для профессиональной прикладной физической подготовки молодых специалистов.

Литература:

1. Указ Президента Российской Федерации «О Всероссийском физкультурно-спортивном комплексе «Готов к труду и обороне» от 24 марта 2014 г. №172.

2. Постановление Правительства Российской Федерации от 11 июня 2014 г. №540 «Об утверждении Положения о Всероссийском физкультурно-спортивном комплексе «Готов к труду и обороне».

3. Внедрение всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» в образовательных организациях / сост. А.В. Воронков, В.Н. Ирхин, П.П. Кондратенко и др. Белгород: ООО «ЭПИЦЕНТР», 2015. 144с.

4. Фиринова Р.П. Здоровье и активная жизненная позиция. Физическое воспитание и спорт в высших учебных заведениях // Сб. статей VII междунар. науч. конф., Белгород, 2011. С.312 - 315.

5. Фиринова Р.П. Физкультурное образование в вузе нефизкультурного профиля. Энергосберегающие технологические комплексы и оборудование для производства строительных материалов: межвуз. сб. статей под ред В.С. Богданова. Белгород, 2012. Вып. XI. С. 468 – 469.

Черныш Н.Д., Коренькова Г.В., Митякина Н.А.
*Белгородский государственный технологический университет
им. В.Г. Шухова, г. Белгород, Россия*

ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ ТВОРЧЕСКОГО ПОДХОДА В УЧЕБНОЙ АРХИТЕКТУРНО-ПРОЕКТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Сегодня вуз заставляет студента приобретать знания, которые должны пригодиться в профессии. Образовательная система должна служить на благо выпускнику, который на базе знаний, полученных в вузе, сможет получить достойное рабочее место и стать профессионалом. В настоящее время велика потребность в качественно новом специалисте, сочетающем творческий потенциал, способность ориентироваться в быстро изменяющейся ситуации с фундаментальными профессиональными знаниями в области архитектурно-строительного проектирования.

Усложнение задач строительной деятельности и современная организация проектного дела требуют совершенствования системы подготовки и разработки эффективных методов профессионального обучения.

Подготовка к архитектурно-проектной деятельности основана на преемственности знаний, наличии взаимосвязи между фундаментальной, общепрофессиональной и специальной подготовкой на протяжении всех лет обучения. На уровне подготовки бакалавров должна быть сформирована система фундаментальных знаний и навыков: умение использовать знания при решении конкретных задач, умение обновлять знания, владение способами нахождения нужной информации и обработки ее.

Совершенствование профессиональной практической подготовки предполагает обеспечение:

- а) полноты (практической подготовки к выполнению всех основных профессиональных функций),
- б) целостности (готовности к выполнению не отдельных операций, а к деятельности от начального этапа до анализа результатов).

Учебное проектирование имеет комплексный характер, предполагающий разработку функциональных вопросов, решение конструкторских, эстетических, технологических, экономических и других задач. Перспективные методы обучения предполагают мотивацию к усвоению знания путем выстраивания отношений между

конкретным знанием и его применением, и возможность ассоциировать собственную практику с предметом изучения.

Учебная архитектурно-проектная деятельность позволяет научиться работать в среде разработки, с технической и нормативной документацией. Можно выделить ряд принципов организации учебной проектной деятельности:

- 1) опора на ранее усвоенный материал;
- 2) самостоятельность при выполнении проекта;
- 3) творческая направленность;
- 4) практическая осуществимость проекта;
- 5) значимость решаемой проблемы.

Деятельность обучающихся в учебном проектировании носит как репродуктивный, так и продуктивный характер.

Требования к современному выпускнику в условиях постоянно изменяющейся ситуации включают способность к переоценке накопленного опыта, приобретению новых знаний, понимание взаимосвязи дисциплин в целостной системе знаний, способность к проектной деятельности на основе системного подхода. Следует отметить, что в настоящее время существует некоторое противоречие между уровнем требований к специалисту и возможностью их реализации.

В вузовской практике в основном преобладает методика, предполагающая подготовку специалиста к усвоению дисциплинарных знаний. Данную методику достаточно часто подвергают критике как слабо ориентированную на развитие личности. При этом не учитывают, что сведение учебной деятельности к получению студентом знаний по изучаемым дисциплинам не делает простым усвоение наук, а в отношении фундаментальных дисциплин — необходимость. Тем более, что учебная литература для вузов по отдельным дисциплинам не предусматривает самостоятельности обучения. Действительное овладение учебным материалом предполагает, что студент способен, руководствуясь знаниями, проанализировать ситуацию, дать ее оценку с позиций теории, наметить правильный путь решения профессиональной задачи.

Чтобы стать проектировщиком, который может работать самостоятельно, требуется как минимум 5—10 лет. В связи с этим подготовка квалифицированных кадров предполагает настройку системы мышления обучающихся на умение осваивать профессию. Процесс проектирования не следует путать ни с искусством, ни с естественными науками, ни с математикой. Следует учитывать, что

при проектировании реальным считают то, что существует в воображаемом будущем.

Обучение деятельностью — это активные методы обучения, позволяющие подчинить процесс воздействию преподавателя; обеспечить участие в работе студентов; установить контроль за процессом усвоения учебного материала. Способом вхождения студента в мир профессиональных знаний должна оставаться передача знаний преподавателем, который в современных условиях учитывает необходимость развивающего характера технического образования.

Очевидна необходимость формирования пространственных представлений и использования в обучении задач, требующих ориентации в пространстве и анализа пространственных свойств видимых или изображаемых объектов. При этом на основании теории поэтапного формирования умственных действий выдвинута гипотеза: результат предшествующего действия запоминается, если он необходим для осуществления последующего. Усвоение материала наиболее эффективно, если в процессе обучения студент оказывается в ситуации проблемного характера.

Перспективными методами активного обучения являются «контекстное обучение», когда мотивации к усвоению знания достигают путем выстраивания отношений между конкретным знанием и его применением, и «обучение на основе опыта», когда есть возможность ассоциировать собственную практику с предметом изучения. Преподаватели, используя имеющиеся у студентов знания, стремятся сформулировать при их участии четкие понятия, выделить совокупность признаков, характеризующих объект, определить наиболее существенные из них, установить связь явлений и признаков, т. е. сформировать систему знаний о конкретном объекте.

В современной системе высшего образования в архитектурном образовании используют преимущественно изобразительную деятельность (графическое моделирование) и предметно-пространственное моделирование; строительное образование ориентировано на логико-математическую и вербальную деятельность, что значительно сужает круг возможностей специалистов строительных профессий.

Наряду с графикой предметно-пространственное моделирование и макетирование является важным средством визуализации информации и развития пространственных представлений. Эти методы дают наглядное представление о пространственном размещении конструкций, объемно-планировочной структуре здания и т.п. Макетирование возможно на различных этапах архитектурного,

конструктивного, архитектурно-конструктивного и комплексного проектирования: творческого поиска, разработки конструктивной системы и объемно-планировочного решения, планировочной структуры и схемы функциональных связей.

В процессе обучения преподаватели стремятся формировать, развивать необходимые в творческой деятельности интеллектуальные умения: способность осуществлять деятельность на основе имеющихся знаний в изменяющихся условиях и оперировать знаниями: анализировать, классифицировать, обобщать, сравнивать.

В методологии проектирования различий между архитектурным и строительным проектированием нет. Проектирование — это системообразующая деятельность на стыке науки и искусства, предполагающая творческий поиск и элементы интуиции.

Методика обучения проектированию направлена на формирование оригинальности мышления, потребности решения задач оригинальными методами, способности найти нестандартное решение проблемы, выработку взгляда на ситуацию в проектировании как незнакомую.

Предметная деятельность в процессе обучения необходима для изучения и усвоения понятий. В процессе работы у студентов возникает значительное число трудностей, связанных, во-первых, с неумением выразить свои мысли языком графики, во-вторых, с отсутствием представлений об объеме и пространстве.

Следует отметить, что процесс «настоящего» профессионального производственного проектирования и процесс учебного проектирования имеют ряд различий. Если цель производственного проектирования заключается в создании проекта как результата деятельности, то учебное проектирование направлено на овладение способами и приемами достижения поставленной учебно-профессиональной задачи, удовлетворение познавательных потребностей, самореализацию и развитие личностных качеств.

Обучение строится на последовательной системе проектирования от малого к большому, от простого к сложному, от единичного к целому. В результате многократных упражнений студент приобретает умение проектировать объект в различных условиях окружающей среды. Учебное проектирование, имея свои отличительные особенности, в то же время соответствует характеру и задачам практического проектирования в условиях проектных организаций. В процессе работы над учебным проектом теоретические знания, полученные при изучении отдельных дисциплин, объединяются, выстраиваются в систему и приобретают конкретный практический

смысл. Комплексный метод проектирования способствует раскрытию всех многообразных связей в архитектурном сооружении. В процессе выполнения учебных проектных работ пассивное знакомство с архитектурно-строительными решениями должно сменять активное изучение.

Знакомство с методами проектирования следует начинать после приобретения определенного объема теоретических знаний. Современное состояние творческих аспектов высшего строительного образования имеет следующие особенности:

- а) не выражено творческое начало, активно стремление пользоваться в работе хрестоматийными примерами;
- б) архитектура представляется декоративным дополнением к построенным инженерным сооружениям;
- в) недостаточна графическая подготовка студентов.

Студент приходит в вуз, обладая комплексом бытовых, предметно-пространственных понятий и представлений. В архитектурном направлении профессиональной подготовки на начальном этапе формируют пространственные понятия, служащие фундаментом для дальнейшей творческой деятельности. В строительном образовании такой фундамента не создают, что в дальнейшем создает проблемы в профессиональной деятельности в области проектирования.

Литература:

1. Jones J. Christopher Design Methods. Джонс Дж. К.. Методы проектирования. М.: Мир, 1986. 326 с.

2. Чернышов Ю.В. К проблеме развития конструктивно-пространственного мышления инженеров-архитекторов в процессе обучения архитектурному рисунку // Вестник БГТУ им. В.Г. Шухова. 2010. № 3. С. 184—186.

3. Шутенко Е.Н. Субъективно-значимые критерии самореализации студентов в процессе вузовской подготовки // Вестник Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова. 2014. № 3. С. 48—52.

4. Попков В.А. Коржуев А.В. Теория и практика высшего профессионального образования. М.: Академический проект, 2004. 428 с.

5. Дегтев И.А., Черныш Н.Д. Подготовка бакалавров по профилю «Проектирование зданий» к профессиональной проектной деятельности // Образование. Архитектура. Строительство: материалы Всероссийской науч.- прак. конф. Казань: Изд-во Казанск. гос. арх.-стр. ун-та, 2016. С. 15—20.

6. Черныш Н.Д., Коренькова Г.В., Митякина Н.А. Проблемы, методические основы и тенденции развития профессиональной культуры создания архитектурной среды / Вестник БГТУ им. В.Г. Шухова. 2015. №6. С. 93—96.

7. Черныш Н.Д., Коренькова Г.В., Митякина Н.А. К вопросу об управлении качеством образовательного процесса подготовки проектировщика в строительной отрасли // Путь науки: Междунар. научный журнал, № 3(3). 2014. С. 29—30.

Шайхетдинова К.Р.

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

ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОСТРАНСТВА ПЕШЕХОДНЫХ ПУТЕЙ

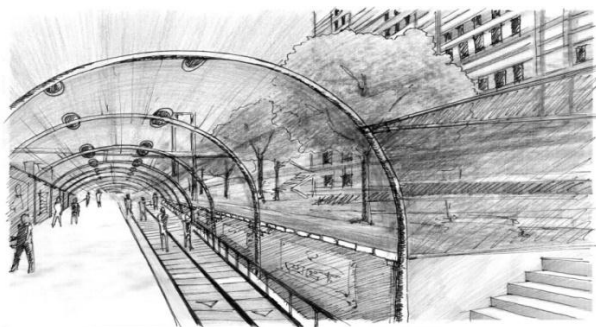
Архитектор организует пространство, моделируя его экспозицию. В интерпретации сюжетов восприятия, он выбирает жанр (на уровне диспозиции) и средства воплощения в обстановке сюжетного содержания (на уровне композиции) [1]. Зрелищный жанр архитектурной экспозиции способствует активизации экскурсионного потенциала города. Он предполагает разведку новых трасс и конструирование новых сюжетов, или сценарное обновление существующих экскурсионных маршрутов [2]. Проблема экспозиционного моделирования городской среды состоит в том, что отсутствуют специалисты и даже профессия проектировщика городских экскурсий: этим, по-прежнему, должен заниматься архитектор, который обучен поиску логического порядка обстановки при проектировании гармоничных сред средствами симметрии, пропорций и масштаба. Другими словами, проблема организации восприятия города проистекает из отсутствия средств, связанных с тематическим, сюжетным и жанровым описанием городских процессов.

Исследуется возможность реорганизации пешеходного пути-спуска от памятника князю Владимиру (Харьковская гора) до музейной площади (река Везелка). Объектом исследования является предметная среда вдоль пешеходного пути, а предметом исследования - приёмы её благоустройства и принципы экспозиции.

В небольших исторических городах, и в исторических центрах крупных городов, в планировочной реконструкции которых прослеживается идея создания пешеходных зон, дальновидные

специалисты расширяли существующие пешеходные зоны и создавали новые схемы пешеходных путей. Например, скандинавские градостроители считают своим важнейшим достижением организацию разных режимов использования, и параллельную прокладку новых трасс: велосипедных - летом и лыжных - зимой. По ним жители могут попасть от подъезда своего дома к местам приложения труда и к обслуживающим учреждениям, и к местам отдыха и спорта, в природные леса, к водоемам. заинтересованность в организации, а нередко и много пешеходных улиц в других странах. Решается эта проблема и у нас. Возникают улицы, свободные от транспорта, в Москве, Киеве, Вильнюсе, Каунасе, Клайпеде и некоторых других городах, дорожная сеть приспособлена к автомобильному движению, поэтому именно там, организуются пешеходные улицы и целые зоны. На них сосредотачиваются торговые учреждения, представительства фирм и объединений, антикварные магазины, художественные салоны, выставочные залы, кинотеатры, рестораны, но должны отсутствовать гаражи, склады и предприятия. На их примерах удаётся выявить, какие приёмы планировки можно применить для пешеходной зоны города Белгорода.

Пекинская пешеходная улица в городе Гуанчжоу очень известна в мире. Туристы обращают внимание на старинные дома по обе стороны улицы – в них отражены не только южно-китайские архитектурные традиции, но и европейские стили [3]. Внимание туристов привлекает Пекинская улица, фрагменты оригинальной мостовой которой положены здесь более 700 лет назад. Интересны они тем, что много фрагментов мостовой сделаны из стекла и подсвечиваются ночью.



Одной из известных улиц Москвы является Старый Арбат. Улица интересна тем, что на ней находится памятник Гоголю,

необычная скульптурная композиция в честь Булата Окуджавы, скульптура «Пушкин и Натали». Неотъемлемой частью среды Старого Арбата являются художники и музыканты; здесь проходят интересные выставки художников, фестивали музыкантов, продажи игрушек, что заставляет пешехода остановиться и посмотреть на памятники, поучаствовать в выставках, даже в играх. Тем самым культурно обогатиться.

Играет весомую роль «**театрализация**» форм жизни, усиление зрелищности средовых процессов [4].

Феномен «театрализации среды» затрагивает все стороны средового формирования - и пространство, и оборудование, и организацию процесса. Из-за этого средовой дизайн сегодня - самое актуальное искусство, так как содержит полный цикл проектного процесса предметных действий архитекторов, дизайнеров. Феномен театрализация среды реализуется в городе по-разному, в зависимости от целей и масштабов проявления. Шимко В.Т. предлагает следующее виды театрализации в городе [5]:

1. «Театрализация **образа среды**» - внесение в её визуальные характеристики черт яркости, динамичности, зрелищности, отказ от нейтральной подачи образов, обслуживающих среду процессов, предельную эмоциональную и информационную насыщенность постоянно действующих в среде состояний.

2. «Театрализация **образа жизни в среде**» - ориентация средового объекта на процессы информационно значимые, культурно-развлекательные, привлекающие внимание на специфические формы торговли, требующие развитой визуальной информации.

3. «Специальные **театрализованные мероприятия**», рассчитанные на непосредственное соучастие зрителей-карнавалы, митинги, шествия, ярмарки. Отличаются они от событий позиции 2 внедрением черт «прямой» театральности - сценария, разыгрывания «сюжетных» представлений, применения специальных элементов оборудования.

4. «Представления» с пассивным участием зрителя предусматривают разделение «зрителей» и «актёров», возведение сценических подмостков, рядов для зрителей, ограждение сценической площадки, специальное техническое оборудование, изоляцию «театра» от прочих реалий среды [3].

К виду театрализации представления относится пример улицы Советская в городе Брест [3]. Она немного перегружена декоративными элементами-лавочками, фонарями и т.р., но смотрится очень красиво. Эта улица является символом романтики, так как с 2009

года ежедневно зажигает и гасит фонари штативный фонарщик в форме петровских времен. Что бы совершить свой ритуал, он поднимается по лестнице и вручную зажигает и гасит в каждом фонаре керосиновую лампу. Всего на улице Советской 19 таких фонарей. Такое «театрализованное представление» было бы уместным для территории спуска.

К театрализованным можно отнести участие уличных артистов тоже не остаются в стороне- их манит большое скопление туристов и внушительная публика. Так что стараются они на все лады и веселят путешественников, решивших прогуляться по центру Дании

Хорошим примером для организации пешеходных зон помогут зеленые насаждения. Растения помогают усилить, подчеркнуть одни элементы оформления и скрыть другие, создать иллюзию расширения или сокращения пространства. С их помощью можно направить взгляд пешехода на отдаленный предмет и акцентировать широкую панораму. Единая форма использования растительности на всем протяжении улицы(скажем, платановая аллея) может объединить разнохарактерную или случайную застройку, и, наоборот, с помощью растительности единое пространство можно разделить на части.

Сейчас озеленении пешеходных зон все чаще сохраняют общее количество насаждений, но при этом придают каждому отдельному дереву значимость живой скульптуры, « визуального события». Освещение при этом устанавливается таким образом, чтобы останавливать внимания на том или ином компоненте уличного ансамбля - цветнике, группе деревьев, зелёном ковре газона, водных растениях декоративного бассейна. Интенсивность этого освещения, его цветовая тональность, даже направленность (например, вместо заливающего верхнего света-подсвет снизу) меняются по времени суток.

Проанализировав данные примеры организации пешеходных путей, улиц городов нашей страны и других стран, то можно взять эти аналоги за основу организации пути спуска Харьковской Горы к реке Везелка. На этом участке можно организовать выставки картин художников, проектов молодых, перспективных архитекторов и дизайнеров, фотовыставки талантливых и даже квесты. Также имеются ввиду деятельностные феномены, обладающие своей эстетически воспринимаемой организованностью. Это парады, театрализованные действия, маскарады, иногда-ярмарки и другие нережиссируемые события городской жизни

Большую роль сыграют уличные музыканты, которые создают приятную комфортную атмосферу.

Зеленые насаждения и необычное ночное освещение создадут совсем иной, современный облик этого места, привлекая пешеходов своим необычным внешним видом и интересным сюжетом.

Литература:

1. Горожанкин В.К. Сценарии монтажа в композициях модернизма // Вестник БГТУ им. В.Г. Шухова № 1. 2016. С 13-17.
2. Стригалёв А. Художественный образ как цель, процесс и результат архитектурного творчества // Принципы и средства композиции в современной архитектуре./ ЦНИИП Градостроительства. М.: 1979. С. 3-10.
3. Шимко В.Т. Архитектурно-дизайнерское проектирование городской среды. М., «Архитектура-С», 2006. 383 с.
4. Шимко В.Т. Основы дизайна и средовое проектирование. М., «Архитектура-С», 2005. 160 с.

Шамаева О.П., Хорошун Н.А.

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

СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА И МОЛОДОЙ СПЕЦИАЛИСТ

Управление персоналом организации есть формирование и развитие высококвалифицированного кадрового потенциала, способного эффективно реализовать планы развития организации. Под персоналом предприятия мы подразумеваем всю совокупность работников предприятия, обладающих определенной квалификацией и практическими навыками работы. Для организации управлять профессиональным развитием своих сотрудников значит координировать достижение работниками соответствующих требованиям организации уровней содержания компетенций и личностных характеристик. Человеческие ресурсы в настоящее время становятся главной составляющей всех бизнес процессов организации и являются залогом ее успешности.

Результативность труда сотрудников организации зависит от совокупности действий администрации, одним из которых является профессиональное развитие, обеспечивающее соответствие и рост потенциала качественных характеристик работников текущим и

перспективным требованиям. Профессиональное развитие работника при работе на определенной должности может считаться состоявшимся только при условии его полного удовлетворения своим трудом, так как в противном случае работник не может в полной мере соответствовать требованиям, предъявляемым к нему организацией.

Профессиональное развитие – это процесс, в результате которого человеку удастся сохранить качество и уровень своих профессиональных навыков и умений в течение всей своей жизни. Профессиональное развитие требует от человека осознанного, направленного, активного обучения. Такое обучение отличается от всех остальных форм, поскольку оно не назначено сверху. Человек сам решает, в каком направлении ему необходимо развиваться, какими способами получать информацию, каким образом её осваивать и т.д. Следовательно, *управление профессиональным развитием персонала* – это процесс целенаправленной реализации стратегии управления человеческими ресурсами, направленной на формирование определенных компетенций сотрудников. Планирование и реализация профессиональной карьеры предполагают взаимодействие профессионального развития и внутриорганизационной карьеры посредством достижения взаимосвязи целей организации и конкретного работника.

Основная цель профессионального развития работников *с точки зрения организации* – повышение эффективности (максимизация) результатов использования персонала посредством реализации поставленных организацией целей, улучшения производственного потенциала коллектива и социально-психологического климата.

С позиции работников организации, профессиональное развитие заключается в формировании и постоянном обогащении личностных характеристик, профессиональных знаний, навыков и умений, которые необходимы им для эффективного исполнения своих должностных функций, прав и обязанностей.

Таким образом, мы приходим к выводу о том, что профессиональное развитие есть результат взаимодействия потребностей и требований организации с характеристиками и интересами конкретного работника.

Представить этапы управления профессиональным развитием сотрудников можем следующим образом (См. Приложение 1).

В целом управление профессиональным развитием персонала в системе управления персоналом организации состоит в следующем:

- привлечение, подбор, отбор, оформление на работу;

- анкетирование молодых специалистов;
- аттестация персонала;
- включение в кадровый резерв;
- психодиагностика;
- планирование профессионального развития и карьерного продвижения;
- рекомендации к обучению;
- ротация кадров.

Вершин профессионального мастерства можно достигать всю жизнь, постоянно совершенствуя свое мастерство, отыскивая в себе новые таланты и способности. Профессионализм рассматривается как высокий уровень овладения профессией, а также как состояние, владение неким абстрактным систематизированным набором знаний и навыков в сочетании с основополагающей этической составляющей – служению обществу.

Мы приходим к выводу о том, что управление профессиональным развитием персонала (молодых специалистов – в особенности) представляет собой систему, основными подсистемами которой являются: деловая карьера; обучение персонала; мотивация и стимулирование; работа с кадровым резервом; мониторинг развития и аттестация.

Рассмотрим основное содержание указанных подсистем.

Подсистема **«деловая карьера»** представляет собой поступательное продвижение человека в какой-либо сфере деятельности, изменение навыков, способностей, квалификационных возможностей и размеров вознаграждения, связанных с деятельностью; продвижение вперед по однажды выбранному пути деятельности, достижение известности, славы, обогащения.

Деловая карьера – это не только продвижение по службе. Можно говорить о карьере как о роде занятий, деятельности. Она начинается с формирования субъективно осознанных собственных суждений работника о своем трудовом будущем, ожидаемом пути самовыражения и удовлетворения трудом. В структуре системы управления профессиональным развитием выделяют следующие виды деловой карьеры: карьера внутриорганизационная; карьера межорганизационная; карьера специализированная; карьера неспециализированная; карьера вертикальная; карьера горизонтальная; карьера скрытая; карьера ступенчатая. При реализации карьеры важно обеспечить взаимодействие всех видов и

типов карьеры. Это взаимодействие предполагает выполнение следующих задач:

- достижение взаимосвязи целеполагания организации и отдельного сотрудника;
- обеспечение направленности планирования карьеры на конкретного сотрудника в целях учета его специфических потребностей;
- обеспечение открытости процесса управления карьерой;
- устранение «карьерных тупиков», в которых практически нет возможностей для развития сотрудника;
- повышение качества процесса планирования карьеры;
- формирование наглядных и воспринимаемых критериев служебного роста, используемых в конкретных карьерных решениях;
- изучение карьерного потенциала сотрудников;
- обеспечение обоснованной оценки карьерного потенциала работников в целях сокращения нереалистичных ожиданий;
- определение путей служебного роста, использование которых удовлетворит количественную и качественную потребность в персонале в нужный момент и в нужном месте.

Практика показала, что работники часто не знают своих перспектив в данном коллективе. Это говорит о плохой постановке работы с персоналом, отсутствии в организации планирования и контроля карьеры. Планирование и контроль деловой карьеры заключаются в том, что с момента принятия работника в организацию и до предполагаемого увольнения с работы необходимо организовать планомерное горизонтальное и вертикальное продвижение работника по системе должностей или рабочих мест. Работник должен знать не только свои перспективы на краткосрочный и долгосрочный периоды, но и то, каких показателей он должен добиться, чтобы рассчитывать на продвижение по службе. При планировании деловой карьеры выделяют шесть этапов: предварительный, становление, продвижение, сохранение, завершение, пенсионный. На разных этапах карьеры работник удовлетворяет различные потребности. Успех продвижения по этапам трудовой карьеры зависит от ряда объективных и субъективных факторов.

Подсистема **«обучение персонала»** представляет собой развитие профессиональных знаний, умений и навыков сотрудников с учетом целей соответствующих подразделений, которые в свою очередь определяются стратегией компании. Основная цель

обучения персонала – обеспечить такую квалификацию кадров предприятия, которая позволят качественно выполнять возложенные на них функции, задачи и работы в процессе разработки, производства и поставки продукции объединения.

Традиционно используют следующие виды обучения персонала:

Профессиональная подготовка. Существует начальная, средняя и высшая профессиональная подготовка рабочих и специалистов с получением документа об образовании (диплом, свидетельство). Срок обучения от 1 до 6 лет.

Повышение квалификации. Выполняется на профессиональных курсах, в школах менеджеров, на факультетах повышения квалификации и институтах бизнеса. Срок обучения от 1 дня до 6 месяцев.

Переподготовка кадров. Выполняется в учебных заведениях, когда рабочие овладеют второй профессией, а служащие второй специальностью. Срок обучения от 6 до 24 месяцев.

Послевузовское профессиональное образование. Осуществляется для получения высшей профессиональной или научной квалификации в аспирантуре или докторантуре. Срок обучения 2 – 4 года.

При формировании системы управления профессионального развития персонала, необходимо учитывать тот факт, что в отечественно и зарубежном опыте выработано (и используются) три концепции обучения квалифицированного персонала:

1) *Концепция специализированного обучения,* ориентированного на сегодняшний день или ближайшее будущее и имеющего отношение к соответствующему рабочему месту. Такое обучение эффективно относительно непродолжительный отрезок времени, но с точки зрения работника способствует сохранению рабочего места, а также укрепляет чувство собственного достоинства. 2) *Концепция многопрофильного обучения* является эффективной с экономической точки зрения, так как повышает внутрипроизводственную и непроизводственную мобильность работника. Однако последнее обстоятельство представляет собой известный риск для организации, где работает сотрудник, поскольку он имеет возможность выбора и поэтому менее привязан к соответствующему рабочему месту.

3) *Концепция обучения, ориентированного на личность,* имеет целью развитие человеческих качеств, заложенных природой или приобретенных в практической деятельности. Эта концепция

относится, в первую очередь, к людям, имеющим склонность к научным исследованиям и обладающим талантом руководителя, педагога и т.п.

Как будет происходить обучение – на рабочем месте или с отрывом от работы – определяется в основном тем, какие методы обучения будут использованы. Обучение без отрыва от производства осуществляется в обычной рабочей обстановке: обучаемый использует настоящие рабочие инструменты, оборудование, документацию или материалы, которые он будет использовать и после завершения курса обучения. При этом обучаемый работник рассматривается как частично производительный работник. Обучение с отрывом от производства проводится вне рабочего места, как правило, с использованием специально упрощенных учебных инструментов и оборудования. Обучаемый работник не считается производительной единицей с момента начала обучения, его работа начинается с выполнения упражнений. Кроме обучения на рабочем месте и вне его, возможно сочетание того и другого метода.

Обучение квалифицированных кадров является эффективным в том случае, если связанные с ним издержки будут ниже издержек организации на повышение производительности труда за счет других факторов или издержек, связанных с ошибками в найме рабочей силы. Поскольку определение результатов, достигаемых с помощью обучения квалифицированных кадров, сопряжено с определенными трудностями, налицо экономическая эффективность обучения в форме снижения издержек, которые поддаются точному расчету. Обучение квалифицированных кадров затрагивает важные факторы социальной эффективности. Повышение профессионального мастерства положительно отражается на гарантии сохранения рабочего места, на возможностях повышения в должности, на расширении внешнего рынка труда, на величине доходов организации, на чувстве собственного достоинства и возможностях самореализации.

Содержание, формы и методы обучения могут быть разные, но при этом должны учитываться не только потребности слушателей в развитии, приобретении новых знаний навыков, получении информации, необходимой для успешной работы, но и соответствие данного обучения целям и интересам организации. При формировании программы обучения принимается во внимание, как установленная потребность в компетентности персонала, так и желание самих сотрудников повысить свою квалификацию.

Получение дополнительного образования возможно по инициативе сотрудника, инициативе организации, а также по взаимной инициативе сотрудника и организации. По инициативе сотрудника – желание сотрудника получить знания, повысить квалификацию или пройти переподготовку, не учитывающее служебной необходимости и профиля выполняемой работы. По инициативе организации – служебная необходимость, вызванная организационными, штатными и другими изменениями или выраженная в требованиях к образованию и квалификации по занимаемой должности. По взаимной инициативе сотрудника и организации – желание сотрудника получить знания, повысить квалификацию или пройти переподготовку, учитывающее служебную необходимость и профиль выполняемой работы.

При оценке результативности обучения обычно выделяются следующие критерии – уровень реакции обучающихся работников; уровень усвоенных знаний и навыков; оценка изменения профессионального уровня и поведения работника, прошедшего обучение; изменение результатов деятельности работника, прошедшего обучение.

Изменение результатов деятельности работника, прошедшего обучение – оценка влияния проведенного курса обучения на результаты деятельности отдела и организации в целом. Данная оценка наиболее применима при наличии определенных критериев, которые послужили причиной направления работника на обучение для повышения квалификации по данному конкретному вопросу, в частности, когда работник направляется на обучение для введения каких-либо преобразований (нововведений) в деятельности подразделения или компании в целом. Все данные, полученные при оценке результативности обучения, собираются, систематизируются и используются для анализа целесообразности участия работников в данной форме обучения и сотрудничества с организацией, предоставляющей данные учебные услуги, а так же выявления наиболее результативных форм обучения для различных категорий персонала и т.п.

Подсистема **«мотивация и стимулирование»**. Мотивация – одна из основных функций деятельности любого управленца, и именно с ее помощью оказывается воздействие на персонал предприятия. Функция мотивации заключается в том, что она оказывает влияние на трудовой коллектив предприятия в форме побудительных мотивов к эффективному труду, общественного воздействия, коллективных и индивидуальных поощрительных мер.

Указанные формы воздействия активизируют работу субъектов управления, повышают эффективность всей системы управления предприятием, организацией.

Сущность системы мотивации заключается в том, чтобы персонал фирмы выполнял работу в соответствии с делегированными ему правами и обязанностями, сообразуясь с принятыми управленческими решениями.

Руководителям предприятий крайне важно в современных условиях привлекать и удерживать на производстве сотрудников. Одной из областей разработок на предприятии является стимулирование персонала. От того, как организация вознаграждает своих сотрудников, во многом зависит ее успех, поэтому управление стимулированием сотрудников является стратегически важной функцией управления любой компании. Стимулирование (премирование) труда является дополнительной формой вознаграждения персонала, выплачиваемой работнику в случае достижения определенных результатов компанией в целом или ее конкретным подразделением, а также с учетом индивидуального вклада работника в конечные результаты. Основная цель системы стимулирования – это побуждение работника к максимальной отдаче, устанавливая величины зарплаток в зависимости от достигнутого каждым результата труда.

Стимулирующий эффект может быть обеспечен системой только в том случае, если работник может оказать непосредственное влияние на те показатели, от которых зависит его материальное вознаграждение.

Для осуществления стимулирования работников рекомендуется введение гибкой системы оплаты труда работников. Под гибкой системой оплаты труда понимается такая, которая определенную часть заработка ставит в зависимость от общей эффективности работы предприятия, обеспечивает возможность избежать увольнений и разовых сокращений базовой зарплаты.

Подсистема *«работа с кадровым резервом»*. Кадровый резерв – подход в управлении персоналом, состоящий в специальном отборе части сотрудников организации для дальнейшего продвижения (чаще всего вертикального, реже – для горизонтальных ротаций). Планирование кадрового резерва является комплексной задачей, требующей от специалистов по кадрам и руководства компании постоянного внимания и значительных ресурсов. Опыт передовых организаций показывает, что они не жалеют времени и средств на оценку возможностей

своих сотрудников. Благодаря этому они получают возможность обучать персонал своей компании для эффективного достижения стоящих перед ними бизнес-целей. Такие предприятия, как правило, подготовлены к неожиданной потере ключевых сотрудников. При этом немаловажно, что компании, использующие передовой опыт, рассматривают подготовку кадрового резерва как постоянный процесс, а не как периодическое (и нежелательное) событие.

Работа с кадровым резервом предполагает повышение квалификации, развитие работника, подготовку к занятию резервируемой должности. Подготовка резерва ведется по специально разработанным программам, включающим теоретическую и индивидуальную подготовку.

По результатам оценки и сравнения кандидатов уточняется и корректируется предварительный список резерва. В оперативный резерв зачисляются кандидаты на замещение определенных должностей, готовые приступить к работе немедленно или в ближайшем будущем (от 1 до 3 месяцев), а также кандидаты на должности, которые станут вакантными в ближайшее время (1-2 года) и требуют конкретной подготовки кандидатов.

Преимущества создания кадрового резерва:

Во-первых, это возможность «естественного обновления» в компании, когда на смену уходящему поколению приходят хорошо подготовленные квалифицированные свежие кадры.

Во-вторых, кадровый резерв дает возможность удержать в компании лучшие молодые кадры, не дает развиваться синдрому «вымывания» талантливой молодежи, когда толковые менеджеры и одаренные личности, видя бесперспективность своей позиции, начинают покидать компанию.

В-третьих, создание кадрового резерва снижает расходы компании, связанные с поиском и наймом персонала для того, чтобы закрыть ту или иную вакантную позицию. То есть не нужно платить рекрутерам и хедхантерам. Нужные кадры создаются, «выращиваются» внутри компании.

Наконец, повышается корпоративная «устойчивость» компании благодаря снижению социальных рисков для ее персонала, то есть имеет место синергетическая корпоративная культура. Сотрудники компании «видят» свою возможную карьерную лестницу, то есть ощущают перспективу развития в данной компании, и таким образом создается меньше предпосылок для поиска другого места работы.

Подсистема *«мониторинг развития и аттестация персонала»*.

Формирование эффективной системы мониторинга профессионального роста персонала организации является одной из наиболее важных задач современного управления персоналом. Мониторинг – это составная часть управления, которая заключается в непрерывном наблюдении и анализе деятельности экономических объектов с отслеживанием динамики изменений, а также процесс непрерывного научно обоснованного диагностико-прогностического отслеживания изменений в профессиональной деятельности с целью включения результатов наблюдений в управление их профессиональным становлением.

Цель мониторинга состоит не только в том, чтобы получить конкретную картину изменений, происходящих в процессе профессионального становления сотрудника в определенный момент, но и проследить тенденции, предвидеть возможные пути управленческой деятельности, направленной на поддержку и развитие положительных тенденций.

Мониторинг дает возможность выяснить результативность процесса профессионального становления и обеспечить обратную связь. Участие в мониторинге повышает уровень культуры сотрудников, побуждает их к самоанализу собственного профессионального становления. Организация мониторинга на предприятии позволит более эффективно использовать зону ближайшего развития сотрудника, понять его сильные и слабые стороны, оказать необходимую управленческую помощь. Профессиональное развитие предполагает постоянное повышение квалификации, поиск возможностей наиболее полно реализовать себя в профессии, усиление организованности, самостоятельности и ответственности, способности к инновационной деятельности.

Мониторинг – это составная часть управления, которая заключается в непрерывном наблюдении и анализе деятельности экономических объектов с отслеживанием динамики изменений. Мониторинг профессионального роста – это процесс непрерывного научно обоснованного диагностико-прогностического отслеживания изменений в профессиональной деятельности с целью включения результатов наблюдений в управление их профессиональным становлением.

Мониторинг дает возможность выяснить результативность процесса профессионального становления а, получить сведения о состоянии объекта, обеспечить обратную связь. Участие в

мониторинге повышает уровень культуры сотрудников, побуждает их к самоанализу собственного профессионального становления. Организация мониторинга на предприятии позволит более эффективно использовать зону ближайшего развития сотрудника, понять его сильные и слабые стороны, оказать необходимую управленческую помощь. Профессиональное развитие предполагает постоянное повышение квалификации, поиск возможностей наиболее полно реализовать себя в профессии, усиление организованности, самостоятельности и ответственности, спосособности к инновационной деятельности.

Подсистема *«аттестация персонала»*. Аттестация персонала организаций – основного звена управления – процедура определения квалификации, уровня знаний, практических навыков, деловых и личностных качеств работников, качества труда и его результатов и установления их соответствия (несоответствия) занимаемой должности. Целью проведения аттестации является рациональная расстановка кадров и их эффективное использование.

Задачи аттестации: определить и оценить знания, умения и качества работника; высветить, оценить и развить сильные стороны работника; определить слабые стороны работника и вместе работать над их устранением; установить потребности обучения, потенциальные жалобы, проблемы дисциплины и перспективы выдвижения на ранней стадии; оценить нормальное состояние персонала.

Руководитель организации с учетом рекомендаций аттестационных комиссий в установленном порядке поощряет или наказывает работников. В срок не более двух месяцев со дня аттестации он может принять решение о переводе сотрудника, признанного по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности, на другую работу с его согласия. При невозможности этого руководитель организации может в тот же срок в установленном порядке расторгнуть с таким работником договор в соответствии с законодательством Российской Федерации. По истечении указанного срока перевод работника на другую работу или расторжение с ним трудового договора по результатам данной аттестации не допускается.

Изучение социального воздействия на мотивацию работников охватывает часть факторов, которые влияют на профессиональное саморазвитие сотрудника:

- внутренние ценности (оценка работником своих достижений, место работы в его жизни, восприятие своих достижений и неудач, важность для работника названных ценностей);
- ценности, определяющие место работника в организации (важность, придаваемая работником той роли, которую он играет в организации, степень приверженности работника к организации);
- утилитарные ценности, связанные с материальными и нематериальными вознаграждениями.

Эти три фактора формируют направленность поведения человека, которая в зависимости от его личностных способностей и свойств, а также от того, насколько ясно он представляет себе свою роль в организации, в какой мере у него существуют возможности проявлять себя, определяет его поведение.

Таким образом, подводя итог теоретико-методологического анализа системы управления профессионального развития персонала и включения молодого специалиста в трудовую группу, мы можем сделать следующие выводы:

Развитие персонала – это непрерывный и комплексный процесс обучения, развития личности, а также повышение квалификации персонала. Профессиональное развитие требует от человека осознанного, направленного, активного обучения. Такое обучение отличается от всех остальных форм, поскольку оно не назначено сверху. Человек сам решает, в каком направлении ему необходимо развиваться, какими способами получать информацию, каким образом её осваивать и т.д.

Развитие персонала является систематическим процессом, ориентированным на формирование сотрудников, отвечающих потребностям организации, и, в то же время, на изучение и развитие производительного и образовательного потенциала сотрудников организации. Профессиональное развитие представляет собой процесс подготовки сотрудника к выполнению новых производственных функций, занятию новых должностей, решению новых задач.

С точки зрения организации основной целью профессионального развития работников является максимизация результатов использования персонала посредством реализации поставленных организацией целей, улучшения производственного потенциала коллектива и социально-психологического климата.

С точки зрения работников организации, профессиональное развитие заключается в формировании и постоянном обогащении личностных характеристик, профессиональных знаний, навыков и

умений, которые необходимы им для эффективного исполнения своих должностных функций, прав и обязанностей.

Таким образом, профессиональное развитие есть результат взаимодействия потребностей и требований организации с характеристиками и интересами конкретного работника. Управление профессиональным развитием персонала есть процесс целенаправленной реализации стратегии управления человеческими ресурсами, направленной на формирование определенных компетенций сотрудников.

Управление профессиональным развитием персонала в системе управления персоналом организации состоит из: привлечения, подбора, отбора, оформления на работу; анкетирования молодых специалистов; аттестации персонала; включения в кадровый резерв; психодиагностики; планирования профессионального развития и карьерного продвижения; рекомендаций к обучению; ротации кадров.

Для организации управлять профессиональным развитием своих сотрудников значит координировать достижение работниками соответствующих требованиям организации уровней содержания компетенций и личностных характеристик. Управление профессиональным развитием специалистов является фактором успешного функционирования организации, так как с одной стороны, свидетельствует о ее заинтересованности в повышении качества своего персонала, а с другой стороны, обуславливает будущий успех всей деятельности организации. Человеческие ресурсы в настоящее время становятся главной составляющей всех бизнес процессов организации и являются залогом ее успешности. Управление профессиональным развитием персонала представляет собой систему, основными подсистемами которой являются: деловая карьера; обучение персонала; мотивация и стимулирование; работа с кадровым резервом; мониторинг развития и аттестация; управление саморазвитием работника.

Под системой развития персонала понимают целенаправленный комплекс информационных, образовательных, привязанных к конкретным рабочим местам элементов, которые содействуют повышению квалификации работников данной организации в соответствии с задачами ее развития, потенциалом и склонностями сотрудников. Речь идет, прежде всего, об информации о личном составе (профессиональной пригодности и склонности работников), об организационных единицах (требования

к рабочим местам и типичные ситуации на них в процессе работы), а также о рынках труда и образования.

Программа развития персонала способствует формированию рабочей силы, обладающей более высокими способностями и сильной мотивацией к выполнению задач, стоящих перед организацией. Естественно, что это ведет к росту производительности, а значит, и к увеличению ценности людских ресурсов организации. Таким образом, мероприятия по развитию персонала следует рассматривать как инвестиции в нематериальное достояние организации. Объектом таких вложений в отличие от инвестиций в имущественные элементы и финансовые активы становятся сотрудники организации (но не собственники капитала).

Главная задача развития персонала заключается в целенаправленном процессе повышения квалификации для специальной деятельности, в повышении внутрипроизводственной мобильности и занятости сотрудников.

Постоянное обновление является сегодня единственной стратегией организации и работников, позволяющей достойно справиться с ожидающимися в будущем трудностями.

Литература:

1. Большая энциклопедия управления [Электронный ресурс] / Режим доступа к изд.: <http://www.ngpedia.ru/id77776p1.html>

2. Дмитренко Г. А. Задачи и функции системы управления персоналом [Электронный ресурс] / Г.А. Дмитренко. – Режим доступа к изд.: <http://biglibrary.ru /category38 /book117/part36/>

3. Подсистема управления мотивацией и стимулированием труда персонала [Электронный ресурс] / Режим доступа к изд.: http://finlib.biz/upravlenie-personalom_709/podsistema-upravleniya-motivatsiey-32730.html

4. Система управления персоналом, ее основные подсистемы [Электронный ресурс] / Режим доступа к изд.: <http://studopedia.info/2-71351.html>

5. Хорошун Н.А., Шамаева О.П. Кадровая политика как часть стратегически ориентированной политики организации // Инновационная наука. 2016. № 1-3 (13). С. 178-183.

6. Дорошенко Ю.А., Сомина И.В. Использование методологии динамического программирования в процессе разработки инновационно-технологической стратегии предприятия // Вестник Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова. 2014. №6. С. 147-149

Шамаева О.П. Хорошун Н.А.
*Белгородский государственный технологический университет
им. В.Г. Шухова, г. Белгород, Россия*

СОВРЕМЕННЫЙ РЫНОК ТРУДА И ПРОБЛЕМА УДЕРЖАНИЯ ПЕРСОНАЛА

Рассматривая насущные проблемы подготовки конкурентоспособных молодых специалистов, состояние российского рынка труда и особенности трудоустройства молодых специалистов, необходимости формирования эффективной системы дополнительного профессионального образования, нельзя обойти вниманием такое направление системы управления, как удержание персонала.

Проблема удержания персонала в организации непосредственно связана с проблемой сохранения и увеличения ее человеческого капитала. Уход ценных людей снижает человеческие активы организации. Ведь вместе с работниками уходят и сделанные в них инвестиции в виде расходов на их поиск, привлечение, обучение и т. д. Система мониторинга уровня человеческого капитала, созданная с помощью инструментов анализа человеческих ресурсов, могла бы помочь сделать эффективным управление человеческими ресурсами организации. Но проблема сохранения человеческого капитала связана не только с потерями инвестиций в результате текучести, но и с сохранением и повышением профессиональной квалификации сотрудников.

Стратегии удержания персонала нацелены на удержание ключевых людей в организации и сохранение текучести кадров на необходимом уровне. Они основаны на анализе причин, по которым люди уходят или остаются в организации. План удержания сотрудников должен рассматривать каждую из областей, в которой может возникнуть недостаток приверженности организации и неудовлетворенность работой.

Рассмотрим конкретные практические действия по исправлению ситуации.

Оплата труда – проблемы могут возникнуть из-за неконкурентной, неравной или несправедливой системы оплаты. Возможные действия включают: пересмотр уровней оплаты труда на основе изучения рыночной ситуации; внедрение процесса оценки работы или улучшение существующей схемы для принятия решений по созданию равной тарифной сетки; достижение понимания работниками связи между оплатой и результатами труда и т.д.

Проектирование работы – недовольство может быть вызвано неинтересной работой. Рабочие задания нужно планировать таким образом, чтобы увеличить разнообразие навыков, значение задачи, самостоятельность и обратную связь. Кроме того, работа должна предоставлять возможность обучения и роста.

Эффективность – мотивация работников снижается, если они плохо представляют свои обязанности или стандарты эффективной работы, не получают обратной информации о качестве своей работы или чувствуют, что оценка их работы несправедлива. В этом случае следует предпринять следующие действия: выразить требования к эффективности в виде трудных, но достижимых целей; поощрять менеджеров к положительной оценке работников за хорошую работу; осуществлять регулярную, информативную и понятную обратную связь; разъяснить работникам, как действует система управления эффективностью и т.д.

Обучение – количество увольнений и текучесть кадров возрастают, если люди не получают должного обучения или чувствуют, что требования, предъявляемые к ним, не позволяют им работать эффективно, без дополнительного обучения. Новые работники без соответствующего тренинга при поступлении на работу могут испытывать «адаптационный кризис». Необходимо разработать и запустить обучающие программы и серии тренингов, которые:

- дают работникам необходимый уровень компетентности и уверенность в достижении ожидаемых от них стандартов эффективности;
- повышают существующие умения и навыки;
- помогают людям в приобретении новых умений и навыков, с тем, чтобы они могли лучше использовать свои способности, брать больше ответственности, решать более разнообразные задачи;
- позволяют ускорить для новых работников процесс приобретения и обучения базовым умениям, навыкам и знаниям, необходимым для успешного начала их трудовой деятельности;
- повышают статус работников, как на внутреннем, так и на внешнем рынках труда.

Развитие карьеры – неудовлетворенность карьерными перспективами является серьезной причиной текучести кадров. В этой ситуации работодатель обязан планировать предоставление возможностей для карьерного роста путем:

- обеспечения условий для овладения работниками более широким опытом;

- внедрения более систематических процедур для выявления трудового потенциала, таких, как оценка или центры развития;
- поощрения продвижения по службе из внутриорганизационных резервов;
- разработки процедур на основе принципа равенства;
- предоставления консультаций и профессиональных советов по развитию карьеры.

Приверженность можно повысить путем:

- разъяснения организационной миссии, ценностей, стратегий;
- своевременного и честного общения с работниками (методом брифинговых групп);
- систематического поиска и принятия во внимание мнений работников по рабочим вопросам.

Отсутствие чувства команды – работники могут чувствовать себя изолированно и неудовлетворенно, если они не являются частью сплоченной команды или ими жертвуют в политической игре. Эту проблему можно решать следующими способами: 1) командная работа: создание саморегулируемых или автономных рабочих групп либо проектных команд; 2) построение команды: акцентирование значения командной работы как базовой ценности, вознаграждение людей за эффективную работу как членов команд и развитие навыков командной работы²¹.

Причины текучести кадров на предприятиях, главным образом, вызваны недовольством работниками условиями труда и заработной платой. Говоря об основных инструментах удержания работников, следует выделить три основных группы – монетарные, льготы/бенефиты и немонетарные (моральные).

Рассмотрим то, что можно назвать «долгоиграющими» монетарными программами. К ним относятся:

1. Опционы на приобретение акций (stock options) и их различные модификации и варианты (фантомный опцион, грант на получение акций, ограниченный опцион). То есть, менеджер получает право выкупить акций компании, например, через три года по текущей цене, т.е. цене, существующей на момент предоставления опциона. Так как цена покупки фиксирована, менеджер заинтересован в том, чтобы максимально увеличить рыночную цену акций компании, в которой он работает, за эти три года. Следует учитывать, что использовать сток-опционы и

21 Давыдов А.В. Мотивация и оплата труда в рыночной экономике. Новосибирск, 2014. С. 79.

различные их модификации возможно, в основном, для мотивации менеджеров крупных компаний, чьи акции котируются на фондовых биржах.

2. Схема отложенных бонусов – участие ключевого сотрудника в прибылях компании с отсрочкой, когда выплата вознаграждения осуществляется поэтапно в течение 2-3-х лет.

3. Долгосрочные бонусные схемы на основе ключевых показателей деятельности (KPIs) в 2-3 летней стратегической перспективе. Суть его сводится к тому, что собственники, совместно с исполнительным руководством компании, определяют стратегические цели на определенный период, договариваются о том, как будет измерено их достижение, и оговаривают то вознаграждение, которое менеджеры компании получат при условии выполнения поставленных стратегических целей.

4. Получение доли в компании (партнерство) – при определенных условиях. Такой стимул чаще всего используется в небольших компаниях, где персональная ценность супер-профессионального работника очевидно высока и от того, как долго этот специалист проработает в компании, во многом зависит ее успех.

5. Бонусный план при проектной работе. Этот инструмент используется в проектных организациях для стимулирования менеджеров и участников проектов завершить работу в установленные сроки, с требуемым качеством и оговоренными ресурсами. Важно, чтобы в бонусную программу по окончании проекта обязательно были включены все ключевые специалисты, значимые для успешного завершения проекта.

6. Бонус за выслугу лет (14-я зарплата) позволяет стимулировать работников компании к длительной работе на предприятии, и чем больше стаж работы, тем выше сумма премии.

Важной и сегодня уже обязательной к применению в каждодневной практике является группа инструментов «льготы/бенефиты». Любой из входящих в нее инструментов предоставляется работникам в «натуральном» виде, но имеет реальную стоимость для самой компании. Обоюдный эффект и польза от использования корпоративных льгот заключается в том, что работодатель имеет возможность, как оптовый покупатель услуг, получать от поставщиков таких услуг выгодные условия и более низкие цены без потери качества услуг. А работник получает такую услугу от своего работодателя бесплатно или на очень льготных условиях, которых он никогда не смог бы добиться как частное лицо.

В качестве примера можно выделить наиболее существенные и имеющие устойчивую тенденцию к широкому распространению в практике управления персоналом инструменты удержания работников:

1. Организация и оплата медицинского обслуживания сотрудника и членов его семьи, как за счет добровольного медицинского страхования, так и включая дорогостоящее лечение в экстренных ситуациях. Оплата дней отсутствия на рабочем месте по болезни до 100% среднего заработка работника за счет средств работодателя.

2. Корпоративные пенсионные программы позволяют накопить работникам совместно с работодателем существенные средства для финансирования дополнительной пенсии, которая может быть существенным дополнением к невысокой государственной пенсии.

3. Добровольное накопительное страхование жизни сотрудников, комплексные программы страхования, позволяющие наравне с общей страховой защитой от несчастных случаев и страхованием жизни, заниматься дополнительным накоплением средств, которые могут быть выплачены работнику при определенных условиях, например, после пяти лет работы на предприятии и др.

4. Корпоративные программы ипотечного и потребительского кредитования сотрудников компании на льготных условиях, как за счет собственных средств предприятия, так и с привлечением банковских структур на более выгодных, чем существующие на рынке, корпоративных условиях.

5. Оплата дорогостоящего и/или долгосрочного образования.

6. Приобретение продукции, производимой компанией, по льготным ценам.

7. Оплата занятий в спортивных и оздоровительных клубах²².

Все вышеперечисленные инструменты могут применяться работодателем в разных сочетаниях, объемах и условиях предоставления. Некоторые компании разрабатывают специальные программы под условным названием «золотые наручники», направленные на долгосрочное удержание различных групп своих работников.

Вне меньшей степени для долгосрочной работы в компании важны и немонетарные (моральные) стимулы. К ним относятся:

- «здоровая» корпоративная культура;

22 Миляева Л.Г. Мотивация, оценка и стимулирование труда персонала организаций. М, 2012. С. 32.

- интересные профессиональные задачи;
- признание профессионализма работника, доверие и делегирование полномочий (свобода в принятии решений и их реализации);
- долгосрочные перспективы в карьере, возможность карьерного роста;
- возможности обучения, профессионального развития и самореализации;
- стабильность и положительная динамика развития бизнеса;
- известный «позитивный» бренд работодателя;
- другие стимулы²³.

В компаниях, где очень низкая текучесть персонала, возникает и другая проблема – как предотвратить уход из компании молодых, перспективных работников, которые уже достигли определенных успехов в карьерном росте, но их дальнейшее продвижение по вертикальной лестнице карьеры затруднено отсутствием в ближайшей перспективе вакансий на более высоких должностях. В такой ситуации могут помочь справиться с этой проблемой:

- горизонтальная ротация работника;
- использование его потенциала за счет участия в различных проектах наряду с выполнением своих стандартных должностных обязанностей;
- выполнение роли наставника/коуча для новых работников;
- замещение руководителя на период его временного отсутствия;
- стажировка на более высокой должности с тем, чтобы перспективный работник получил новый опыт работы²⁴.

Резюмируя тему удержания работников в компании, хотелось бы подчеркнуть важность комплексного решения этих вопросов с акцентом на мотивирование персонала в долгосрочной перспективе. Четкие и понятные цели, разумное руководство, хороший коллектив и достойная компенсация за приложенные усилия во многом определяют будущий успех.

Организация процесса удержания персонала делится на 2 части:

23 Сотникова С.И. Факторы текучести персонала в торговле: подход к регулированию // Ключ к успеху бизнеса: взгляд HR-менеджеров. Материалы Первого Сибирского кадрового форума. Новосибирск, 2008.

24 Хлопова Т.В. Развитие трудового потенциала и конкурентоспособность работников в современных условиях. Иркутск, 2014. С. 111.

Прежде чем «удерживать» сотрудников, необходимо определиться, кого будем удерживать, а кого – нет. Не зря в HR-среде есть такой термин, как «допустимый уровень текучести персонала» и даже «желательная текучесть» – они как раз и характеризуют пределы и должности, а также конкретных сотрудников, по которым организация не планирует никаких действий по удержанию в силу самых разных причин. Такие вещи, как создание «Резерва высокопотенциальных сотрудников» и списка ключевых позиций тоже помогают определиться с теми, кого надо стремиться удерживать.

Существует много инструментов, в комплексе и поодиночке способных уменьшить текучесть и оставить работать в компании конкретных людей с высоким потенциалом/высокой результативностью/владеющих уникальными знаниями или навыками и т. д. Данные инструменты были рассмотрены нами выше²⁵.

Но даже грамотно продуманная система мотивации персонала, основанная на ежемесячной постановке целей и оценке результатов по степени выполнения качественных и количественных ключевых показателей деятельности каждого работника при структуре заработной платы «базовый оклад + бонус» может служить отличным «якорем» для сотрудников. Если получая каждый месяц заработную плату, они четко понимают, за какой именно результат компания заплатила им деньги, то, скорее всего, результатом будет вывод: «можно продолжать здесь работать и дальше».

Основная причина текучести – недовольство работников своим положением. А именно неудовлетворенность заработной платой, условиями и организацией труда; нерешенности социальных проблем; отдаленности работы от дома; отсутствии условий для отдыха, детских учреждений и т.д. Следовательно, текучесть кадров связана не только с социальной и бытовой неустроенностью, но и со сложностями самореализации.

Стратегии удержания персонала нацелены на удержание ключевых людей в организации и сохранение текучести кадров на необходимом уровне. Они основаны на анализе причин, по которым люди уходят или остаются в организации. План удержания сотрудников должен рассматривать каждую из областей, в которой может возникнуть недостаток приверженности организации и неудовлетворенность работой.

25 Кибанов А. Я. Покидая прежнее место работы// Кадровый менеджмент. 2010. № 3. С.

Литература:

1. Давыдов А.В. Мотивация и оплата труда в рыночной экономике. Новосибирск, 2014. 79 с.
2. Миляева Л.Г. Мотивация, оценка и стимулирование труда персонала организаций. М., 2012. 32 с.
3. Сотникова С.И. Факторы текучести персонала в торговле: подход к регулированию // Ключ к успеху бизнеса: взгляд HR-менеджеров. Материалы Первого Сибирского кадрового форума. Новосибирск, 2008.
4. Хлопова Т.В. Развитие трудового потенциала и конкурентоспособность работников в современных условиях. Иркутск, 2014. 111 с.
5. Кибанов А. Я. Покидая прежнее место работы// Кадровый менеджмент. 2010. № 3. С. 4.
6. Хорошун Н.А., Шамаева О.П. Кадровая политика как часть стратегически ориентированной политики организации // Инновационная наука. 2016. № 1-3 (13). С. 178-183.
7. Arkatova O.G., Danakin N.S., Shavyrina I.V. Enhancing adaptability of foreign student // Mediterranean Journal of Social Sciences. 2015. T.6. № 6 S7. С. 276-281.

Шамаева О.П., Хорошун Н.А.

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

**УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ФОРМИРОВАНИЯ
СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА
В ТРУДОВОМ КОЛЛЕКТИВЕ**

В настоящее время руководители любых сфер деятельности понимают необходимость формирования и совершенствования благоприятного социально-психологического климата. Ведь сложившийся дружеский коллектив работает намного эффективнее, чем коллектив, в котором постоянно происходят конфликты, отвлекающие от выполнения должностных обязанностей.

Социально-психологический климат (далее по тексту – СПК) образуется стихийным образом, но для того, чтобы он стал благоприятным для всех членов трудового коллектива, необходима систематическая воспитательная работа. Особенно сильно влияет наличный СПК на новых членов коллектива (в качестве таковых в подавляющем большинстве выступают молодые специалисты).

Наилучшим образом сформированный СПК даёт больше шансов для развития своего потенциала и повышения производительности труда. Человек, который может выполнять свои должностные обязанности легко и непринужденно, без траты нервов на конфликты с коллегами, без сомнений будет удовлетворен своим местом работы и трудом.

Управление процессом формирования и совершенствования социально-психологического климата – это непрерывная и творческая работа руководителей, как среднего, так и высшего звена. Для того, чтобы эффективно управлять любым коллективом, необходим компетентный человек, который разбирается в основных аспектах управления персоналом, в психологии, и может предвидеть развитие событий во взаимоотношениях членов трудового коллектива, а также уметь быстро реагировать на возникающие проблемы, и влиять на их исход.

От того, насколько внимательно руководитель относится к сотрудникам, понимает их эмоциональное состояние и душевные переживания, зависит степень их лояльности. Лояльный сотрудник работает с большим энтузиазмом и эффективностью, а это значит, он приносит больше пользы и прибыли. Человек, который удовлетворен условиями труда, заработной платой и взаимоотношениями в коллективе никогда не покинет организацию по собственному желанию.

Содержание социально-психологического климата было раскрыто В.М. Шепелем. Он один из первых дал определение понятию психологический климат. По его мнению, психологический климат – это эмоциональная окраска психологических связей членов коллектива, возникающая на основе их взаимной симпатии, совпадения интересов, характеров, а также предпочтений. В.М. Шепель считал, что климат отношений между людьми состоит из трех климатических зон.

Рассмотрим первую климатическую зону социального климата, которая характеризуется тем, насколько в коллективе готовы принять и соблюдать все конституционные права и обязанности работников, насколько каждый из членов коллектива понимает миссию, цели и задачи организации.

Ко второй климатической зоне относится моральный климат, который характеризуется тем, какие ценности в данном коллективе являются приоритетными и «выходят» на первый план.

Третья климатическая зона – психологический климат, который представлен неофициальными (например, товарищескими) взаимоотношениями между сотрудниками данного коллектива.

Социально-психологический климат – это качественная сторона межличностных отношений, проявляющаяся в виде совокупности психологических условий, способствующих или препятствующих продуктивной совместной деятельности и всестороннему развитию личности в группе; интегральная характеристика системы межличностных отношений в группе, отражающая комплекс решающих психологических условий, которые либо обеспечивают, либо препятствуют успешному протеканию процессов группообразования и личностного развития.

Для обозначения психологического состояния группы используется не только понятие «социально-психологический климат», но и множество сходных по смыслу, таких как: «климат организации», «социальная атмосфера», «микроклимат», «психологическая атмосфера» и другие .

Многие учёные, которые занимались изучением социально-психологического климата рассматривали его с двух уровней.

Первый уровень – статический, относительно постоянный. Это устойчивые взаимоотношения членов коллектива, их интерес к работе и коллегам по труду. На этом уровне СПК понимается как устойчивое, достаточно стабильное состояние коллектива, которое, однажды сформировавшись способно долгое время не разрушаться и сохранять свою сущность, несмотря на все те трудности, с которыми сталкивается коллектив.

Второй уровень – динамический, меняющийся, колеблющийся. Это каждодневный настрой работников в процессе работы, их психологическое настроение. Этот уровень описывается понятием «психологическая атмосфера».

В отличие от социально-психологического климата, психологическая атмосфера характеризуется более быстрыми временными изменениями и меньше осознается людьми. Изменение психологической атмосферы влияет на настроение и работоспособность личности в течение рабочего дня. Изменение же климата всегда более выражены, заметны, они осознаются и переживаются людьми более остро; чаще всего человек успевает адаптироваться к ним.

Главным элементом, характеризующим СПК, является характеристика его структуры. В структуре социально-психологического климата можно выделить два основных блока –

блок отношения людей к труду и блок отношения людей друг к другу. В свою очередь, отношения сотрудников друг к другу можно разделить на отношения между товарищами по работе и отношения в системе руководства и подчинения.

В конечном итоге, все многообразие отношений рассматривается через призму двух основных параметров психического настроя – эмоционального (тотального) и предметного.

Под предметным настроем подразумевается направленность внимания и характер восприятия человеком тех или иных сторон его деятельности. Под эмоциональным – его отношение удовлетворенности или неудовлетворенности этими сторонами.

Кроме того, СПК коллектива сказывается на отношениях людей к миру в целом, на мироощущении и мировосприятии. Атмосфера, сформировавшаяся в коллективе, оказывает сильнейшее влияние, а иногда и давление, на каждого индивида в отдельности. Она не может быть одинаково хорошо приемлема всеми членами коллектива, поскольку их требования друг к другу, на основе которых и формируется психологический климат, слишком различны, чтобы поддерживать состояние стабильности на протяжении всего рабочего времени.

Это даёт нам возможность говорить о том, что структура социально-психологического климата включает две основных составляющих: отношения людей к труду и их отношения друг к другу, которые в свою очередь разделяются на отношения между товарищами по работе и соотношения в системе руководства и подчинения.

СПК коллектива выполняет следующие функции:

адаптивную, т.е. помощь новым членам коллектива освоить доминирующие в нем социальные нормы и отношения;

организаторскую функцию, основанную на системе единых правил и отношений, негласных и явных нормативов, способствующих слаженной деятельности коллектива, устраняющих различные недоразумения, предупреждающих конфликты;

стимулирующую функцию, способствующую позитивной и продуктивной деятельности членов коллектива, направленную на решение его задач и осуществление основных целей;

функцию, формирующую сознание людей, новые идеалы, нормы на новые, социально-значимые задачи, в т.ч. на творчество.

На данный момент выделяют 3 модели СПК:

Высокий уровень развернутости социально-психологического потенциала коллектива, которому соответствует и степень его

реализации. При работе с полной отдачей сохраняется необходимый резерв сил для дальнейшего совершенствования условий и организации труда, не происходит работы на износ.

Высокий уровень развернутости психологического потенциала коллектива при крайне низкой степени его реализации в данный момент, что связано с несовершенством сложившейся в рамках системы, выходящей за пределы данного коллектива, организации труда и управления.

Невысокий уровень развернутости социально-психологического потенциала коллектива компенсируется работой (хоть и устаревшими методами, но с полной отдачей – на износ). Данный случай в перспективе сулит срыв в работе и резкое падение социально-экономической эффективности.

Существует целый ряд факторов, определяющих СПК в коллективе. Рассмотрим некоторые из них:

1. Глобальная макросреда: обстановка в обществе, совокупность экономических, культурных, политических и др. условий. Стабильность в экономической, политической жизни общества обеспечивают социальное и психологическое благополучие его членов и косвенно влияют на СПК рабочих групп.

2. Локальная макросреда, т.е. организация, в структуру которой входит трудовой коллектив. Размеры организации, статусно-ролевая структура, отсутствие функционально-ролевых противоречий, степень централизации власти, участие сотрудников в планировании, в распределении ресурсов, состав структурных подразделений (половозрастной, профессиональный, этнический) и т.д.

3. Физический микроклимат, санитарно-гигиенические условия труда. Жара, духота, плохая освещенность, постоянный шум могут стать источником повышенной раздражительности и косвенно повлиять на психологическую атмосферу в группе. Напротив, хорошо оборудованное рабочее место, благоприятные санитарно-гигиенические условия повышают удовлетворенность от трудовой деятельности в целом, способствуя формированию благоприятного СПК.

4. Удовлетворенность работой. Большое значение для формирования благоприятного СПК имеет то, насколько работа является для человека интересной, разнообразной, творческой, соответствует ли она его профессиональному уровню, позволяет ли реализовать творческий потенциал, профессионально расти.

На психологическом уровне удовлетворенность выражена соотношением субъективной оценки того, что человек отдает фирме, и

того, что он получает взамен. Удовлетворенность/неудовлетворенность человека работой может быть вызвана разными обстоятельствами. Среди них наиболее существенными являются:

- характер труда;
- размер заработной платы;
- престиж профессии;
- перспективы повышения квалификации, разряда, должностного статуса;
- специфические особенности и условия работы: месторасположение; фирма, в которой много друзей; удобный режим работы; уважаемый и даже знаменитый руководитель;
- сопутствующие работе возможности интересных встреч, поездок; возможности узнать и научиться новому.

5. Характер выполняемой деятельности. Монотонность деятельности, ее высокая ответственность, наличие риска для здоровья и жизни сотрудника, стрессогенный характер, эмоциональная насыщенность – все это факторы, которые косвенно могут негативно сказаться на СПК в рабочем коллективе.

6. Организация совместной деятельности. Формальная структура группы, способ распределения полномочий, наличие единой цели влияет на СПК. Взаимозависимость задач, нечеткое распределение функциональных обязанностей, несоответствие сотрудника его профессиональной роли, психологическая несовместимость участников совместной деятельности повышают напряженность отношений в группе и могут стать источником конфликтов.

7. Психологическая совместимость является важным фактором, влияющим на СПК. Под психологической совместимостью понимают способность к совместной деятельности, в основе которой лежит оптимальное сочетание в коллективе личностных качеств участников.

На степень психологической совместимости сотрудников влияет то, насколько однородным является состав рабочей группы по различным социальным и психологическим параметрам.

8. Характер коммуникаций в организации выступает в качестве фактора СПК. Низкая коммуникативная компетентность сотрудников ведет к коммуникативным барьерам, росту напряженности в межличностных отношениях, непониманию, недоверию, конфликтам. Умение ясно и точно излагать свою точку зрения, владение приемами конструктивной критики, навыками активного слушания создают условия для удовлетворительной коммуникации в организации.

9. Стиль руководства. Процесс формирования положительного СПК во многом зависит от стиля руководства руководителя, который оказывает влияние практически на все факторы, определяющие СПК. Роль руководителя в создании оптимального СПК является решающей.

Демократический стиль развивает общительность и доверительность взаимоотношений, дружелюбность. При этом нет ощущения навязанности решений извне, "сверху". Участие членов коллектива в управлении, свойственное этому стилю руководства, способствует оптимизации СПК.

Авторитарный стиль обычно порождает враждебность, покорность и заискивание, зависть и недоверие. Но если этот стиль приводит к успеху, который оправдывает его использование в глазах группы, он способствует благоприятному СПК, как, например, в спорте или в армии.

Попустительский стиль имеет своим следствием низкую продуктивность и качество работы, неудовлетворенность совместной деятельностью и ведет к формированию неблагоприятного СПК. Попустительский стиль, может быть, приемлем лишь в некоторых творческих коллективах.

Таким образом, определив факторы влияния на формирование благоприятного СПК, можно утверждать, что руководитель может существенно повлиять на характер межличностных отношений в рабочем коллективе, на отношение к совместной деятельности, удовлетворенность условиями и результатами работы, т.е. на СПК, от которого во многом зависит эффективность деятельности организации в целом.

СПК коллектива как характеристика среды для отдельной личности оказывает большее или меньшее влияние на поведение каждого члена коллектива и эффективность его деятельности. Влияние осуществляется как непосредственно, так и опосредованно.

Любой человек уже в силу своего присутствия в социальной группе, а тем более участвуя в совместном труде, оказывает влияние на многие сферы жизни коллектива, в том числе на социально-психологический климат. Люди оказывают положительное или отрицательное воздействие на самочувствие окружающих в зависимости от их социально-психологических и индивидуально-психологических свойств.

Для того, чтобы учесть все характеристики социально-психологического климата и правильно оценить его уровень и состояние, необходимо использовать комплекс показателей.

Можно сделать вывод, что СПК – это интеграл более частных групповых состояний. Он не возникает спонтанно, а является результатом усилий многих людей – руководителя, а также членов данного коллектива организации.

После того, как мы выяснили, какими характеристиками обладает благоприятный и неблагоприятный СПК, можно рассмотреть социально-психологические методы формирования и поддержания благоприятного СПК.

В формировании и поддержании благоприятного СПК выделяют следующие группы методов.

Первая группа – социально-психологические методы – направлены на создание в трудовых коллективах органов благоприятного и устойчивого морально-психологического климата, способствующего наиболее успешному решению поставленных задач. Социально-психологические методы управления направлены на обеспечение социальной защищенности работников; поощрение высокопродуктивной работы; создание современной высокоразвитой сферы обслуживания; укрепление здоровья, возрастание значения физической культуры и спорта, внедрение их в повседневную жизнь и многие другие.

Вторая группа – психологические методы – воздействует на взаимоотношения между людьми путем создания работоспособного коллектива с оптимальным СПК. Трудовая деятельность осуществляется на основе функционирования психики человека, т.е. мышления, воображения, внимания и иных психических свойств.

Совершенно очевидно, что психическое состояние человека в тот или иной временной период прямо и непосредственно оказывает воздействие как на его личные результаты труда, так и на трудовые достижения коллектива, в котором он работает. К психологическим методам управления относятся: методы комплектования малых групп и коллективов; методы гуманизации труда; методы психологического побуждения (мотивации); методы профессионального отбора и обучения.

К третьей группе относятся – социологические методы, которые позволяют установить назначение и место сотрудников в коллективе, выявить лидеров и обеспечить их поддержку, связать мотивацию людей с конечными результатами производства, обеспечить эффективные коммуникации и разрешение конфликтов в коллективе.

Все вышеуказанные методы оказывают эффективное воздействие на СПК.

Кроме перечисленных нами факторов на формирование СПК, значительное влияние оказывает трудовая дисциплина – отношения взаимной ответственности работников, основанные на сознательном и добровольном выполнении ими предусмотренных действующим законодательством и нормативными актами о труде правил поведения в соответствии с их трудовыми функциями и обязанностями.

Работа по укреплению трудовой дисциплины и формированию стабильных трудовых коллективов предусматривает разработку и осуществление единого комплекса мероприятий технического, экономического, социального и воспитательного характера и способствует созданию и укреплению благоприятного СПК.

Конфликты в коллективе являются, пожалуй, самой главной причиной неблагоприятного климата в организации. Умение его избегать и искать оптимальные пути его разрешения во многом способны нормализовать и улучшить социально-психологическую обстановку в коллективе.

Конфликты – неотъемлемая составляющая часть функционирования любой организации. Конфликты создают напряжённые отношения в коллективе, переключают внимание сотрудников с непосредственных забот производства на «выяснение отношений», тяжело сказываются на их нервно-психическом состоянии и, соответственно, на социально - психологическом климате всего коллектива. Конфликт способен иметь разрушительные или конструктивные последствия. Здесь многое зависит от того, как конфликт управляется, и какие используются пути его разрешения.

Главная задача любого руководителя заключается в том, чтобы решать возникающие проблемы на ранних стадиях развития противоречий, не допускать эскалации конфликта. Конфликты можно активно разрешать посредством тщательного планирования. Управление конфликтами обычно идет по следующим направлениям: мониторинг среды, позитивный взгляд, оценка благоприятных и негативных факторов, переоценка их.

В теории и практике существуют различные способы решения конфликтов, которые необходимо применять в работе с персоналом, чтобы мелкие разногласия не влияли на СПК.

Таким образом, проведя анализ сущности и особенностей формирования социально-психологического климата, мы можем сделать следующие выводы.

СПК организации – это такое социально-психологическое состояние организации, которое отражает характер, содержание и направленность членов организации, которая, в свою очередь,

отражает реальную ситуацию данного коллектива: характер и уровень взаимоотношений между людьми по горизонтали и вертикали, условия труда и его организацию. Специфика социально-психологического климата состоит в том, что он представляет собой интегральную и динамическую характеристику психических состояний всех членов коллектива.

Структура СПК включает две основных составляющих: отношения людей к труду и их отношения друг к другу, которые в свою очередь разделяются на отношения между товарищами по работе и соотношения в системе руководства и подчинения.

К показателям положительного СПК в коллективе принято относить следующие: удовлетворенность членов коллектива своим пребыванием в коллективе, процессом и результатами труда; признание авторитета руководителей, совмещающих признаки формальных и неформальных лидеров; высокая степень участия членов коллектива в управлении и самоуправлении коллективом; сплоченность и организованность членов коллектива; сознательная дисциплина; продуктивность работы; отсутствие текучести кадров.

К социально-психологическим методам и средствам, влияющим на формирование положительного СПК в коллективе, принято относить следующие: планирование социального развития трудовых коллективов; убеждение как метод воспитания и формирования личности; экономическое соревнование; критику и самокритику. Кроме того, сюда же можно отнести и многочисленные методы разрешения конфликтов.

Руководитель может существенно повлиять на характер межличностных отношений в рабочем коллективе, на отношение к совместной деятельности, удовлетворенность условиями и результатами работы, т.е. на СПК, от которого во многом зависит эффективность деятельности организации в целом.

Литература:

1. Кондратьев М. Ю. Психологический климат в коллективе М., 2014.
2. Никифоров А. С. Неврология. Полный толковый словарь, 2010.
3. Словарь по профориентации и психологической поддержке. // Энциклопедический словарь. URL.: <http://vocabulary.ru/dictionary/27> (Дата обращения: 21.01..2016).
4. Кричевский Р.Л., Дубовская Е.М., Социальная психология малой группы. М., 2001. 210 с.
5. Шакуров Р.Х. Социально-психологические проблемы руководства педагогическим коллективом. М., 2012.

6. Буева Л. П. Социальная среда и сознание личности. М., 2010. 132 с.

7. Кузьмин Е.С. Основы социальной психологии. М., 2010. С.144.

8. Обозов Н.Н. Психология межличностных отношений. Киев, 2011. 105 с.

9. Хорошун Н.А., Шамаева О.П. Кадровая политика как часть стратегически ориентированной политики организации // Инновационная наука. 2016. № 1-3 (13). С. 178-183

10. Avilova Z.N., Gulei I.A., Shavyrina I.V. Formation of the customer-centric organizational culture of the university as a factor of effective social and economic development of the region // Mediterranean Journal of Social Sciences. 2015. Т.6. № 3. С. 207-216.

Шахов В.В.

*Белгородский юридический институт МВД России
имени И. Д. Путилина, г. Белгород, Россия*

Лашина Л.С.

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

ДВорянская Благотворительность в системе закрытого призрения детей на территории центрального Черноземья в XIX - начале XX вв.

Бурное развитие рыночной экономики в России с начала 90-х годов XX в. привело не только к трансформации системы общественных отношений, но и к радикальным изменениям в сфере перераспределения доходов населения. Передел собственности, концентрация частного капитала привели к неслыханной в советское время социальной дифференциации. Такие явления как деградация, маргинализация привели к обострению множества социальных патологий, таких как женский и детский алкоголизм, наркомания проституция. Несмотря на убежденность многих людей, в том, что благотворительность рано или поздно должна быть вытеснена системой государственной социальной защиты, а на смену филантропии и нищепитательству придёт социально-ориентированная политика государства, всё большую актуальность приобретает вопрос развития частной благотворительности как одной из ступеней на пути формирования развитого гражданского общества в условиях сложной экономической ситуации, сложившейся в России за последние 1,5 – 2

года. Несмотря на все усилия государства, направленные на минимизацию патогенных факторов в данной сфере, некоторые вопросы всё же остаются нерешёнными. В виду этого, интерес представляет опыт благотворительной деятельности, накопившийся в России до революции 1917 г., когда представители дворянского сословия, имевшие значительные материальные средства, активно участвовали в организации благотворительных обществ, строили богадельни, больницы, детские приюты, оказывали адресную помощь нуждающимся.

Анализ причин детской преступности в начале XX века привёл к тому, что законодатели и деятели науки и практики пришли к единому мнению, что меры ответственности по отношению к малолетним и несовершеннолетним преступникам должны иметь не столько карательный характер, сколько исправительно-воспитательный. А с целью предупреждения преступлений принудительно-воспитательным мерам должны быть подвергнуты покинутые дети, дети преступников и безнравственных родителей, пьяниц, бродяг и нищих [6, с. 134].

С целью систематизации и контроля в сфере социального призрения в годы правления Екатерины II и Александра I начинаются создаваться различные благотворительные организации и общества. Так, 16 мая 1802 г. было создано Императорское Человеколюбивое общество, которое позволило аккумулировать средства отдельных жертвователей и направить полученные финансовые ресурсы как на поддержку уже существующих благотворительных заведений, так и на организацию новых [8, с. 68]. После 1816 г. в губерниях Российской империи начинают появляться собственные благотворительные общества и комитеты.

Положение о детских приютах, появившееся 27 декабря 1839 г. способствовало приумножению капиталов благотворительных организаций. Так, во второй половине 40-х гг. в Воронеже было немало бесприютных сирот, потерявших родителей во время эпидемии холеры. Поскольку через пожертвования была собрана значительная сумма (16 044 руб. 45 коп. серебром), губернатор обратился 10 января 1848 г. в комитет главного попечительства детских приютов с просьбой разрешить открыть в Воронеже детский приют. 29 марта 1848 г. разрешение было получено, а 1 июля 1848 г. в Воронеже, в ведении Императорского Человеколюбивого общества, был учрежден Александровский детский приют в честь императрицы Александры Федоровны.

Приют имел собственный каменный двухэтажный дом с надворными постройками. Призреваемые обучались Закону Божьему,

русской истории, географии, арифметике, естественной истории. Особое внимание уделялось трудовому воспитанию. Мальчики обучались ремеслам, а девочки рукоделиям, необходимым для того чтобы обеспечить себя после выхода из приюта. Детям, проживавшим в приюте, выдавался завтрак, обед, ужин, одежда, обувь, постель и все необходимое. Приходящие дети только питались и обучались наравне с полными пансионерами. Средства Александрийского приюта складывались в основном из пожертвований. За пансионеров (находившихся на полном содержании) от родителей, не имевших свидетельства о бедности, или от благотворителей вносилась плата по 35 руб. серебром в год [3, с. 348-349].

Охотниковская богадельня с приютом для малолетних сирот в г. Усмани Тамбовской губернии, состоявшая под покровительством Её Императорского Величества императрицы Марии Фёдоровны, начала свою деятельность 4 октября 1875 г. по уставу, утверждённому 26 июня 1875 г.

Учредил заведение М.А. Охотников, который пожертвовал на эти нужды двухэтажный дом с 11 комнатами, при котором имелись надворные постройки и огород. Основным назначением богадельни являлось призрение не имеющих средств к существованию престарелых и инвалидов обоего пола, а также бесприютных малолетних сирот преимущественно из граждан города Усмани. В заведении могли помещаться 20 человек. Дети, оставшиеся без попечения родителей, имели возможность получить образование. Учебная программа ограничивалась необходимым набором предметов: Закон Божий, рукоделие, грамота. В 1884 г. количество призываемых достигало 25 человек, что несколько превышало расчетные возможности богадельни. Капитал, находившийся в распоряжении учреждения, к 1886 г. составлял 2956 руб. 60 коп.[5, с. 52]

В 1892 – 1893 гг., когда в Курской губернии была сильная эпидемия холеры, в среде местного дворянского общества возникло предложение построить в Курске приют для мальчиков-сирот. К этому проекту весьма сочувственно отнёсся бывший тогда курским губернатором граф Алексей Дмитриевич Милютин (1892-1902), собравший по частной подписке вместе со своим пожертвованием 15 тысяч рублей, что дало возможность нанять помещение для приюта и принять в него на первых порах 20 сирот. Позднее, после покупки дома с садом и расширения помещения приюта пристройками, в нем призревало до 40 мальчиков. Вследствие ходатайства графа А. Д. Милютина в марте 1894 г. последовало Высочайшее повеление отчислить в пользу приюта 15 тысяч рублей из остатка средств

бывшего Курского благотворительного комитета, а 22 апреля того же года согласно ходатайству жертвователей, приют был принят в ведомство учреждений императрицы Марии.

Деятельность этого учреждения постепенно развивалась, встречая поддержку как со стороны города и земства, так и со стороны частных благотворителей – дворян, а вместе с этим и увеличивалось число призываемых детей. Капитал приюта к 1907 г. составлял 29 933 руб. 60 коп.[4, с. 97,98].

Попечительство детских приютов существовало также в Орловской губернии под покровительством государыни императрицы Марии Фёдоровны. В 1895 г. к орловскому губернатору обращаются в основном вдовы из мещан с просьбой об устройстве их детей в детский приют, по причине отсутствия средств на их содержание. Так, например, вдова, орловская мещанка Анна Михайловна Гущина просит о помещении дочери Марии Ивановны в детский приют, «так как помимо Марии у меня есть ещё двое детей и по слабости здоровья и неимению средств не могу им дать должного воспитания» [1, д.2, л. 16].

Особое направление благотворительной деятельности – помощь арестантским детям и несовершеннолетним преступникам. В конце XIX – начале XX в. многие современники связывали решение этой серьёзной проблемы с потенциалом частной благотворительности. Как писал в 1900 г. Д. А. Дриль: «Частная благотворительность создала у нас самый тип заведения принудительного воспитания и нужно ей отдать должную справедливость - создала весьма удачный и симпатичный его тип. Ставши близко к проходящим перед судом несчастным заброшенным детям, она верно поняла их особенности... и стала действовать на них вполне соответствующими их природе средствами - средствами общего для всех детей воспитания» [2, с. 33].

Например, в г. Тамбове существовал Нарышкинский приют для арестантских детей, почётным попечителем которого был статский советник Пётр Васильевич Смирнов [7, с. 87]. Создание таких заведений позволяло добиться минимального влияния тюремной среды, приобщить детей к труду, обучить грамоте, ремёслам, способствовать правильному нравственному развитию.

Из справочных данных на 1916 г. видно, что на территории Тамбовской губернии из 54 благотворительных заведений 16 (30%) были ориентированы на призрение детей[7, с. 84-92]. Это свидетельствует об актуальности проблем детского сиротства, беспризорности, нищенства. Особое внимание обращает на себя

наличие узкой специализации заведений, а именно: ясли для самых маленьких, богадельни для призрения сирот, детские приюты трудолюбия, приюты для подкидышей, приюты для арестантских детей. Кроме того о высоком уровне организации призрения и о продуманном подходе к данному делу свидетельствует половозрастное деление призреваемых.

Таким образом, можно отметить, что на территории Центрального Черноземья уже в начале XIX века начался процесс перехода на качественно новый уровень реализации социального призрения детей, что было связано с необходимостью систематизации и контроля в сфере благотворительности. Именно эту задачу позволяли реализовать благотворительные общества, комитеты и попечительства, инициатива создания которых принадлежала, как правило, представителям дворянского сословия.

Во второй половине XIX в. в силу обострения социально-экономических проблем, вызванных реформами, важным направлением становится формирование системы закрытого призрения, а именно организация заведений для нуждающихся детей, ориентированных на их длительное пребывание, как правило, на полном пансионе с возможностью приучения к труду, получения элементарных знаний и умений. Учреждение богаделен и приютов позволило сделать призрение более организованным, обеспечить контроль расходования материальных ресурсов, придать ему наиболее целевой, адресный характер, сделать систематическим и эффективным.

Литература:

1. Государственный архив Орловской области (ГАОО). Ф. 17. Оп. 1.
2. Дриль Д. А. Тюрьма и принудительное воспитание. СПб.: Сенатская типография, 1900. 91 с.
3. Караблина Л. Н. Из истории первых провинциальных благотворительных общественных организаций: «Попечительный о бедных комитет и развитие образования в Воронеже (1840-1860-е гг.)» // Благотворительность в России: Исторические и социально-экономические исследования. СПб.: Лики России, 2003. С. 347-352.
4. Обзор Курской губернии за 1906 г. Курск: Курская губернская типография, 1907. 140 с.
5. Общественная благотворительность в России к 1889 г. / составитель Кафтанов Н. Н. М., 1888. 88 с.
6. Синова И. В. Спасайте детей и вы не будете иметь преступников // Родина. 2013. № 7. С. 133-135.

7. Справочная Книжка и Адрес-Календарь Тамбовской губернии на 1916 год. Тамбов: «Электрическая Типо-Литография Губернского Правления», 1916. 214 с.

8. Фирсов М.В. История социальной работы в России. М.: ВЛАДОС, 2001. 256 с.

Шевцова Р.Г.

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

**ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА
ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ «ХИМИЯ» ПУТЕМ
ВНЕДРЕНИЯ ИНФОРМАЦИОННО-КОММУНИКАЦИОННЫХ
ТЕХНОЛОГИЙ**

Необходимость внедрения системы компьютерного тестирования диктуется введением с 2004 г. обязательной процедуры тестирования оценки качества подготовки студентов по дисциплинам федерального компонента при Аттестационной экспертизе вузов Министерством науки и образования РФ.

Тестирование – это инструмент вузовского мониторинга и прогнозирования. Мониторинг, как контролирующая и диагностическая система обеспечивает преподавателя объективной и оперативной информацией об уровне усвоения студентами обязательного учебного материала, а администрацию об эффективности управления.

Система компьютерного тестирования – это универсальный инструмент для определения обученности студентов на всех уровнях образовательного процесса.

Результаты текущего тестирования – это не только объективный показатель освоения студентами темы, раздел или дисциплины, но и, прежде всего, показатель качества работы преподавателя.

Объективность. Исключается фактор субъективного подхода со стороны экзаменатора. Обработка результатов теста проводится через компьютер или в присутствии студентов с использованием карты ответов.

Исключается фактор «лотереи» обычного экзамена, на котором может достаться «несчастливый билет» или задача – большое количество заданий теста охватывает весь объем материала того или иного предмета, что позволяет тестируемому шире проявлять свой кругозор и не «провалиться» из-за случайного пробела в знаниях.

Простота. Тестовые задания конкретнее и лаконичнее обычных экзаменационных билетов и задач и не требует развернутого ответа или обоснования – достаточно выбрать правильный ответ или установить соответствие.

Массовость и кратковременность. Возможность за определенный установленный промежуток времени охватить итоговим контролем большое количество тестируемых.

Тест – это система знаний специфической формы, возрастающей трудности позволяющая качественно оценить структуру знаний и эффективно измерить уровень подготовленности студентов.

Однако, для создания методического обеспечения процесса тестирования необходимо достаточно трудоемкая предварительная работа преподавателя: разработка и последующий ввод материалов, выбор методики опроса.

Применяемая ранее программа SuperTest, делала возможным ввод как тестовых так и графических элементов. Программа поддерживала все основные типы тестовых заданий: открытый тест, где респондент сам вписывал ответ и закрытый тест, где респондент может использовать только predeterminedные ответы. Закрытый тест подразделяется на: задание-выбор, задание-ранжирование, задание-сопоставление.

При практической реализации заданий, в электронном виде, используется стандартный интерфейс: для единственного ответа – кнопки-переключатели, для множественного ответа – кнопки-фиксаторы. (Рисунок 1)

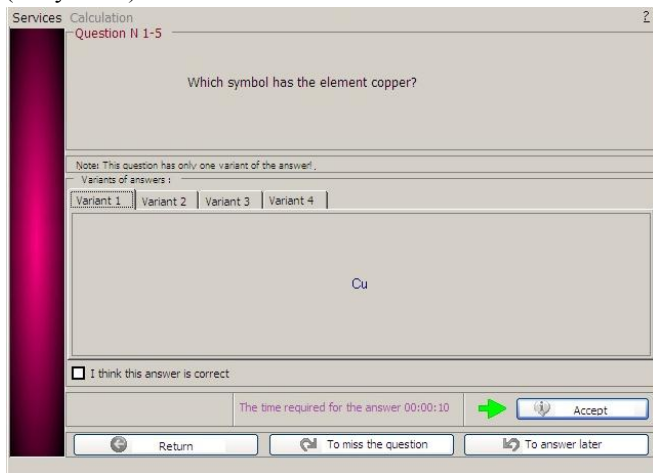


Рис.1 Диалоговое окно программы SuperTest

Количество вопросов в тесте может быть произвольным. Задание теста содержит формулы химических соединения и уравнения процессов, определения базовых понятий и законов химии, основные величины и единицы их измерения. Выставление оценки происходит по шкале, определённой разработчиками теста.

Программа позволяет кодировать информацию, что делает невозможным просмотр правильных ответов респондентами.

– все ответы закрыты, студенты получали информацию о том, сколько пройдено вопросов, сколько правильных, а сколько неверных ответов, соответствующей оценке и времени. Следует отметить, что главным критерием при работе с контролирующей программой является фактор времени, который заранее задает преподаватель. Если студент закончил тестирование раньше – значит он даже не читал задания, не анализировал возможные варианты ответов, а просто нажимал кнопки. Наоборот, если студенту не хватило времени – вывод тот же: студент не готов.

Но преподаватель оставляет за собой право дать тест по этой же теме или разделу в бумажном варианте и выяснить насколько студент владеет материалом.

В настоящее время используемая программа **VeralTest** предназначена для организации многопользовательского компьютерного тестирования в учебных заведениях и центрах обучения.

Пакет программ VeralTest позволяет создавать тесты, которые могут быть запущены на любом компьютере без предварительной установки и настройки.

Результаты выполнения теста могут быть сохранены в файл и переданы для оценки преподавателю по электронной почте или любым другим удобным способом. Файл результатов тестирования может быть зашифрован.

При помощи VeralTest можно так же создавать «бумажные тесты», что позволяет провести тестирование при отсутствии компьютера.

Тесты могут быть назначены всем пользователям одновременно, так и каждому пользователю или группе индивидуально.

Каждый назначенный тест может обладать уникальным набором настроек:

- время тестирования;
- количество возможных попыток прохождения теста;
- уровень сложности;

- профиль оценок – алгоритм расчета оценки за тест;
- профиль отображения – настройки внешнего вида и поведение тестов в ходе тестирования, настройки отображения результатов тестирования. (Рисунок 2)

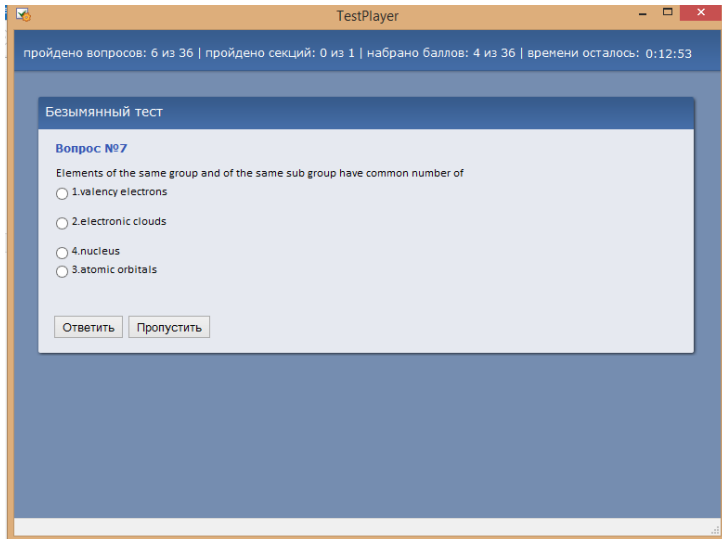


Рис.2 Диалоговое окно программы VeralTest

Программа позволяет просматривать подробные результаты тестирования с возможностью фильтрации по пользователям, группам, тестам, времени тестирования. Результаты тестирования могут быть представлены и распечатаны в двух режимах:

- таблица результатов – сводная информация о прохождении нескольких тестов;
- протокол тестирования – подробный протокол выполнения одного теста.

Предусмотрена возможность создания собственных отчетов. Встроенный в TestAdmin генератор отчетов позволяет в визуальном интерактивном режиме как редактировать существующие отчеты, так и создавать новые, используя любые данные из базы данных сервера тестирования.

Результаты компьютерного тестирования студентов хранятся в базе компьютерного класса и преподаватель в любой момент может получить информацию об успешной работе как отдельного студента,

так и группы в целом по запланированной теме или разделу, так и по всем пройденным разделам.

Текущий контроль, выполняя обучающую, развивающую и воспитательную функции, показывает ритмичность работы студента в семестре, организационную дисциплину, сохранность знаний по небольшому разделу материала, кратковременную память.

Из 2-х опробованных программ, каждая из которых соответствовала своему уровню развития компьютерной техники на данном этапе использования компьютерного тестирования наиболее подходящим является тестирование КП VeralTest, которая используется преподавателями при изучении дисциплины «Химия» как для российских, так и для студентов подготовительного факультета, а также для студентов, обучающихся на I-м курсе по английской программе при проведении компьютерного тестирования и экзамена.

Существенным отличием тестов от контрольных работ является их оснащение, то есть существование жесткой процедуры управления, которая обеспечивает оперативную обратную связь «Преподаватель – Студент». Использование этих программ позволяет осуществить 100-ный опрос всех студентов в процессе вводного контроля знаний, на практическом занятии, при допуске к лабораторной работе, при обработке пропущенных занятий, сдаче зачетов. Внедрение компьютерного контроля в учебный процесс дисциплинирует студентов, учит навыкам выделения главного, улучшает процесс усвоения учебного материала.

Литература:

1. Аспицкая А.Ф. Использование информационно-коммуникационных технологий при обучении химии: методическое пособие/ А.Ф. Аспицкая, Л.В. Кирсберг. М.: БИНОМ. Лаборатория знаний, 2009. 356 с.

2. Программный комплекс TestBuilder, адрес сайта разработчиков: <http://www.supertest2002/narod.ru/>, <http://testbuilder.narod.tu/Russia/html>

3. Шевцова Р.Г. Текущий контроль по химии, как инструмент объективной оценки учебных достижений студентов экологов/ Р.Г. Шевцова, Л.Ю. Огрель, А.Н. Володченко. // Вестник БГТУ им. В.Г. Шухова. I. № 8. 2004. С. 210-212.

Широкова Л.В., Валюкевич Т.Ю.

*ФГБОУ ВО «Юго-Западный государственный университет»,
г. Курск, Россия*

РОЛЬ КУРСА «ПЛАНИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КАРЬЕРЫ» В ФОРМИРОВАНИИ РЕКРУТИНГОВЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ СТУДЕНТОВ

Важным элементом системы стратегического управления развитием ФГБОУ ВО «Юго-Западный государственный университет» и обеспечения его конкурентоспособности на региональном, национальном и международном рынке образовательных услуг является реализуемая в вузе концепция упреждающего управления карьерным развитием выпускников. Система содействия трудоустройству выпускников ЮЗГУ, строится на принципах интерактивности и конвергентности. Навыки планирования профессиональной карьеры и эффективного трудоустройства развиваются у студентов на ранних стадиях обучения и первые шаги в этом направлении осуществляются в 1 и 2 семестрах обучения на уровне бакалавриата в процессе освоения дисциплины «Планирование профессиональной карьеры», где студенты осваивают, в том числе, технологии индивидуального трудоустройства и стратегического управления карьерой, приобретают навыки эффективного поведения на рынке труда.

Основные задачи изучения дисциплины:

- сформировать целостное системное представление о планировании карьеры;
- обучить навыкам диагностики и анализа своих индивидуальных поведенческих особенностей: черт характера, особенностей восприятия;
- предложить способы определения компетенций, необходимых для собственного профессионального развития;
- развить умение расставлять приоритеты согласно жизненным ценностям и понимать значение мотивационных рычагов.

Студент, успешно освоивший должен знать базовые понятия и основными инструментами трудоустройства, информационное обеспечение и основные инструменты планирования профессиональной карьеры, формы и технологии самопрезентации, правила и нормы поведения на рынке труда, основы функционирования системы содействия трудоустройству выпускников вузов России, действующие профессиональные стандарты в сфере будущей профессиональной деятельности.

В процессе выполнения практических заданий студенты развивают навыки формирования индивидуальной образовательной траектории в соответствии с потребностями рынка труда, составления карьерного плана, ведения диалог с работодателем с использованием технологий самопрезентации.

Для оценки качества преподавания и результативности курса «Планирование профессиональной карьеры» каждый студент, освоивший дисциплину, заполняет анонимную анкету. Благодаря правдивым и хорошо продуманным ответам, это помогает центру трудоустройства выпускников усовершенствовать не только информационное содержание, но и применяемые методические подходы. В 2015-2016 учебном году анкету заполнило 389 студентов.

Анкета состоит из трех блоков вопросов, каждый из которых имеет целью оценить разные стороны реализации программы дисциплины.

Первый блок ориентирован на качество преподавания. Большая часть респондентов положительно оценивает структуру и содержание курса, методику и стиль преподавания, около 20% опрошенных в целом удовлетворены качеством преподавания и только от 1,3 до 4,6 % опрошенных по разным направлениям исследования высказали полное несогласие с предложенными утверждениями (таблица 1).

Таблица 1. Оценка качества преподавания дисциплины «Планирование профессиональной карьеры»

Утверждение	Доля ответов от общего числа опрошенных		
	Согласен, полное согласие	Затрудняюсь ответить, не согласен	Полное несогласие
1. Программа курса была четко представлена	81,7	16,8	1,5
2. Содержание курса хорошо структурировано	74,1	24,6	1,3
3. Ключевые термины достаточно объяснены	77,3	21,2	1,6
4. Преподаваемый материал актуален и хорошо	76,7	21,5	1,8
5. Преподаватель владеет преподаваемым материалом	85,3	12,1	2,6
6. Преподаватель	73,7	23,8	2,6

удовлетворяет мои требования личностного развития и профессионального формирования			
7. Преподаватель стимулирует активность студентов	65,8	29,6	4,6
8. Преподаватель стимулирует творческое мышление студентов	61,4	34,5	4,1
9. Внешний облик и манеры преподавателя адекватны	84,1	13,6	2,3
10. Преподаватель объективно оценивает достижения студентов	75,8	20,6	3,6
11. Преподаватель владеет профессиональным языком	86,7	10,8	2,6
12. Преподаватель в рамках курса поддерживал/усиливал позитивный имидж ЮЗГУ	83,9	14,8	1,3

Второй блок вопросов ориентирован на оценку ценности курсов для профессионального самоопределения, индивидуального карьерного планирования и формирования навыков самопрезентации. 54,7 % опрошенных студентов отметили, что в результате освоения курса они точно знают, где и кем могут работать в рамках выбранной профессии, им известны основные источники информации о вакансиях. 37% респондентов отметили средний уровень ценности для профессионального самоопределения. Требования к профессиональным компетенциям специалиста выбранного профиля и дополнительным навыкам, предъявляемым современным рынком труда после освоения курса достаточно точно представляют 57 % опрошенных. 34% опрошенных на среднем уровне оценивают ценность курса для индивидуального карьерного планирования. 61 % от общего числа опрошенных на высоком и очень высоком уровне оценили ценность курса для формирования навыков самопрезентации. Средний уровень ценности знаний правил написания резюме и

сопроводительного письма, технологий проведения собеседования оценили 32 % принявших участие в анкетировании.

В результате анализа анкет выявлено неоднородное распределений мнений о ценности курса на разных факультетах ЮЗГУ. Так наибольшую оценку ценности курса для профессионального самоопределения дали студенты факультета лингвистики и межкультурной коммуникации. При этом студенты инженерно-технических направлений подготовки (естественно-научный факультет и факультет фундаментальной и прикладной информатики) оценивают значимость курса в этом направлении на среднем уровне. Самые низкие оценки ценности курса для профессионального самоопределения даны представителями факультета государственного управления и международных отношений (рисунок 1).

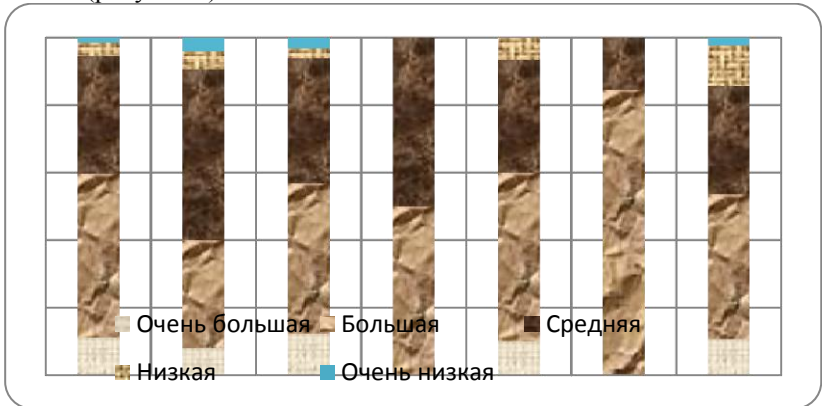


Рис. 1. Распределение мнений о ценности курса для профессионального самоопределения

При этом рассмотрение данных соответствующих тем в курсе «Планирование профессиональной карьеры» считаем необходимыми для подготовки молодых специалистов к активности на рынке труда. По мнению И.И. Головановой, «цель профессионального самоопределения – постепенное формирование внутренней готовности к осознанному и самостоятельному построению, корректировке и реализации перспектив своего развития (профессионального, жизненного, личностного), готовности рассматривать себя развивающимся во времени и самостоятельно находить личностно значимые смыслы в конкретной профессиональной деятельности» [1, стр.6].

Совсем иная структура распределения мнений сложилась в направлении оценки ценности курса для индивидуального карьерного планирования. Здесь самое большое количество мнений об «очень большой» значимости даны студентами факультета государственного управления и международных отношений, однако представителям этого же факультета дано и самое большое число негативных оценок. Выше всего ценность курса в данном направлении оценена на факультетах лингвистики и межкультурных коммуникаций, естественно-научном и механико-технологическом (рисунок 2).



Рис. 2. Распределение мнений о ценности курса для индивидуального карьерного планирования

Выше всего представителями всех факультетов оценена значимость курса для формирования навыков самопрезентации (рисунок 3).

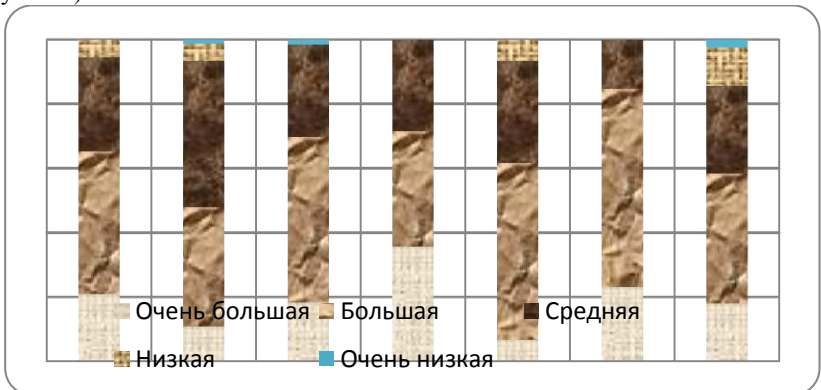


Рис. 3. Распределение мнений о ценности курса для формирования навыков самопрезентации

Для совершенствования программы курса и разработки методических материалов большой интерес представляет результат анкетирования по третьему блоку вопросов, где студентов просили оценить интересность, полезность, важность и сложность для освоения каждого раздела курса «Планирование профессиональной карьеры» (Таблица 2).

Таблица 2 - Оценка разделов дисциплины «Планирование профессиональной карьеры», доля ответов в %.

Темы дисциплины	Интересно	Полезно	Важно	Сложно	Лишняя информация	Не помню
1. Система содействия трудоустройству выпускников вузов РФ	30,6	44,6	15,1	4,34	5,36	0
2. Базовые понятия и основные инструменты трудоустройства	19,6	47,6	22,4	3,78	4,53	2,02
3. Стратегия поведения выпускника на рынке труда. Эффективные технологии самопрезентации	23,5	36,9	28,8	3,79	4,8	2,27
4. Справочники и классификаторы в системе занятости и трудоустройства	17,8	38,9	21,9	7,22	11,3	2,84
5. Профессиональные стандарты	19,5	30,1	34,2	7,59	6,08	2,53
6. Нормативно-правовое обеспечение прав и интересов молодежи на рынке труда	22,4	36,2	27,6	7,04	3,77	3,02
7. Основы поиска работы в сети Интернет	25	43,6	20,3	2,94	7,35	0,74

8. Организация временной занятости студентов и получения сквозных компетенций	26,5	36,4	21,8	5,2	5,2	4,95
9. Программы набора молодых специалистов и стажировок международных и российских корпораций	31,1	33	26,4	1,96	2,93	4,65

Нетрудно заметить, что большинство тем студенты оценили как «важные» и «полезные» нежели интересные, что, безусловно, требует корректировки предлагаемого студентам материала а так же совершенствования применяемых методических приемов. В качестве самой интересной темы студентами указана «Программы набора молодых специалистов и стажировок международных и российских корпораций», самой полезной - «Базовые понятия и основные инструменты трудоустройства». Самой важной и одновременно самой трудной стала тема «Профессиональные стандарты», на которой в дальнейшем следует сконцентрировать особое внимание преподавателя. Вопросы темы «Справочники и классификаторы в системе занятости и трудоустройства» по мнению опрошенных явились «лишними» среди рассмотренных в рамках данного курса.

Курс «Планирование профессиональной карьеры» в целом дает студентам современное понимание карьеры не только как успешности в выбранной сфере профессиональной деятельности, но и успешности всей жизни.

Литература:

1. Голованова И.И. Саморазвитие и планирование карьеры: / И.И. Голованова. Казань: Казан. ун-т, 2013. 196 с.

Широкова Л.В., Юрьева М.А.

*ФГБОУ ВО «Юго-Западный государственный университет»,
г. Курск, Россия*

РОССИЙСКИЕ ВУЗЫ В ГЛОБАЛЬНОМ РЕЙТИНГЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ С РАБОТОДАТЕЛЯМИ

Ситуация на мировом рынке труда меняется, студенты все чаще обращают внимание на перспективы будущей карьеры, а на рынке graduate-рекрутмента появляются специализирующие участники и новые технологии. В России свою деятельность ведут такие компании как «Профессиональный рост», «Grate graduate», «Лифт в будущее», «Future today» и др.

Научно-исследовательский центра QS (Quacquarelli Symonds) в ноябре 2016 года представил первый официальный мировой рейтинг трудоустройства.

Международный рейтинг университетов QS World University Rankings – один из наиболее авторитетных университетских рейтингов. В период 2004 - 2009 гг. рейтинг выходил под брендом THE-QS. С 2010 г. оба рейтинга выходят независимо. Методология Научно-исследовательский центра QS (Quacquarelli Symonds) предполагает включение показателя взаимодействия вуза с работодателями с весовым коэффициентом 10% [1].

- Academic Reputation - Академическая репутация (40%);
- Employer Reputation - Репутация среди работодателей (10%);
- Faculty Students - Отношение количества преподавателей к количеству студентов (20%);
- International Students - Доля иностранных студентов (5%);
- International Faculty - Доля иностранных;
- Citations per Faculty - Цитирований на преподавателя (Scopus) (20%).

Трудоустройство выпускников – результативный показатель комплексной работы всей системы на всех стадиях образовательного процесса, на уровень и динамику которого влияет широкий спектр факторов прямого и косвенного воздействия.

Первый официальный мировой рейтинг трудоустройства выпускников QS, проведен для анализа взаимосвязи между деятельностью высших учебных заведений и последующим трудоустройством их выпускников [2].

При подготовке рейтинга использовалась методология, в соответствии с которой репутация среди работодателей отвечает за 30% итогового результата, партнерство с работодателями - 25%,

успешность выпускников - 20%, присутствие работодателей в кампусе - 15%, трудоустройство - 10%. [2]. Таким образом, агентство решило не вносить серьезных изменений в глобальный рейтинг, а сделать отдельное исследование.

В результате, два российских вуза — МГУ им. Ломоносова и МГИМО — вошли в топ-150. В топ-200 попали СПбГУ и Российский экономический университет им. Плеханова. В группу 201+ вошли еще три российских вуза — МФТИ, НИУ ВШЭ и НИТУ МИСиС. Лидерами рейтинга стали Стэнфордский университет, Массачусетский технологический институт и Университет Цинхуа.

Успех выпускников оценивался, в частности, по «спискам лидеров», например Forbes, Fortune [3].

По сравнению с пилотными версиями рейтинга (осуществлялись с 2014 г.) в версии 2016 года применялась более совершенная методология, а число университетов увеличилось на сотню [4].

При этом Московский государственный институт международных отношений признан одним из ведущих мировых университетов по критерию "Трудоустройство в первые 12 месяцев после окончания вуза", набрав по этому показателю максимально возможный балл (100 из 100).

Среди лидеров по критерию «Организация взаимодействия работодателей со студентами» стал НИТУ МИСиС, который постоянно работает над созданием новых образовательных программ, в том числе совместно с бизнес-сообществом». В числе основных стратегических партнеров вуза такие компании, как ОМК, «Металлоинвест», «Караканинвест», «Норникель», АК «АЛРОСА», ЕВРАЗ, «Еврохим» [3]. Центр карьеры МИСИС отличает широкий спектр применяемых форм взаимодействия с работодателями, в частности, вышедший на всероссийский чемпионат по решению бизнес-кейсов в области металлургии и горного дела - Cup MISIS Case. Метод кейсов является эффективным инструментом обучения, оценки персонала, а участие реальных предприятий в процессах разработки кейсов и экспертной оценки их решений позволяет рассматривать его как особую форму содействия трудоустройству выпускников и развития системного взаимодействия с предприятиями-работодателями [5, с. 93-96].

МГУ занял третье место по показателю «Отзывы выпускников» (99,9 балла из 100) в рейтинга британской компании Quacquarelli Symonds (QS) по трудоустройству выпускников.

Поставленная в настоящий момент перед вузами России задача относительно создания условий для взаимодействия выпускников

учреждений профессионального образования и потенциальных работодателей через сеть центров (служб) содействия трудоустройству выпускников образовательных учреждений, действующих при учебных заведениях, должна быть пересмотрена и расширена в направлении создания условий для формирования профессиональной карьеры с первых дней обучения в вузе в рамках уже выбранной сферы профессиональной деятельности.

«В большинстве зарубежных университетов есть значительный штат специалистов, который системно работает с выпускниками. В российских университетах эта работа пока находится на старте и такой сервис университеты только создают» [3].

Даже элементарные сравнения численности штата центров карьеры российских и ведущих зарубежных вузов фиксируют принципиальные различия в численности, а, следовательно, и в функционале таких структурных подразделений. Например центр карьеры университета Наварры располагает штатом 14 человек, включая 7 Career Managers или коучей. Карьерный коучинг - это технология, позволяющая строить карьеру в соответствии с особенностями своей личности, что позволяет добиться высоких результатов в любимой работе. Для сравнения приведем численность штата центров карьеры и служб содействия трудоустройству некоторых вузов России: НИТУ «МИСиС» – 4 человека; Южный федеральный университет – 10 человек (включая отдел практик из 3 человек); Сибирский федеральный университет – 6 человек; РГУ нефти и газа им. Губкина – 4 человека. При этом институт карьерных коучей в штате центров карьеры российских вузов не представлен вообще.

Руководитель исследовательского департамента QS Intelligence Unit Бен Саутер отметил, что университеты, специализирующиеся на естественнонаучных, инженерных и технических дисциплинах, как правило, являются более успешными по показателям трудоустройства выпускников [3]. Однако, результаты мониторинга трудоустройства выпускников российских вузов, осуществляемого с 2015 года Минобром России демонстрируют тенденцию, отличную от складывающейся в развитых странах.

Таблица 1. Трудоустройство выпускников некоторых вузов г. Москвы*

	Доля трудоустройства выпускников	Доля индивидуальных предпринимателей
Институт психотерапии и клинической психологии	100 %	0 %
Академия социального управления	90 %	0 %
Московский банковский институт	90 %	3 %
Институт искусства реставрации	90 %	8 %
Московский государственный технический университет имени Н.Э. Баумана	90 %	3 %
Московский государственный технологический университет «СТАНКИН»	90 %	3 %
Московский государственный университет путей сообщения Императора Николая II	90 %	2 %
Московский государственный институт музыки имени А.Г. Шнитке	90 %	2 %
Международный гуманитарно- лингвистический институт	90 %	0 %
Государственный научный центр колопроктологии имени А.Н. Рыжих Минздрава России	90 %	4 %
Московский институт энергобезопасности и энергосбережения	90 %	0 %

Российский государственный университет нефти и газа имени И.М. Губкина	90 %	2 %
--	------	-----

**по данным портала мониторинга трудоустройства выпускников [Электронный ресурс] // URL: graduate.edu.ru*

Так среди 12 вузов-лидеров г. Москвы по показателю трудоустройства выпускников (показатель не менее 90%) всего 5 технических университета. Причинами такой ситуации является непопулярность инженерно-технических специальностей среди современной российской молодежи, сложившаяся в результате влияния нескольких факторов, в т.ч.:

- закрытие многих производств, особенно в малых городах;
- низкая оплата труда (с одной стороны, относительно существующих в общественном мнении «стандартов высокого уровня жизни», с другой, относительно представителей иных профессий);
- совокупность часто невыполнимых требований, предъявляемых работодателями к молодым специалистам (например, определенный стаж работы по специальности или знание специфики конкретного производства);
- сложности в освоении технических дисциплин, связанные как со спецификой последних, так и с низким уровнем общетехнической подготовки абитуриентов. [7, с. 766-768].

Работу по популяризации инженерно-технических специальностей среди молодежи, развития и диверсификации форм взаимодействия вуза и промышленных предприятий необходимо вести по ряду ключевых направлений. Среди них:

- создание межрегиональных профориентационных площадок для студентов инженерно-технического профиля ведущих региональных вузов с участием представителей предприятий, органов власти, научно-образовательных центров, общественных и экспертных объединений;
- содействие развитию профессионального, лидерского и инновационного потенциала регионов, профориентация и практическое обучение студентов, обмен опытом ведущих молодых специалистов на основе инновационных образовательных технологий (в том числе проектного обучения), предусматривающей решение инженерных задач реальных производственных предприятий;
- мотивация студентов, выпускников и молодых специалистов к выстраиванию профессиональных траекторий в отрасли, повышение

имиджа инженерных профессий, популяризация инженерно-технического образования;

– создание эффективного инструмента содействия трудоустройству выпускников и их адаптации к работе на реальном производстве, инвестирования в развитие человеческого капитала, продвижению бренда работодателя в молодежной и профессиональной среде.

Системная работа в перечисленных направлениях в условиях партнерства государства, бизнес-сообщества и вузов позволит уже в ближайшей перспективе приблизить траекторию развития взаимодействия вузов с работодателями в России к общемировой, обеспечит гарантированное место большему числу российских учебных заведений в международных рейтингах вузов по трудоустройству.

Литература:

1. <http://allrankings.ru/index.php/qs-ranking>.
2. <http://tass.ru/obschestvo/3805395>.
3. <http://kommersant.ru/doc/3150458>.
4. https://ria.ru/abitura_world/20161123/1481928010.html.
5. Широкова Л.В., Юрьева М.А. Развитие системного взаимодействия между высшей школой и бизнес-сообществом // Содействие трудоустройству и адаптации к рынку труда студентов и выпускников организаций профессионального образования Тульской области: сборник материалов III Региональной научно-практической конференции со всероссийским участием. Тула: Изд-во ТулГУ, 2016.
6. Портал мониторинга трудоустройства выпускников [Электронный ресурс] // URL: graduate.edu.ru.
7. Соловьев А. А., Авдеюк О. А., Шведов Е. Г., Авдеюк Д. Н. Социальные основания популярности инженерного образования // Молодой ученый. 2013. №5.

Шкарпеткин Е.А., Березной О.Л.

Белгородский государственный технологический университет

им. В.Г. Шухова, г. Белгород, Россия

ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА И САМОРЕАЛИЗАЦИИ МОЛОДЕЖИ НА СОВРЕМЕННОМ РЫНКЕ ТРУДА

Рынок труда (РТ) в РФ представляет собой не простую и разнообразную структуру, а его восприятие зависит от точки зрения.

Российский РТ оценивается его участниками по разным показателям. Одними из таких показателей, на взгляд работодателей, являются: наличие, доступность и «цена» работников, отвечающих производственным потребностям по уровню образования и профессиональным навыкам. На взгляд работников – наличие вакансий по специальности, удовлетворяющих их запросам относительно заработка и перспектив карьерного роста. Государство оценивает состояние РТ в России по уровню безработицы и занятости населения и пытается влиять на него посредством законодательства, федеральных и региональных программ содействия трудоустройству [1].

Происходящие на РТ процессы неразрывно связаны с демографическими, политическими, экономическими, социальными процессами как в России в целом, так и в регионах.

Одним из таких процессов является то, что безработица значительно «молодеет». За последние годы 40 - 45 % среди безработных стали лица в возрасте до 35 лет [2].

При этом доля, примерно, 22 % от всех безработных в 2016 г. приходится на людей в возрасте до 25 лет [1].

В настоящее время, в связи с сокращением штата сотрудников на многих предприятиях, теряют работу высококвалифицированные кадры, которые имеют не малый стаж и опыт работы. В таких условиях у молодых специалистов шансы устроиться на работу самостоятельно не высоки.

Даже устроившись на работу, через некоторое время не малое количество из них попадает в категорию безработных.

Это не только и не всегда связано с тем, что знания и умения, полученные выпускниками в ВУЗах, не соответствуют ожиданиям работодателей.

Доля безработных, потерявших работу по причинам прекращения трудовой деятельности в результате ликвидации организации или сокращения штата, разнятся по регионам и составляют в среднем 10 - 12%, уволившихся по собственному желанию – 60 - 65% [3].

По данным не официальных опросов в социальных сетях типичные причины увольнения по собственному желанию в первый год или после первого года работы среди молодежи сводятся к 8 основным видам. Эти данные проиллюстрированы диаграммой на рисунке ниже.



Рис. Причины увольнения молодежи в первый год или после первого года работы

Достаточно часто уход по собственному желанию связан с методами управления, осуществляемыми в организации для достижения целей, сформулированных ее руководством.

Среди методов управления по способам и результативности воздействия на персонал выделяют: экономические, административно-правовые и социально-психологические [4].

Это так же можно отметить, рассмотрев диаграмму причин увольнения молодежи.

Например, «предвзятое отношение администрации», «не оказали поддержку молодому специалисту» можно отнести к результатам применения административно-правовой системы управления. Это вполне логично, если основываться на основных аспектах [4, 5] ее реализации.

Низкая заработная плата может быть связана с применением экономической системы управления, то есть материальных наказаний и поощрений.

Наказание «рублем» молодого работника в условиях введения эффективных трудовых контрактов взаимосвязаны с такими причинами увольнения как «не сложились отношения с коллективом» и «не оказали поддержку молодому специалисту» (проще говоря, какие могут быть «нормальные» отношения и когда кому-то помогать, если надо себе заработать дополнительные вознаграждения).

Безусловно, все это весьма субъективно. Но учитывая уязвимость, впервые устроившегося на работу, молодого специалиста, такая точка зрения не лишена смысла.

Частично подтверждает ее тот факт, что обратившись к сети интернет, газетам, журналам и др. можно обнаружить большое количество рекламных объявлений следующего характера: «Методы управления персоналом - Корпоративный менеджмент», «Жесткие инструменты управления персоналом», «Жесткое и мягкое лидерство в системе управления персоналом» и др.

При этом практически полностью отсутствуют тренинги для рядовых сотрудников (непосредственных исполнителей). В лучшем случае информация по этому вопросу ограничивается – «Как выжить в офисе» или чем-то подобным.

Очевидно, что скорейшее и полное понимание между руководителем и исполнителем может быть достигнуто при движении обеих сторон на встречу друг другу.

В заключении можно отметить, что представленная точка зрения на проблемы трудоустройства и самореализации молодежи на современном рынке труда не является абсолютной, она требует глубокой и всесторонней проработки.

Литература:

1. Подбор-кадров [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://podborkadrov.com/rynok-truda/voprosy/osobennosti-rossijskogo-rynka-truda.html>

2. Официальный сайт Информационного агентства России [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://tass.ru/obschestvo/1229894>

3. ГКУ "Центр занятости населения г. Казани [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.kazantrud.ru:8090/121>

4. Непомнящий Е.Г. Экономика и управление предприятием: учеб. пособие. Таганрог: Изд-во ТРТУ, 1997. 374 с.

5. СБК Контур. Интернет журнал [Электронный ресурс] // Режим доступа: <https://kontur.ru/articles/4396>

Шумилова Е.Ю.

*Северо-Кавказский филиал «Белгородский государственный
технологический университет им. В.Г. Шухова»
г. Минеральные Воды, Россия,*

**О ПОДГОТОВКЕ ИНЖЕНЕРНО-ТЕХНИЧЕСКИХ КАДРОВ
ДЛЯ ПРОМЫШЛЕННОГО СЕКТОРА И ТРУДОУСТРОЙСТВЕ
ИХ НА ТЕРРИТОРИИ СЕВЕРО-КАВКАЗСКОГО
ФЕДЕРАЛЬНОГО ОКРУГА**

Проблема трудоустройства выпускников на сегодняшний день выходит на передний план в большинстве высших учебных заведениях страны. Это подтверждают и проводимые в последнее время рейтинги эффективности вузов, где ключевым показателем престижа вуза является именно успешность выпускников в профессии и компетенции [6].

Взаимодействие системы образования и рынка труда связано не только с востребованностью специалистов определенной квалификации и профессии, но и с отношением молодого поколения к труду в целом. Падение социальной ценности труда приводит к снижению престижа ряда важных для общества профессий.

Изучение этой проблемы и поиски способов ее решения должны носить комплексный междисциплинарный характер, учитывая взаимовлияние рынка образовательных услуг и рынка труда. Одна из важнейших проблем высшего образования в России проявляется в несоответствии количественных и качественных характеристик выпускаемых специалистов потребностям общества, динамике современного рынка труда [4]. Согласно усредненным статистически данным только 30-40% выпускников вузов находят работу по специальности. Это объясняется, прежде всего, общей низкой конкурентоспособностью выпускников на рынке труда и низким уровнем сотрудничества руководителей предприятий - потенциальных работодателей и руководителей вузов.

Система государственного распределения выпускников вузов в 90-е годы XX в. прекратила своё существование, еще более обострив ситуацию с трудоустройством. Предприятия и организации самостоятельно определяют свою кадровую политику, предъявляя при этом к соискателям довольно высокие требования: наличие опыта работы и стажа, профессионализма, умения применять полученные теоретические знания на практике, способность самостоятельно принимать решения[5]. В ряде регионов России накоплен уже определенный опыт решения проблем занятости выпускников высших учебных заведений, который требует научного осмысления и возможно соответствующих рекомендаций, но совершенствованной системы трудоустройства выпускников, к сожалению, ещё нет.

Северо-Кавказский филиал ФГБОУ ВО «Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова» также стремится к высокому уровню трудоустройства и востребованности своих выпускников, уделяя этой проблеме самое пристальное внимание.

Для выпускников в СКФ БГТУ им. В.Г. Шухова действуют курсы повышения квалификации, которые дают дополнительные возможности для трудоустройства и дальнейшего развития карьеры.

Почти за два десятилетия были установлены деловые взаимоотношения с предприятиями строительного комплекса и ЖКХ СКФО, такими как: ОАО «Севкавдорстрой», АО «Газпромгазораспределение Черкесск»; МУП г. Буденовска «Электросетевая компания», ООО «Дорстройсервис», АО «Новопапавловскрайгаз», ГУП СК «Александровское Дорожное ремонтно-строительное управление», МУП «Горводоканал» г. Лермонтова, ГУП СК «Ставрополькрайавтодорсервис», АО «Кавказкурортпроект», «ПСФ СУ-10».

Как показывают многочисленные опросы работодателей и статистика более 60% руководителей предпочитают нанимать на работу выпускников с дипломом БГТУ им. В.Г. Шухова. В условиях большого насыщения рынка труда у работодателей есть возможность выбора. И они выбирают наших выпускников имеющих дополнительное образование и хорошую рекомендацию.

В этой связи нельзя не упомянуть об участии наших выпускников технических специальностей при строительстве олимпийских объектов в Краснодарском крае во время подготовки к Олимпиаде 2014 г., на строительстве Крымского моста, на строительстве объектов к Чемпионату Мира по футболу 2018г. Многие из них помимо того, что получили колоссальный опыт и приобрели научно-практические

навыки, также смогли проявить себя как высококвалифицированные и инициативные сотрудники, успешно продвинулись по карьерной лестнице и теперь занимают руководящие места в крупных строительных организациях нашей страны.

Теперь вернемся к тому, что вузы должны осуществлять свою деятельность согласно п.1 статьи 69 Закона 273-ФЗ «Об образовании в РФ» 2012 года: «Высшее образование имеет целью обеспечение подготовки высококвалифицированных кадров по всем основным направлениям общественно полезной деятельности в соответствии с потребностями общества и государства, удовлетворение потребностей личности в интеллектуальном, культурном и нравственном развитии, углублении и расширении образования, научно-педагогической квалификации» [1].

В Северо-Кавказском федеральном округе проблема трудоустройства выпускников стоит весьма остро. По последним данным здесь самый большой процент нетрудоустроенных молодых людей, он составляет почти 40% от числа молодежи в возрасте 16-29 лет. На каждую вакантную должность приходится более 20 человек [2]. Для нашего филиала это весьма актуально, т.к. на долю общего числа студентов приходится немало молодых людей из близлежащих республик.

В таблице 1 приведены сведения о трудоустройстве наших выпускников за последние 3 года.

Таблица 1. Трудоустройство выпускников СКФ БГТУ им. В.Г. Шухова за последние три года.

№ п/п	Специальность (направление)	Общая численность студентов, кол-во человек	Выпуск по специальностям, кол- во человек			Трудоустро йство, %
			2014	2015	2016	
Специальность						
1	Городское строительство и хозяйство	202	100	64	38	87
2	Автомобильные дороги и аэродромы	23	11	12	-	81
3	Теплогазоснабжение и вентиляция	25	9	7	9	93

4	Проектирование зданий	31	17	14	-	87
5	Информатика и вычислительная техника	35	11	10	-	95
6	Экономика предприятий и организаций	149	74	56	19	68
7	Бухгалтерский учет анализ и аудит	7	7	-	-	85
Направление						
8	Информатика и вычислительная техника	14	-	4	10	95
9	Строительство	131	-	44	87	85
10	Экономика	63	-	28	35	55
11	Финансы и кредит	14	-	-	14	72
12	Бухгалтерский учет анализ и аудит	24	-	13	11	82

Параллельно были проведены исследования, связанные с востребованностью выпускников высших учебных заведений не только нашего вуза, но и других вузов, осуществляющих свою деятельность на территории СКФО. Для этих целей были изучены соответствующие материалы и опрошены руководители промышленных организаций, предприятий и фирм, которые являются потенциальными работодателями.

В результате проделанной работы были получены следующие результаты:

1. Выявлены основные причины возникновения проблем при трудоустройстве:

- отсутствие государственных контрактов на трудоустройство выпускников вузов (40%);
- недостаточный спрос на специалистов со стороны предприятий и учреждений (20%);
- требование со стороны руководителей предприятий наличия у выпускников трудового стажа по специальности(40%).

2. Выявлены сведения потребности промышленных организаций, предприятий и фирм в выпускниках по направлению «Строительство» на ближайшие 3 года (таблица 2).

Таблица 2.

Ориентировочные сведения потребности промышленных организаций, предприятий и фирм на востребованность выпускников по направлению «Строительство» на ближайшие 3 года.

Наименование территорий	2016 г.				2017 г.				2018 г.			
	Информатика и вычислительная техника	Строительство	Экономика	Менеджмент	Информатика и вычислительная техника	Строительство	Экономика	Менеджмент	Информатика и вычислительная техника	Строительство	Экономика	Менеджмент
Республика Дагестан	8	7	4	2	6	5	4	2	7	5	2	2
Республика Ингушетия	9	5	4	7	8	5	4	3	7	3	3	2
Кабардино-Балкарская республика	11	7	8	3	3	6	3	3	8	4	3	2
Карачаево-Черкесская республика	11	10	7	5	8	8	5	4	7	5	4	3
Северо-Осетинская республика - Алания	13	9	10	5	10	8	5	5	10	7	5	4
Ставропольский край	50	40	38	25	45	35	30	20	40	30	15	10
Чеченская республика	21	15	9	7	18	15	9	7	15	12	5	4
ИТОГО:	123	93	80	54	98	82	60	44	94	66	37	27

Из результатов нашего исследования видно, что необходима новая система трудоустройства выпускников, которая должна быть одним из механизмов осуществления функции образования - профессиональной подготовки, т.к. существующая система

трудоустройства не выполняет своих функциональных обязанностей, и выпускники не находят своего места на рынке труда. Необходимо ввести положение, которое будет включать вуз в процесс трудоустройства.

Согласно требованиям времени, выпускникам, помимо наличия диплома об окончании Вуза должны быть присущи личностные качества, такие как инициативность, лидерство, ответственность, умение трудоустроиваться самостоятельно, чтобы годы обучения были направлены также на развитие в студентах личностных и профессиональных качеств, которые впоследствии помогут им найти свое место на рынке труда.

Для устранения вышеперечисленных проблем и трудностей при трудоустройстве специалистов необходимо совершенствовать взаимодействие вузов со средними общеобразовательными и средними профессиональными образовательными учреждениями и строить реформирование системы образования и профессиональной подготовки молодежи на следующих принципах:

- проведение комплексных психологических тестов каждого выпускника школ и вузов с целью выявления его профессиональной пригодности, склонностей характера. Приобщение его результатов к результатам ЕГЭ;

- ведение профориентационной работы в старших классах школ и выпускных курсов вузов;

- развитие механизмов прохождения стажировок и производственной практики студентами старших курсов на предприятиях с возможностью последующего закрепления выпускников на соответствующих рабочих местах.

- создание специализированных целевых профильных образовательных программ, с целью набора студентов для их последующего трудоустройства на предприятия, спонсирующие данные программы.

- использование зарубежного опыта регулирования деятельности системы образования, применение которого целесообразно в России.

Литература:

1. Закон об образовании от 10.07.1992 N 3266-1 (действующая редакция от 12.11.2012)

2. "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (принят ГД ФС РФ 21.12.2001) (ред. от 29.12.2010) (с изм. и доп., вступающими в силу с 07.01.2011)

3. Чернышева Н. И. Проблема трудоустройства выпускников учебных заведений и поиск путей ее решения // Наука и экономика. 2011. № 1—5. С. 62—63.

4. Выпускник на рынке труда: парламентарии обсуждают, как защитить молодежь от безработицы // Народное образование.-2012.№9. С.7-9

5. Бараненкова Т. Состояние региональных рынков труда РФ и проблемы их регулирования // Проблемы теории и практики управления. 2010. №4. С.50-55.

6. Шумилова Е.Ю. О подготовки кадров для промышленности СКФО // Служба занятости 2015. №1-2. С. 39-41.

Щербакова М.В.

*Воронежский государственный университет,
г. Воронеж, Россия*

КОМПЕТЕНТНОСТНАЯ ОЦЕНКА РАБОТОДАТЕЛЯМИ КАЧЕСТВА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ ВЫПУСКНИКОВ

Традиционно качество образования рассматривается как комплексный показатель, включающий этапы становления личности, условия и результаты образовательного процесса, эффективность деятельности образовательного учреждения, соответствие реально достигаемых результатов нормативным требованиям, социальным и личностным ожиданиям. Анализ исследований [1; 2; 3; 4] показывает, что качество профессиональной подготовки специалистов в вузах необходимо рассматривать как способность образовательной системы удовлетворять, с одной стороны, потребности личности в получении конкурентноспособных знаний и умений, а с другой – запросы рынка труда в соответствующих специалистах и уровне их квалификации.

Рыночная экономика России все больше переходит от стихийных форм организации к плановым. Стратегический менеджмент, менеджмент качества, управление по результатам становятся ведущими доктринами управления в бизнесе. В этой связи изменилось отношение к персоналу компании со стороны работодателей. Принадлежность сотрудников к клану друзей или семьи сегодня не является предпочтением. Более того, работодатель сегодня однозначно отдает предпочтение профессионализму, а не родственным связям. Однако профессиональные знания и опыт не есть единственное

требование, соответствие которому обеспечивает специалисту вход в компанию. Последнее положение особенно касается выпускников вузов, у которых наличие знаний не подтверждено опытом решения производственных или управленческих задач.

Отсутствие такого опыта резко снижает преимущества молодых при найме на работу и определении стоимости их труда. Слишком велики риски работодателей. Это - с одной стороны. С другой – важным критерием успешного прохождения конкурса на вакансию является оценка личностного потенциала молодого выпускника вуза.

Что ждут работодатели от молодых специалистов, только что закончивших вуз? Что может сделать неопытных выпускников конкурентоспособными в глазах работодателей? Ответы на эти вопросы явились предметом исследования, проведенного сотрудниками Центра развития карьеры Воронежского государственного университета (ЦРК ВГУ) в 2016 г. Компетентностная оценка выпускников (оценка качества профессиональной подготовки) представляет собой оценку удовлетворенности работодателей качеством подготовки студентов с целью внесения корректив в организацию учебного процесса. Данный вид исследования становится все более актуальным, т.к. мониторинг качества образования со стороны внешних потребителей позволяет выявить ожидания работодателей в области компетенций молодых специалистов и определить несоответствия между данными ожиданиями и реальными навыками выпускников [2].

Привлечение работодателей к оценке качества подготовки выпускников образовательного учреждения предполагает оценку компетенций выпускников, как на заключительных этапах обучения - в период работы государственной аттестационной комиссии, так и после их трудоустройства в организации.

Как правило, работодатель оценивает:

- уровень профессиональной общетеоретической подготовки выпускников;
- базовую подготовленность выпускников к самостоятельной работе по своей специальности на уровне специалиста с высшим профессиональным образованием;
- умения применять полученные знания на практике;
- уровень владения иностранным языком;
- уровень владения ПК, знания необходимые в работе программ;
- способности работать в команде;

- способности эффективно представлять себя и результаты своего труда;
- нацеленность на карьерный рост и профессиональное развитие;
- навыки управления персоналом;
- готовность и способность к дальнейшему обучению;
- способность воспринимать и анализировать новую информацию, развивать новые идеи;
- эрудированность, общая культура;
- уровень подготовки в смежных полученной специальности областях;
- способность к инновационной деятельности;
- уровень понимания и осознания этической и профессиональной ответственности.

Оценка уровня удовлетворенности работодателей качеством профессиональной подготовки выпускников высших учебных заведений профессионального образования осуществляется с помощью анкетирования. С этой целью вузы используют анкету, разработанную Национальным аккредитационным агентством в сфере образования, или создают свою.

ЦРК ВГУ совместно с отделом качества образования разработал собственные анкеты для работодателей:

- 1) «Стратегическое партнерство Воронежского государственного университета и бизнес-сообщества»
- 2) Анкета для оценки качества подготовки выпускников Воронежского государственного университета

ЦРК ВГУ самостоятельно инициировал взаимодействие с компаниями-работодателями и организовал сбор информации. Исследование мнений работодателей осуществлялось посредством сбора, обработки и анализа информации, полученной в процессе анкетирования и устного опроса представителей кадровых служб компаний-работодателей, которые принимают на работу выпускников ВГУ.

Особый интерес представляло исследование готовности предприятий города к сотрудничеству с Воронежским государственным университетом (ВГУ). Цель анкеты «Стратегическое партнерство Воронежского государственного университета и бизнес-сообщества» состояла в выявлении возможных направлений стратегического партнерства между Воронежским государственным университетом и потенциальной компанией-работодателем.

Проведенный опрос показал, что:

- Более 73% предприятий готовы принять участие в организации практик, дипломного проектирования и стажировок на этих предприятиях.

- Почти половина опрошенных предприятий (53%) готовы временно трудоустраивать студентов в свободное от учебы время.

- Среди привлекательных моделей взаимодействия с ВГУ 40 % от числа респондентов отметили: привлечение специалистов компании к преподавательской деятельности для разработки и чтения новых курсов лекций; проведение семинаров, тренингов, мастер-классов, а также прямое сотрудничество с кафедрами.

- 33,3% предприятий готовы проводить совместно с университетом научно-исследовательские работы, привлекать студентов к научной деятельности в интересах компании.

Таким образом, работодатели заинтересованы развивать сотрудничество с ВГУ по следующим направлениям (по возрастанию):

- участие в итоговой государственной аттестации (в комиссиях по госэкзаменам и защите выпускных квалификационных работ);

- организация и проведение всех видов практик и дипломного проектирования студентов в компании;

- участие в разработке совместных образовательных программ по профилю компании/организации;

- привлечение специалистов компании/организации к преподавательской деятельности для разработки и чтения новых курсов лекций;

- проведение совместных научно-исследовательских мероприятий.

Другим важным вопросом исследования был уровень удовлетворенности работодателей качеством профессиональной подготовки выпускников университета. Как показал опрос, на всех предприятиях, участвующих в опросе (100%), уже работают выпускники ВГУ последних пяти лет. Уровень подготовки студентов университета оценивается всеми работодателями (100%) как достаточный для осуществления профессиональной деятельности. Они намерены, безусловно, и в дальнейшем принимать выпускников ВГУ на работу.

Основная цель профессионального образования – подготовка квалифицированного работника, соответствующего уровня и профиля, компетентного, ответственного, свободно владеющего своей

профессией и ориентированного в смежных отраслях деятельности, способного к эффективной работе по специальности на уровне мировых стандартов, готового к постоянному профессиональному росту. Соответствует ли уровень подготовки специалистов, выпускаемых из университета требованиям, которые предъявляет современная рыночная экономика?

Цель исследования: определить перечень компетенций, повышающих конкурентоспособность выпускника вуза на рынке труда и характеризующих потенциал или профессионально-значимые качества претендентов.

Исследование мнений работодателей проводилось методом анкетирования. Ответы были подвергнуты качественному анализу. В исследовании приняли участие руководители и менеджеры по персоналу 15 предприятий г. Воронежа. Среди респондентов – предприятия инновационного бизнеса, торговли, производства, финансовые, медицинские, образовательные учреждения. По численности – от малых предприятий до крупных холдингов.

Первый блок вопросов был связан с исследованием ключевых компетенций молодых специалистов, как с точки зрения выпускников, так и работодателей. В рамках проведения исследований обеим группам респондентов – работодателям (15 организаций) и выпускникам (117 человек) – были заданы вопросы относительно того, какие характеристики личности (компетенции) важны для эффективного трудоустройства по профилю полученной специальности. В перечень ключевых компетенций, которые были проанализированы, вошли три основные группы – личностные, социальные и специальные компетенции молодых специалистов.

Профессионально значимые личностные компетенции включают такие его характеристики, как ответственность, готовность к постоянному профессиональному росту, широкий кругозор, инициативность, самостоятельность. Наиболее важной из характеристик личностной компетенции для всех работодателей (100%) явилось проявление сотрудником ответственности за выполняемую работу. В ситуации, когда работодатели готовы принимать выпускников без опыта работы и обучать молодых специалистов у себя в организации, особую роль приобретают «готовность и способность самих выпускников к дальнейшему обучению, профессиональному росту» (80% респондентов).

Опрос потенциальных работодателей, показал, что в молодом выпускнике вуза они хотят видеть активную жизненную позицию, высокую мотивацию, склонность к саморазвитию, трудолюбие,

нацеленность на результат, развитые коммуникативные навыки и склонность к здоровому образу жизни.

Оценивая себя как будущих профессионалов, выпускники расставили личностные компетенции, которыми они, по их мнению, обладают, в следующей последовательности: 1) проявление ответственности за выполняемую работу (85,4%); 2) готовность к постоянному профессиональному росту (83,7%); 3) широкий кругозор и способность приобретать новые знания (71,7%); 4) проявление инициативы в работе и творческой самореализации (52,9%); 5) самостоятельность принятия решения в нетипичных ситуациях (46,1%).

Рассматривая личностные компетенции по приоритетам среди работодателей и среди выпускников, можно сделать вывод, что выпускники вполне понимают, какими способностями они должны обладать, чтобы быть успешными на рынке труда и заинтересовать работодателя в качестве конкурентоспособного специалиста.

Во втором блоке были рассмотрены мнения работодателей и выпускников относительно социальных компетенций, т.е. навыков социального взаимодействия с обществом и коллективом. В группе социальных компетенций работодатели отметили наиболее значимые коммуникативные навыки: умение работать в команде и достигать коллективных целей, способность к позитивному взаимодействию и сотрудничеству с коллегами, коммуникабельность, умение договариваться с людьми. Менее половины респондентов отметили такие качества, как организаторские способности и умение передавать опыт.

Ответы выпускников о наличии у них социальных компетенций распределились следующим образом: выпускники считают, что умеют работать в команде и достигать коллективных целей (89,7%); умеют договариваться с людьми (85,4%), а также успешно сотрудничать с коллегами (82%); 53,8% опрошенных выпускников обладают, по их мнению, организаторскими способностями; могут уже сейчас передавать свой профессиональный опыт (41%).

Специальные профессиональные компетенции подразумевают умения и навыки, которые выпускник будет непосредственно использовать в работе, выполняя различные функции. Мнения работодателей относительно профессиональных качеств выпускников (третий блок) распределились следующим образом: респонденты ценили в сотрудниках навыки работы с компьютерными программами; навыки поиска и обработки информации; способность к освоению новых технологий и умение планировать и оценивать деятельность.

Выпускники, отвечая на данный вопрос, отметили, что способны освоить новые технологии (94%); обладают навыками поиска и обработки информации (100%); умеют планировать и оценивать деятельность (74,3%).

Уровень подготовки студентов факультета РГФ оценивается работодателями как достаточный для осуществления профессиональной деятельности. Они намерены и в дальнейшем принимать выпускников факультета на работу. К основным достоинствам и преимуществам профессиональной подготовки выпускников работодателями отнесены: 1) высокий уровень теоретических знаний; 2) желание выпускников к саморазвитию и самообразованию; 3) готовность выпускников к быстрому реагированию в нестандартных ситуациях; 4) владение коммуникативными навыками.

Среди часто упоминаемых респондентами критических замечаний в адрес молодых специалистов следует назвать: 1) «достаточно поверхностные знания», 2) «отсутствие систематизированного мышления», 3) «неспособность самостоятельно ставить и анализировать проблему». Причиной снижения навыков самостоятельного аналитического мышления, творческого подхода к решению проблем является, в том числе, распространение потребительской культуры среди молодежи в условиях бурного развития информационно-коммуникационных технологий, импортируемых из развитых стран. В результате происходит нарастание навыков использования уже готового продукта, а мотивация творческой самореализации постоянно падает.

Среди причин неудовлетворенности профессиональным уровнем выпускников ВГУ названы также: 1) слабая ориентация на трудоустройство (поиск стабильной работы); 2) сильно завышенная самооценка; 3) высокие амбиции и зарплатные ожидания.

Таким образом, работодатели заинтересованы развивать сотрудничество с ВГУ. Уровень подготовки студентов университета оценивается ими как достаточный для осуществления профессиональной деятельности. Однако выделяется не полное соответствие уровня подготовки специалистов требованиям, предъявляемым современной экономикой. Работодателей смущает в молодых специалистах неадекватность в восприятии себя и своих реальных возможностей; ориентация на себя, а не на общее дело; отсутствие социального опыта; завышенные ожидания оценки своего вклада; непостоянство и нестабильность в работе.

Проведение разносторонних оценок уровня удовлетворенности работодателей качеством профессиональной подготовки выпускников вузов [2; 4] позволяет, прежде всего, совершенствовать систему подготовки будущих специалистов, повышать качество профессионального образования, ориентироваться на запросы рынка труда, более эффективно реализовывать компетентностный подход в подготовке специалистов, более широко информировать общественность о достигнутых вузом результатах.

Литература:

1. Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России: Сб. докладов по материалам Восьмой Всероссийской научно-практической Интернет-конференции. - Петрозаводск: Изд-во ПетрГУ, 2011. Кн. II. 325 с.
2. Мониторинг удовлетворенности работодателей качеством подготовки выпускников: Метод. указ. / Сост.: С. Б. Коваль, Е. С. Исакова, Е. В. Чистякова. - Челябинск: Издательский центр ЮУрГУ, 2013. 51 с.
3. Щербакова М.В. Школа профессиональной карьеры» как средство формирования конкурентоспособности выпускника вуза / М.В. Щербакова // Содействие трудоустройству и адаптации к рынку труда студентов и выпускников учреждений профессионального образования Тульской области: сборник материалов II Региональной научно-практической конференции со всероссийским участием. Тула: Изд-во ТулГУ, 2015. С. 127 -130.
4. Щербакова М.В. Конкурентоспособность выпускника как показатель качества высшего лингвистического образования / М.В. Щербакова, Е.Ю. Чайка // Известия Волгоградского государственного педагогического университета. Педагогические науки. 2015. №6 (101). С. 59-68.

Яриков В.Г.

Волгоградский государственный социально-педагогический университет, г. Волгоград, Россия

СИСТЕМА ИНФОРМАЦИОННО-КОНСУЛЬТАТИВНОЙ ПОДДЕРЖКИ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ

С 2010 года на сайте факультета Дошкольного и начального образования (www.dino.vspu.ru) Волгоградского государственного социально-педагогического университета начал работать

информационный проект «Трудоустройство студентов» Данный проект нацелен на помощь работодателем в поиске подготовленных кадров и студентам в поиске вакансий. Студенты также могут найти актуальную информацию для себя по вопросам трудоустройства и поучаствовать в опросах. Проект разработан, и поддерживается доц. Яриковым В.Г.

Проект включает четыре раздела: «работодателям», «студентам», «выпускникам» и «публикации».

В разделе «**Работодателям**» прежде всего представлен список всех направлений подготовки факультета Дошкольного и начального образования, которые выпускаются в текущем учебном году. Здесь работодателям предлагается заполнить анкету-заявку о существующих вакансиях.

Анкета включает в себя следующие вопросы:

- Организация
- Район
- Адрес организации
- Кто требуется
- Время действия вакансии
- К кому обратиться ФИО
- Должность
- Телефон или e-mail для связи
- Примечания

Вакансии заносятся в базу данных и отображаются в разделе "Студентам".

Все объявления, поступающие в базу вакансий модерируются для избегания появления не относящихся к тематике проекта сообщений. Также присутствует форма обратной связи, через которую можно задать все вопросы. Связи с работодателями осуществляется также с помощью электронной почты и телефона.

В данном разделе работодателям предлагается заказать темы выпускных квалификационных работ, актуальные для конкретного учреждения.

Также необходимо указать, что во время прохождения производственных и учебных практик взаимодействие осуществляется через договора с образовательными учреждениями и на основании приказов университета.

В разделе «**Студентам**» размещена база вакансий для студентов, прошедшая модерацию. Каждое объявление автоматически датируется. Крайняя прямая вакансия от работодателей была добавлена в августе 2016 года.

На странице присутствует ссылка на анкету для предварительной работы комиссии по трудоустройству, которая также расположена на нашем сайте. Она включает в себя следующие пункты для заполнения:

- Направление (бакалавриат, магистратура)
- ФИО
- Пол
- Контакты – телефон
- Контакты - e-mail
- Контакты - ссылка на страницу в социальной сети (ВКонтакте)
- Статус (бюджет, договор, целевой набор, сирота, инвалид, гражданин другой страны)
 - Предполагаемое место работы / Служба в армии / Обучение.

Анкета ежегодно корректируется в соответствии с рекомендациями Центра содействия занятости и трудоустройства выпускников ВГСПУ.

Информация из формы используется для создания базы данных выпускников и заполнения отчетов для министерства образования.

Существует раздел образцов заявлений, гарантийных и рекомендательных писем и справок-подтверждений, с которыми можно ознакомиться и скачать.

На странице присутствует блок публикации «Горячие вакансии!» из базы вакансий работодателей.

В рамках проекта осуществляется сотрудничество с Центром содействия занятости и трудоустройства выпускников ВГСПУ (руководитель Кузиева А.Г.), который предоставляет дополнительные вакансии. Вакансии размещаются на странице проекта по мере поступления. По ссылке, размещенной на странице проекта, можно перейти на страницу Центра и ознакомиться с размещенной там информацией и ссылками

Главная > Трудоустройство студентов > Студентам

Выпускникам. Дорогие выпускники, вам необходимо заполнить анкету для предварительной работы комиссии по трудоустройству. Это можно сделать [здесь...](#)

Образцы: заявлений, гарантийных и рекомендательных писем и справок подтверждений.

Дополнительные вакансии - предоставлены Центром содействия занятости и трудоустройства выпускников ВГСПУ

Вакансии

Горячие вакансии!

Дата подачи	Организация	Район	Адрес организации	
16.08.2016 8.39.20	МОУ Детский сад № 198	Центральный район города Волгограда	ул. маршала Чуйкова 49а	Воспитатель
21.06.2016 14.02.53	МОУ гимназия № 6	Красноармейский район		Сменный график требуется 2 5-дневная ре- доплата стип
16.06.2016 14.02.53	МОУ СШ № 94	г. Волгоград	ул. Метростроевская 3 а	Воспитатели

Рис. 1. Раздел сайта факультета «Трудоустройство студентов»

В разделе «**Выпускникам**», студентам-выпускникам предлагается заполнить анкету для уточнения текущего места работы. В опросе присутствуют следующие вопросы:

- ФИО.
- Уточнение фамилии по диплому
- Год выпуска
- Контакты – телефон
- Название специальности или направления
- Текущее место работы

В разделе «**Публикации**» размещаются ссылки на материалы в сети, посвященные вопросам трудоустройства.

В качестве следующего этапа развития проекта планируется создание и размещения базы анкет выпускников для ознакомления потенциальными работодателями.

Большое внимание при работе с выпускниками, особенно с выпускниками прошлых лет, уделяется социальным сетям. С их помощью, в частности социальной сетью ВКонтакте, осуществляется обратная связь с выпускниками, рассылка материалов и анкет.

Опыт показал, что использование социальных сетей для связи с выпускниками оказался намного эффективнее всех остальных, а главное надежнее, поскольку в отличие от телефонов и адресов электронной почты, страницы в социальных сетях меняются реже. Кроме того, в социальных сетях удобно искать так называемых «пропавших» выпускников и налаживать с ними контакты, консультировать, по необходимости оказывать помощь в трудоустройстве.

В группе факультета Дошкольного и начального образования в социальной сети ВКонтакте, также размещаются объявления работодателей, ведутся обсуждения, размещаются материалы, связанные с трудоустройством студентов.

Необходимо отметить, что проводимая работа по трудоустройству студентов, которая большей частью отображается на сайте факультета и в группе ВКонтакте, в особенности публикация реальных вакансий, оказывает большое влияние на работу с абитуриентами, планирующими поступать в наш вуз и, в частности, на факультет ДиНО. Видя реальные вакансии работодателей, которые размещаются на разделе «Трудоустройство студентов» с указанием даты подачи и вакансии, предоставленные Центром содействия занятости и трудоустройства выпускников ВГСПУ, выпускники школ могут сделать более осознанный выбор профессии.

Работа с выпускниками, не смотря на все её многообразие, можно разделить на несколько этапов.

Первый этап. Период - сентябрь-февраль. На этом этапе с выпускниками проводится работа по информированию о возможностях трудоустройства, знакомство с системой информационно-консультативной поддержки выпускников на факультете, проводят опросы с помощью возможностей сети интернет через сайт факультета ДиНО и факультетскую группу ВКонтакте. Конечно, эта работа идет в соответствии с общим планом работы по трудоустройству выпускников на факультете и дополняется различными мероприятиями традиционного содержания, которые проходят в течение всего учебного года: круглые столы и встречи с работодателями, посещение образовательных организаций и т.д.

Второй этап. Период март - июнь. Это период работы комиссии по трудоустройству, проводимой совместно с Центром содействия занятости и трудоустройства выпускников ВГСПУ. В марте начинается заполнение выпускниками анкеты комиссии по трудоустройству на сайте факультета. Ссылка на анкету также распространяется через социальную сеть ВКонтакте с помощью объявлений в группе факультета и специально созданного диалога выпускников.

В эти месяцы ведется активная разъяснительная работа среди выпускников бакалавриата и магистратуры, которые не занимались трудоустройством или работают не по специальности. Они знакомятся с прямыми вакансиями работодателей и вакансиями, предоставляемыми комитетом по науке и образованию Волгоградской области через Центр содействия занятости и трудоустройства

выпускников ВГСПУ, публикуемые в разделе "Трудоустройство студентов" на сайте факультета.

Третий этап. Период 3 года после окончания студентами вуза. Это время, в течение которого согласно рекомендациям Министерства образования РФ проводится мониторинг трудоустройства выпускников. Эта работа происходит при помощи максимального использования доступных средств интернет технологий, а именно социальных сетей, электронной почты, а главное, материалов сайта факультета и опросной формы для выпускников прошлых лет, ссылка на которую распространяется всеми возможными способами. Использование интернет технологий позволяет снизить трудозатраты на этот вид деятельности. Если в процессе мониторинга выявляются временно не работающие выпускники, то им оказывается помощь и консультирование по вопросам трудоустройства, предоставляется информация по вакансиям. С остальными ведется работа по отслеживанию места текущего места работы и актуализации базы данных выпускников.

Литература:

1. Сайт факультета дошкольного и начального образования ВГСПУ www.dino.vspu.ru.
2. Центр содействия занятости и трудоустройству выпускников <http://vgpu.org/rabota-vuz>.
3. Группа факультета ДиНО в социальной сети ВКонтакте <https://vk.com/club11547158>.

Бурухина Т.Ф.

*Российский химико-технологический университет им. Д.И.Менделеева
г. Москва, Россия*

ТЕХНОЛОГИЯ ЭФФЕКТИВНОЙ СОЦИАЛЬНО- ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ ПЕРВОКУРСНИКОВ

Современное общество предъявляет высокие требования к молодому человеку, вступающему в самостоятельную жизнь. Желая соответствовать этим требованиям, значительная часть молодежи стремится получить профессиональное образование. Начало обучения в профессиональной школе является важным, переломным моментом в жизни молодого человека. Переход из общеобразовательной школы в профессиональную связан с появлением целого ряда трудностей. Это и проблемы вхождения молодого человека в коллектив учебной организации профессионального типа, проблемы успеваемости,

проблемы взаимоотношения с однокурсниками и педагогами, проблема удовлетворенности выбором профессии и другие. Несмотря на то, что указанные проблемы неоднократно рассматривались педагогической общественностью, они не утрачивают своей актуальности, так как кардинальных вариантов преодоления их пока не удалось выработать. Настоящая работа посвящена рассмотрению некоторых аспектов социально-профессиональной адаптации обучающихся на важном этапе их жизни, знаменующем переход от статуса старшеклассника к статусу первокурсника.

Анализ литературы и личный многолетний педагогический опыт позволили выявить следующие противоречия, осложняющие адаптационный процесс при переходе из общеобразовательной в профессиональную школу:

между ростом престижности образования в связи с новыми социально-экономическими условиями и несформированностью мотивов выбора профессии;

между высоким уровнем педагогических задач профессиональной школы и низкой мотивацией к обучению;

между ростом количества абитуриентов и высоким процентом отсева первокурсников;

между высоким объемом учебной информации и низким уровнем усвоения знаний.

Выявленные противоречия ставят задачу: определить психолого-педагогические условия, обеспечивающие эффективность социально-профессиональной адаптации первокурсников [1].

Решение проблемы успешной адаптации первокурсников в масштабах каждой образовательной организации позволило бы повысить успеваемость обучающихся, уменьшить отсев, снизить пропуски занятий без уважительных причин, поднять уровень профессиональной и социальной активности студенчества и, в итоге, позволило бы решить важную социальную проблему - создать условия для более полного и эффективного вовлечения молодежи в сферу производства.

Социальную адаптацию мы рассматриваем как динамический, диалектический процесс взаимодействия личности и окружающей среды, в результате которого она, ориентируясь на социальные нормы и ценности, развивается, самоопределяется и реализует свои возможности. Наиболее обобщенным результатом и показателем адаптации личности, отражающим степень ее включенности в социальную среду и характер взаимоотношений с ней, является адаптированность. Это качество личности, определяющее ее

способность активно взаимодействовать с окружающей средой и использовать ее потенциал для собственного развития. Именно эта способность позволяет личности гармонично «вписаться» в социум и реализовать себя на основе освоенных норм легитимного поведения.

Адаптированного к изменяющейся жизни в обществе человека мы рассматриваем как зрелую личность, отличающуюся чувством собственного достоинства, уважения к людям, к законам человеческих сообществ и природы, умеющую прогнозировать последствия общественного развития и своих действий, творчески подходить к решению жизненных проблем. Социальная адаптированность проявляется в социальной активности личности, ее творческой инициативе, социальной ответственности, коммуникабельности.

Адаптированность – формирующееся качество личности. Она может формироваться стихийно, но более значительных результатов можно добиться при направленном развитии этого качества в условиях специально организованного учебно–воспитательного процесса. Основными принципами организации такого процесса являются следующие принципы.

Принцип гуманизма, в основе которого лежит соблюдение всеми педагогическими работниками требования «опоры на положительное», достижение во взаимодействии с обучаемыми такого состояния, когда они добровольно, по внутреннему побуждению принимают предлагаемые им условия. При этом необходимо фиксировать внимание окружающих на малейшем успехе и достижении; не сравнивать обучающихся друг с другом, а сравнивать только с самим собой, помогая увидеть собственные успехи; оценивать не личность, а лишь приемлемое или неприемлемое поведение; обеспечивать обучающемуся внимание, подчеркивающее его индивидуальность, персональную значимость для окружающих.

Индивидуальный подход к обучающемуся. При наличии общих тенденций судьба каждого обучающегося, система его социальных связей, уровень развития имеют конкретный, индивидуальный характер, что дает возможность определить задачи педагогической и социально-профессиональной адаптации данной личности. Индивидуальный подход предполагает социально-педагогическую диагностику обучающегося, которая включает в себя: определение положительных качеств личности; выявление отношения обучающегося к профессиональной и учебной деятельности; определение его индивидуально-психологических особенностей; прогнозирование социально-профессиональной адаптации и построение индивидуальной траектории личностного развития.

Комплексный подход к индивидуальной работе с обучаемыми. Все компоненты процесса социально-профессиональной адаптации (задачи, содержание, формы и методы) должны быть подчинены идее комплектности и выступать в системе. Социально-профессиональная адаптация возможна лишь на основе коллективного творчества, обеспеченного высокой психолого-педагогической культурой работы педагогов. Успех достигается за счет установления связей между деятельностью специалистов разного профиля в отношении обучаемого. Например, взаимная информация о его поведении, негативных чертах его характера; согласование методов влияния, содержания и организации деятельности, в которую он включается; взаимопомощь и взаимное обучение сотрудников образовательной организации. Соблюдение указанного принципа ведет к усилению профессиональной позиции каждого и позволяет обеспечить единство, целостность адаптационного периода. Координатором и организатором процесса - социально-профессиональной адаптации выступает деканат и администрация образовательной организации. Целью подобной деятельности является создание образа жизни, труда, быта и отношений в зоне ближайшего социального окружения обучаемого, который бы позволил ему управлять своими действиями и поступками, закреплять нравственное поведение, учитывать общее и индивидуальное в каждом и конкретные условия воспитания.

Принцип преемственности педагогических методов общеобразовательной и профессиональной школы. Принцип реализуется за счет эффективной организации профориентационной деятельности профессиональной образовательной организации [2], взаимопроникновения ее педагогических работников в учебно-воспитательный процесс школы: участие в работе педсоветов, административных советов, в работе с родителями.

Процесс адаптации, включающий профессиональный, социально-психологический и индивидуально-личностный аспекты, начинается в школьном периоде развития личности, продолжается в процессе ее профессиональной подготовки и профессиональной деятельности. В этой связи начальный этап подготовки школьников к успешной социально- профессиональной адаптации на первом курсе - время обучения в старших классах, т.е. подростковый и юношеский периоды. Таким образом, процесс социально-профессиональной адаптации является необходимым в системе профессиональной ориентации молодежи, способствующей активизации учебной деятельности, обеспечивающей социализацию и развитие личности.

Актуальна проблема ошибочного выбора профессии. Нередко в процессе профессионального обучения или сразу после его окончания наступает разочарование в выбранной профессии. Ошибки в выборе профессии не только отрицательно сказываются на самом человеке, его самооценке, физическом и психическом здоровье, но и наносит огромный вред обществу, государству. Если содержание профессии не отвечает возможностям человека, то и его производительность труда будет значительно ниже. Неудовлетворенность избранной специальностью приводит к тому, что многие студенты, молодые рабочие, служащие вынуждены искать новые учебные заведения или новые места работы - возникает текучесть кадров, что также наносит ущерб экономике.

Анализ адаптационной работы в системе довузовской подготовки показывает, что зачастую процесс адаптации учащихся проводится спонтанно, в лучшем случае - через подготовительные курсы для поступающих (по базовым дисциплинам), экскурсии и Дни открытых дверей. Диагностика профессиональной направленности личности, определение мотивов ее профессионального выбора совершенно необходима образовательной организации профессионального типа для успешного формирования контингента первокурсников. В ходе собеседования, а тем более приема по результатам ЕГЭ, невозможно определить у абитуриентов профессиональные способности, т.к. выявляются лишь предметные знания, а не профессионально значимые качества поступающих. Например, для студентов технологических, экономических и физико-математического факультетов для эффективной деятельности в системе «человек - машина - знаковая система» важны сенсорно-перцептивный и интеллектуальный компоненты деятельности. Уровень их сформированности можно выявить с помощью психологического профориентационного тестирования.

Некоторые организации профессионального образования проводят профориентационные опросы и анкетирование старшеклассников. Анализ результатов показывает, что только половина старшеклассников имеют устойчивые интересы к профессиональной деятельности, при этом большинство не владеют способами изучения индивидуальных возможностей, соответствия избираемой профессии. Старшеклассники практически не имеют представления о психологических особенностях профессионального самоопределения.

Система олимпиад, программа игровых занятий (адаптационных, профориентационных, развивающих), способствует развитию

личности старшеклассников [3], оказанию им психологической помощи в выборе профессии, готовит к успешной социально-профессиональной адаптации, облегчает задачу преодоления адаптивного кризиса, помогает школьникам правильно сориентироваться в том многообразии профессий.

Система профессиональных предпочтений старшеклассников неустойчива. Сначала формируются идеальные представления о своей будущей профессии, которые впоследствии сменяются реальными. В старших классах подростки выбирают профессию, более соответствующую своим возможностям и объективным обстоятельствам жизни. В дальнейшем этот выбор или закрепляется на стадии обучения в профессиональной школе, что способствует успешной адаптации первокурсника, или отвергается, что порождает негативные последствия как для личности, так и для общества в целом. В связи с этим серьезная работа в плане активизации самоопределения должна вестись работниками профессиональной образовательной организации. Повышению интереса к своей будущей профессии способствуют проведение курса лекций по введению в специальность, привлечение первокурсников к участию научно-исследовательской и профессиональной деятельности через систему НИРС, научных кружков, студенческих научных конференций, конкурсов творческих работ [4].

Переход от традиционно информационного преподавания, практикуемого в школе, к развивающему обучению в высшей школе требует поиска новых методов и средств обучения, обеспечивающих активизацию рефлексивных процессов. Выработка навыков самоконтроля, планирования и рациональной организации учебной деятельности, развитие рефлексивных способностей [5] способствуют формированию системы внутренней регуляции, навыков самоанализа и самовоспитания. В вузе студент самостоятельно регулирует свою учебную деятельность, управляет ею. Успешность результата во многом зависит от его способности осуществлять в процессе обучения обратную связь, используя навыки самоанализа и самоконтроля, самостоятельно следить за ходом усвоения материала. Формирование этих навыков неразрывно связано с рефлексией, способствующей успешному решению творческих задач, становлению самовоспитывающейся и саморазвивающейся личности.

Различают элементарную рефлексию, предполагающую анализ поступков и знаний, приводящую к размышлению об их значении и границах; научную рефлексию, предполагающую анализ и критику теоретического знания на основе методов, свойственных

определенным областям научного исследования, и философскую рефлексию, содержанием которой являются размышления, приводящие к осмыслению бытия, мышления, человеческой культуры. Элементами рефлексивных способностей являются: умение ориентироваться в изучаемом материале и оценивать степень достоверности предлагаемой учебной информации, сравнивая ее с тем, что уже известно; умение планировать и корректировать свою деятельность, выбирать подходящие средства достижения цели; оценивать границы и значение поступков и знаний; контролировать свою деятельность и поступки; понимание того, как тебя оценивают и воспринимают окружающие люди.

Цель рефлексии вспомнить, выявить и осознать основные моменты деятельности – ее смысл, типы, способы, проблемы, пути их решения, полученные результаты. Без понимания способов своего учения, механизмов познания человек не может усвоить добытые им знания. В процессе рефлексии формируются и развиваются функции целеполагания, контроля и самоконтроля, которые являются обязательными компонентами учебной деятельности.

Наблюдения за студентами - первокурсниками выявили, что у большинства уровень сформированности рефлексивных способностей средний и низкий. Многие некритично относятся к внешнему контролю, согласны с любыми исправлениями учителя. С трудом отыскивают ошибки, затрудняясь их объяснить, ожидают внешнего одобрения преподавателя для подтверждения своей правоты. Как правило, преобладает простейшая форма: контроль по результату (так называемый итоговый контроль). Самостоятельно оценивают свои действия, правильность или ошибочность результата только после сравнения его с алгоритмом действия или ответом. Не умеют оценить свои возможности перед решением новой задачи (ретроспективная оценка). У подавляющего большинства преобладает внешний мотив – необходимость получения положительной оценки. В этой связи возникает необходимость организации специальной работы по развитию самоконтроля, рефлексии, «критического» мышления[6].

Адаптация первокурсника тесно связана с его учебными успехами, поэтому особого внимания требует проблема адаптации студентов, имеющих существенные пробелы в знаниях и учебных навыках. В ее решении основное внимание должно быть направлено на разработку и использование организационно-дидактических средств, позволяющих достичь успеха в формировании недостающих знаний и навыков и умелую организацию учебной работы в неоднородных группах с обучающимися разного уровня обученности.

В основе технологии разноуровневого обучения лежит внутренняя дифференциация учебных групп, которая предполагает учет индивидуально-типологических особенностей личности: создание групп обучающихся, в которых элементы дидактической системы (цели содержание, методы, формы, результаты обучения) различаются. Цель дифференциации процесса обучения в группе – обеспечить каждому обучающемуся условия для максимального развития его способностей, склонностей, удовлетворения познавательных интересов, потребностей в процессе освоения содержания образования [7]. Основными принципами разноуровневого обучения являются: установка на успех, доброжелательность, взаимопомощь, право на собственное мнение и ошибку.

Организация учебного труда студентов с установкой на успех способствует развитию уверенности в своих силах. На этой основе улучшается психологическое самочувствие первокурсника, повышается его самооценка, растет интерес к выбранной профессии.

Подводя итог, можно утверждать, что эффективность формирования профессиональной адаптации первокурсника зависит от целостности, преемственности и взаимосвязи результатов формирования ее на всех этапах непрерывного образования личности.

Педагогическая технология формирования профессиональной адаптации будет эффективной, если она построена на основе принципа гуманизма в единстве с процессами личностного развития, профессионального обучения и воспитания. Процесс профессиональной адаптации будет значимым, если позволит осуществить самопознание профессиональных возможностей; корректировку жизненных и профессиональных планов в процессе профессиональной подготовки; будет содействовать связи профессионального обучения с внутренней жизнью студента, выработке студентом собственной концепции профессионального становления, формированию умений использования профессиональных знаний, умений и навыков сначала в учебно-профессиональной, а затем и в профессиональной деятельности.

Литература:

1. Рунова С.А. Социально-профессиональная адаптация студентов первого курса к условиям педагогического вуза. Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата педагогических наук arbitcon.ru/etu/runova_sa_akd.pdf.
2. Бурухина Т.Ф., Королева А.Ю. Профорientационная деятельность: проблемы эффективной организации // Ученые записки

Российского государственного социального университета. 2014. Т. 2. № 4 (127). С. 119-125

3. Бурухина Т.Ф. Формирование навыков творческой деятельности в системе довузовского образования // Ученые записки Российского государственного социального университета. 2012. № 5. С. 197-201.

4. Бурухина Т.Ф. Потехина Е.В. Развитие личности в системе среднего профессионального образования. // Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях: сборник материалов Всесоюзной заочной научно-практической конференции, Белгород, 15-18 декабря 2009 / под ред. В. С. Севостьянова, В.Ш. Гурова, Н.Н. Реутова. - Белгород: ИП Остащенко А.А., 2009. С. 45-51.

5. Чернявская В.С. Слугина Н.Л., Мартыненко А.Б., Чередниченко А.И. Формирование рефлексивно-проектной компетенции бакалавров информационно-технологического направления. 2015. Владивосток. Владивостокский государственный университет экономики и сервиса. 180 с.

6. 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.

7. Ворожищева Н.Н. Технология разноуровневого обучения / Омск: ОмГПУ; ООИПКРО, 2000. 54 с.

Сулейманова Л.А., Никулина О.М., Погорелова И.А.

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

**ОБ ОПЫТЕ СОВМЕЩЕНИЯ ПРОФОРИНТАЦИОННОЙ
ПОДДЕРЖКИ УЧАЩИХСЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ
УЧРЕЖДЕНИЙ И ПОВЫШЕНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ
СТУДЕНТОВ СТРОИТЕЛЬНЫХ ПРОФИЛЕЙ
ПОДГОТОВКИ**

В настоящее время, в условиях переформатирования всей мировой системы, прежде всего, представляется как одной из важнейших доминант - повышение качества человеческого капитала, рост научного потенциала нашей страны, накопление объектов интеллектуальной собственности, обеспечение в этих целях преемственности поколений в сфере научных исследований и

технологических разработок, привлечение и закрепление в ней молодежи. И поскольку в условиях исполнения амбиционных планов и задач по построению инновационной экономики главной производительной силой может быть только человек высокоинтеллектуального и высокопроизводительного труда, подготовка кадров, для эффективного управления инвестиционно-инновационной деятельностью является приоритетной задачей [3]. При этом следует учитывать, что специалисты, должны обладать не только широчайшим диапазоном профессиональных знаний, но и высоким морально-нравственным уровнем, и как следствие большой ответственностью за порученное дело.

Правильный выбор профессионального поприща гражданами является важным как в целом для государства, так и одним из основополагающих и судьбоносных для каждого конкретного человека. От правильного решения зависит - сможет ли он найти такое занятие, которое наполнит его существование истинным, подлинным смыслом, позволит в полной мере раскрыть способности, использовать возможности, реализоваться как личности, в полной мере ощутить востребованность обществом.

Необходимо отметить, что выбор жизненного пути приходится на период юности - тот возраст, когда знания о мире профессий и жизненный опыт могут оказаться недостаточными. Интуиция тоже может подвести, поскольку базируется на знаниях и опыте. Естественно, поэтому огромное влияние при этом оказывают родные и близкие, школа, средства массовой информации и другие источники получения знаний. Но в силу уникальности каждого человека, отличных жизненных ценностей, интересов и ориентиров - поиск смысла жизни все же является самостоятельным и подчас нелегким путем, путем проб и нередко ошибок.

Для оказания помощи и профориентационной поддержки учащимся общеобразовательных учреждений и студентов, а также создание условий, способствующих их компетентному профессиональному самоопределению, на базе кафедры строительства и городского хозяйства архитектурно-строительного института БГТУ им. В.Г. Шухова в январе 2016 г. начал функционировать профориентационный научно-технический творческий центр «Созидатель». Деятельность центра должна повысить эффективность уже проводимых профориентационных мероприятий. В рамках указанной стратегической цели, основными задачами Центра являются:

- популяризация строительной деятельности путем использования всего спектра существующих и инновационных технологий в обучении и ознакомление с миром строительных профессий молодежи и учащихся образовательных учреждений с учетом их возрастных различий;

- выявление способных к инновационной строительной деятельности учащихся и молодежи, а также содействие в подготовке их как высококвалифицированных и ответственных специалистов;

- создание дополнительной возможности для повышения профессиональных знаний и умений студентам по направлению «Строительство» и адаптации их к условиям современного рынка труда.

В деятельности Центра самое активное участие принимают аспиранты, магистранты и студенты как кафедры СиГХ, так и других кафедр университета. Используя уже имеющиеся профессиональные знания и умения, а также свой жизненный опыт в этом вопросе, они как никто другой могут оказать действенную помощь будущим абитуриентам в выборе своей профессии. При этом студенты университета участвующие в этом увлекательном виде деятельности смогут, безусловно, усилить свои общекультурные, общепрофессиональные и профессиональные компетенции, получаемые в процессе обучения в вузе и реализовать свой творческий потенциал при выполнении социально значимых программ и проектов.

В работе профориентационного научно-технического творческого центра «Созидатель» предусматривается самое широкое творческое сотрудничество с организациями профориентационной направленности и студенческими коллективами институтов и факультетов, как университета, так и другими учебными заведениями, с представителями бизнес-сообщества, специалистами ведущих предприятий строительного комплекса, администрации города, молодежными коллективами и другими организациями.

В рамках работы Центра такое взаимодействие нашло свое воплощение. С января 2016 г. реализованы творческие проекты «Я рисую дом», «Белгород в объективе фотокамер», «Мой первый проект родному Белогорью», «Раскрась фасад», «Знатоки арматуры», «Испытание бетонных образцов» и др. В настоящий момент проводится конкурс «Дом мечты» для учащихся образовательных учреждений.

Задачами проектов является использование новых форм и методов при подготовке и проведении профориентационных мероприятий в форме детских и молодежных игровых программ;

раскрытие творческого потенциала участников; создание условий для творческого общения и сотрудничества молодежных коллективов разных направлений и возрастов, включая участие аспирантов и старшекурсников в овладении навыками руководства проектными группами, а школьников и первокурсников в получении более глубокого представления о градостроительной деятельности; показ преимуществ коллективного труда для достижения социально-значимых целей и развитие навыков общения; формирование нравственности и мировоззрения, содействие в воспитании у детей и подростков чувства милосердия, доброты, сострадания, заботы о других; развитие сети клубов, кружков, секций указанной в конкурсе направленности; предоставление возможности детям и подросткам проявить свои творческие возможности и т.д.

Например, в рамках выполнения конкурсного задания на тему «Мой первый проект родному Белогорью» в течение нескольких месяцев подготовки участниками был разработан эскизный проект объекта, для строительства в Белгородской области для проведения отдыха и оздоровления жителей и гостей города Белгорода и области. Заданием была предусмотрена также подготовка проектной документации, пояснительной записки и макета объекта с экспликацией. В состав проектной документации вошли ситуационный план с прилегающими территориями; транспортная схема с привязкой к существующим дорогам и магистралям; поэтажные планы с экспликацией помещений и дизайнерскими решениями по расстановке мебели и оборудования; фасады зданий с вариантами цветовых и объемных решений. В пояснительной записке содержится следующая информация: наименование объекта; обоснование выбора месторасположения объекта, назначение объекта, количество и состав отдыхающих, общее описание и другие характеристики объекта; организационный план управления объектом; программы по организации досуга, оздоровления, спортивных и другим мероприятий для отдыхающих. На завершающем этапе конкурса участники представили компьютерную презентацию проектов и защищали свои идеи перед жюри конкурса.

Критериями оценки представленных проектов по конкурсной программе были творческий замысел и оригинальность идеи, реализованные в проектах; тематическая направленность, соответствие идее конкурса; соответствие содержания выбранной теме; эффективность использования компьютерных технологий; качество исполнения; художественная выразительность, яркость и точность, дизайн, иллюстративный ряд; грамотность верстки и умение

использовать компьютерные программы; мастерство в организации деятельности творческой группы; эмоциональный настрой участников, представляющих на конкурс конкурсный проект; умение представить свой проект (культура речи, движение, умение владеть аудиторией).

В ходе проведения конкурсных мероприятий Программным и Организационным комитетами было организовано предоставление творческим коллективам необходимых материалов информационного характера по оформлению проектов; прикрепление к творческим коллективам технических консультантов из числа преподавателей, аспирантов и студентов кафедры строительства и городского хозяйства по вопросам использования программных средств, нормативной документации и оформления проектов; организация яркой и незабываемой финальной части конкурса; торжественное награждение победителей конкурса дипломами БГТУ им. В.Г. Шухова и специальными призами.

Необходимо отметить, что все юные конкурсанты блестяще справились со сложнейшим для начинающих проектировщиков заданием, продемонстрировав при этом великолепные творческие способности, ответственность, умение пользоваться компьютерными технологиями, плодотворно работать в коллективе единомышленников. Конечно, такой результат стал возможен, прежде всего, благодаря действиям главных архитекторов и главных инженеров проектов, роль которых выполняли студенты-старшекурсники, которые на практике применили свои профессиональные знания и умения и передали их своим «подопечным». В выполнении конкурсного задания активное участие принимали школьные учителя, которые руководили проектными группами, преподаватели кафедры СиГХ, выполнившие функции консультантов и представители органов власти и бизнес-сообщества - вошедшие в состав жюри.

Хотелось бы пожелать, чтобы сотрудничество всех перечисленных выше участников в профориентационном процессе было бы гораздо обширнее и более активным, постоянным, комплексным, системным, более практико-ориентированным. Внимание при этом необходимо сфокусировать на активных и интерактивных формах и методах обучения наиболее эффективных, понятных и интересных для учащихся [2]. Особо следует отметить практику создания мини-предприятий в образовательных учреждениях, а также развитие специализированных центров по профессиональной ориентации. Эти учреждения должны быть оснащены современными автоматизированными информационными

системами, оргтехникой, и всеми необходимыми материалами и оборудованием для познания мира строительных профессий. Также необходимо активизировать работу по созданию производственных кафедр образовательных учреждений на предприятиях и организациях строительного комплекса с целью создания возможности для проведения практических занятий в максимально приближенных к производству условиях [1]. Ведь следует признать, что результатом недостаточного внимания к профориентационной деятельности может явиться неправильный выбор и, как следствие, то, что специалисты, получившие дорогостоящее высшее строительное образование, будут работать не по специальности, не полюбят свою профессию или станут посредственными исполнителями. Это, в свою очередь, оказывает негативные последствия и для государства - неэффективное использование бюджетных средств, сложности в планировании рынка труда, нехватка квалифицированных работников, повышение текучести кадров в организациях.

В заключение хотелось бы отметить, что благополучие государства напрямую зависит от успехов в развитии рынка идей, изобретений, открытий, от способности государства и общества находить и поощрять талантливых и креативно мыслящих людей, воспитывать молодежь в духе интеллектуальной свободы и гражданской активности. Россия всегда была богата на талантливых людей. Именно на них будет держаться инновационный мир. Заботясь о будущем, нам необходимо сделать все, чтобы подготовить специалистов открытых к прогрессу и способных создавать новое и уникальное. По этой причине нужно создать и развивать постоянно действующий механизм их выявления и поддержки еще задолго до поступления в вуз.

Литература:

1. Лесовик В.С., Гладков Д.И., Сулейманова Л.А. Роль игры со студентами в условиях реального производственного процесса: учебное пособие. 2-е изд., Белгород: Изд-во БГТУ им. В.Г. Шухова, 2005. 223 с.

2. Никулина О.М., Михлин М. Е. Внедрение современных технологий в профориентационный процесс с целью повышения качества подготовки специалистов для городского строительства и хозяйства Проблемы инновационного и социально-экономического развития в строительном, жилищно-коммунальном и дорожном комплексах: Материалы 2-ой международной научно-практической конференции в 3-х томах. Брянск: Изд-во БГИТА, 2010. Том 3. С. 274-279

3. Никулина О.М. Анализ основных факторов, влияющих на инновационное развитие строительного комплекса региона. *Современные проблемы науки и образования*. 2015. № 1; Режим доступа: www.science-education.ru/121-17527 (дата обращения: 14.12.2016).

Сведения об авторах.

Goran Bulatovic – Faculty of Business Studies and Law, University Union - Nikola Tesla, (Belgrade, Serbia).

Ljiljana Bulatovic – Faculty of Business Studies and Law, University Union - Nikola Tesla, (Belgrade, Serbia).

Maja Andjelkovic – Faculty of Business Studies and Law, University Union - Nikola Tesla, (Belgrade, Serbia).

Milan Radosavljevic – Faculty of Business Studies and Law, University Union - Nikola Tesla, (Belgrade, Serbia).

Olja Arsenijevic – Faculty of Business Studies and Law, University Union - Nikola Tesla, (Belgrade, Serbia).

Vladana Lilic, Faculty of Business Studies and Law, University Union - Nikola Tesla, (Belgrade, Serbia).

Авилова Жанна Николаевна – кандидат социологических наук, доцент кафедры социологии и управления Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Алэн Дивинари – магистрант научно-исследовательского института Белгородского государственного университета (г. Белгород).

Андиш Хассан Ака – студент подготовительного факультета для иностранных граждан **Белгородского** государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород)

Аркатова Ольга Григорьевна – старший преподаватель кафедры русского языка и естественных дисциплин Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Астапова Яна Александровна – студент Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Афанасова Юлия Александровна – кандидат технических наук, заведующая ресурсным информационно-методическим центром института дистанционного образования Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Дятьково).

Бабинцев Даниил Игоревич – студент Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Бажанова Ольга Ивановна – доцент кафедры начертательной геометрии и графики Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород)

Балабон Галина Анатольевна – заместитель директора по практическому обучению и вопросам трудоустройства, руководитель Центра содействия трудоустройству, преподаватель Краснодарского краевого колледжа культуры (ст. Северская Краснодарский край).

Белоус Тамара Альбертовна – старший преподаватель кафедры начертательной геометрии и графики Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Белоцерковская Виктория Игоревна – студент Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Бержной Олег Леонидович – старший преподаватель кафедры ТКММ Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Беседина Татьяна Васильевна – кандидат филологических наук, доцент, заведующая кафедрой иностранных языков Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Блинова Анна Александровна – студент Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Бовтач Екатерина Григорьевна – студент магистратуры Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Божков Юрий Николаевич – старший преподаватель кафедры менеджмента и внешнеэкономической деятельности Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Бондарь Екатерина Абдуллаевна – кандидат педагогических наук, доцент, ст. преподаватель кафедры физической культуры и спорта БГТУ им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Бурухина Татьяна Федоровна – кандидат педагогических наук, доцент Российского химико-технологического университета им. Д.И. Менделеева (г. Москва).

Буряк Юрий Юрьевич – директор регионального научно-методического центра по профессиональной адаптации и трудоустройству Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Валюкевич Татьяна Юрьевна – начальник центра по трудоустройству выпускников, кандидат химических наук, доцент кафедры общей и неорганической химии Юго-Западного государственного университета (г. Курск).

Варданын Григор Рафикович - старший преподаватель, кафедры ТКММ Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Ватулин Андрей Евгеньевич – аспирант кафедры финансового менеджмента, начальник Штаба ССО Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Верещак Михаил Викторович – студент Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Вертелло Кристина Александровна – инженер ООО «МИЛАРМ-Сервис» (г. Белгород).

Власова Евгения Александровна – доцент кафедры социологии и управления Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Воробей Сергей Викторович – студент, 3 курса Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Воробьева Александра Андреевна – ведущий специалист департамента организации практик и трудоустройства Российского университета дружбы народов (г. Москва).

Воронков Илья Сергеевич – магистрант научно-исследовательского института Белгородского государственного университета (г. Белгород)

Выродова Екатерина Эдуардовна – студент Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Гавриленко Наталья Викторовна - директор ОКУ «Белгородский центр занятости населения» (г. Белгород).

Глаголев Сергей Николаевич - доктор экономических наук, проф., ректор Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова, председатель Совета депутатов (г. Белгород).

Гладкова Инна Александровна – доцент кафедры социологии и управления Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Головко Евгения Игоревна – инженер по качеству ООО «Белгородский механический завод», студентка Белгородского

государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Городилов Виктор Антонович – кандидат философских наук, доцент кафедры профессионального обучения и социально-педагогических дисциплин Белгородского государственного аграрного университета им. В.Я. Горина (п. Майский, Белгородская обл).

Городилова Ольга Александровна – кандидат социологических наук, доцент кафедры социологии и управления Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Горшков Олег Витальевич – студент Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Гришин Виктор Николаевич – кандидат сельско-хозяйственных наук, доцент Российского университета дружбы народов (г. Москва).

Грузева Наталия Алексеевна – старший преподаватель Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Дегтев Илья Алексеевич – кандидат технических наук, доцент, заведующий кафедрой «Архитектурные конструкции» Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Демченко Илья Игоревич – студент Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Демура Наталья Анатольевна – доцент кафедры экономики и организации производства Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Дергаусова Надежда Дмитриевна – заместитель директора ГБУДО «Белгородский областной Дворец детского творчества» (г. Белгород).

Дровкина Нина Алексеевна – зав. методкабинетом кафедры маркетинга Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Духовный Георгий Самуилович – кандидат технических наук, профессор кафедры «Автомобильные и железные дороги» Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Жданова Светлана Ивановна – старший преподаватель кафедры «Информационные технологии» Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Жукова Ираида Николаевна – заведующий УПП (руководитель центра содействия трудоустройству выпускников) СПК ГБПОУВО «Семилукский политехнический колледж» (г. Семилуки).

Завгородняя Людмила Викторовна – ведущий инженер кафедры строительства и городского хозяйства Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Зайцева Ольга Андреевна – старший преподаватель филиала Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова в г. Новороссийске (г. Новороссийск).

Зайцева Светлана Александровна – заместитель директора по учебной работе Новороссийского филиала БГТУ им. В.Г. Шухова (г. Новороссийск).

Зайцева Татьяна Александровна – кандидат социологических наук, доцент кафедры социологии и управления Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Зорина Вилена Камаловна – студент Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Калиева Клара Асылкановна – заведующая отделением Государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Каменск-Уральский техникум торговли и сервиса» (г. Каменск-Уральский).

Карнилович Сергей Петрович – кандидат физико-математических наук, доцент Российского университета дружбы народов (г. Москва).

Климова Елена Владимировна – кандидат технических наук, доцент кафедры безопасности жизнедеятельности Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Климачков Александр Всеволодович – заведующий Шебекинским ресурсным информационно-методическим центром БГТУ им. В.Г. Шухова (г. Шебекино).

Кныжова Зарина Закиевна – кандидат политических наук Вольского филиала Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Вольск).

Ковалева Марина Владимировна – кандидат педагогических наук, доцент кафедры физического воспитания и спорта Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Колбасина Елизавета Александровна – студентка 4 курса Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Кончедалова Ольга Геннадьевна – начальник отдела профессионального обучения ОКУ «Белгородский центр занятости населения» (г. Белгород).

Копылова Ольга Викторовна – руководитель службы содействия трудоустройству выпускников Государственного бюджетного образовательного учреждения «Беловского техникума железнодорожного транспорта» (г. Белово).

Коренькина Любовь Борисовна – директор регионального центра содействия трудоустройству и адаптации к рынку труда выпускников вузов Брянского государственного технического университета (г. Брянск).

Коренькова Галина Викторовна – доцент кафедры «Архитектурные конструкции» Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Костецкая Татьяна Владимировна – заведующая практикой Волгоградского медико-экологического техникума (р.п. Светлый Яр, Волгоградская обл.).

Костенко Елена Анатольевна – заместитель директора ОКУ «Белгородский центр занятости населения» (г. Белгород).

Кочеткова Валентина Адамовна – первый заместитель начальника управления по труду и занятости населения Белгородской области (г. Белгород).

Кравченко Семён Сергеевич – студент Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Крамской Сергей Иванович – кандидат социологических наук, профессор, заведующий кафедрой физического воспитания и спорта Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Куликова Тамара Игоревна – ведущий психолог регионального научно-методического центра профессиональной адаптации и трудоустройства специалистов Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Кузнецова Ирина Анатольевна – кандидат экономических наук, профессор кафедры экономики и организации производства Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Кузнецова Татьяна Вадимовна – документовед департамента организации практик и трудоустройства Российского университета дружбы народов (г. Москва).

Кузнецова Юлия Александровна – студентка научно-исследовательского института Белгородского государственного университета (г. Белгород).

Кутепова Инна Васильевна – студент магистратуры Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Лавренова Елена Викторовна – кандидат экономических наук, доцент Воронежского государственного технического университета (г. Воронеж).

Лашина Лариса Сергеевна – кандидат исторических наук, Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Левченко София Юрьевна – педагог дополнительного образования МБУ ДО «Центр детского творчества» Грайворонского района (г. Грайворон).

Литовкина Марина Викторовна – студент 4 курса Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Лозовая Наталья Николаевна – психолог регионального научно-методического центра профессиональной адаптации и трудоустройства специалистов Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Макридина Мая Тихоновна – доцент кафедры ТКММ Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Мальков Александр Петрович – доцент кафедры физического воспитания и спорта Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Масловская Алла Николаевна – кандидат технических наук, доцент кафедры начертательной геометрии и графики Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Матюшкина Татьяна Павловна – старший преподаватель кафедры русского языка и естественных дисциплин подготовительного факультета для иностранных граждан Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Митякина Наталья Анатольевна – кандидат технических наук, доцент кафедры архитектурных конструкций, кафедры экспертизы и управления недвижимостью Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Михайличенко Сергей Анатольевич – проректор по инновационным технологиям и трудоустройству выпускников, кандидат технических наук, профессор кафедры технологических комплексов, машин и механизмов Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Могутова Оксана Александровна – старший преподаватель кафедры иностранных языков Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Молотова Татьяна Валерьевна – консультант отдела профессионального обучения Управления по труду и занятости населения (г. Белгород).

Музылева Елена Сергеевна – студент кафедры социологии и управления Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Патрикеева Анна Владимировна – Помощник генерального директора ГУП «Белводоканал» (г. Белгород).

Пашина Наталья Николаевна – заместитель начальника отдела рекрутинга и содействия занятости Управления по труду и занятости населения (г. Белгород).

Пирожкова Екатерина Владимировна – магистрант кафедры социологии и управления Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Полищук Елена Анатольевна – доцент кафедры менеджмента предпринимательской деятельности института экономики и управления (структурное подразделение) ФГАОУ ВО «Крымский федеральный университет имени В.И. Вернадского» (с. Перово, Симферопольский р-н).

Полякова Татьяна Анатольевна – начальник отдела практик и трудоустройства студентов, кандидат филологических наук, доцент кафедры теории и истории литературы ФГБОУ ВО «Елецкий государственный университет им. И.А. Бунина» (г. Елец).

Попов Анатолий Васильевич – студент Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Репина Юлия Викторовна – студент Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Рубанова Ника Павловна – инженер регионального научно-методического центра профессиональной адаптации и трудоустройства специалистов Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Рыбалкина Людмила Григорьевна – директор РУКМЦПСТВ «Карьера», доцент Сибирского государственного индустриального университета (г. Новокузнецк).

Селицкая Наталья Владимировна – кандидат технических наук, доцент кафедры «Автомобильные и железные дороги» Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Сонников Сергей Андреевич – программист регионального научно-методического центра профессиональной адаптации и трудоустройства специалистов Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Старчик Юлия Юрьевна – кандидат технических наук, доцент Новороссийского филиала БГТУ им. В.Г. Шухова (г. Новороссийск).

Тарасевич Наталья Анатольевна – кандидат филологических наук, заведующая кафедрой филологии Брестского государственного университета им. А.С. Пушкина (г. Брест).

Тимофеева Людмила Васильевна – преподаватель кафедры физического воспитания и спорта Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Тулинова Надежда Алексеевна – старший преподаватель Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Уральская Любовь Сергеевна – доцент кафедры начертательной геометрии и графики Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Фарафонова Ирина Викторовна – ведущий бухгалтер Центра дополнительного профессионального образования и инновационных технологий Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Фиринова Раиса Павловна – старший преподаватель Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Флоринский Владимир Вячеславович – кандидат физико-математических наук, доцент кафедры программного обеспечения вычислительной техники и автоматизированных систем Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Хорошун Нарине Агасиевна – кандидат социологических наук, доцент кафедры социологии и управления Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Черныш Надежда Дмитриевна – доцент кафедры архитектурных конструкций Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Шавырина Ирина Валерьевна – кандидат социологических наук, доцент кафедры социологии и управления Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Шамаева Ольга Петровна – кандидат социологических наук, профессор кафедры социологии и управления Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Шайхетдинова Карина Рустамовна – студентка Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Шахов Вячеслав Вячеславович – кандидат исторических наук, Белгородский юридический институт МВД России имени И.Д. Путилина (г. Белгород).

Шашкова Анастасия Викторовна – тьютор, Государственное профессиональное образовательное учреждение Амурской области «Амурский колледж строительства и жилищно-коммунального хозяйства» (г. Благовещенск).

Широкова Любовь Викторовна – кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики, управления и политики Юго-Западного государственного университета (г. Курск).

Шкарпеткин Евгений Александрович – ведущий инженер кафедры ТКММ Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Шевцова Раиса Григорьевна – кандидат химических наук, профессор кафедры неорганической химии Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Шумилова Евгения Юрьевна – кандидат экономических наук, доцент, заместитель директора Северо-кавказского филиала Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Минеральные воды).

Шутенко Елена Николаевна – кандидат психологических наук, доцент кафедры социологии и управления Белгородского

государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Щербакова Марина Викторовна – кандидат педагогических наук, доцент, руководитель Центра развития карьеры Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования Воронежского государственного университета (г. Воронеж).

Щетинина Екатерина Даниловна – профессор, доктор экономических наук, заведующая кафедры маркетинга Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Яриков Владислав Георгиевич – заместитель декана, кандидат педагогических наук, доцент Федерального государственного образовательного учреждения высшего образования «Волгоградский государственный социально-педагогический университет» (г. Волгоград).

Региональный научно-методический центр профессиональной адаптации и трудоустройства специалистов БГТУ им. В.Г. Шухова (РНМЦ ПАТС) –

инновационная площадка для развития различных форм взаимодействия трех заинтересованных сторон: Университета, студентов (выпускников) и работодателей.

Студентам и выпускникам РНМЦ ПАТС предлагает:

- ✓ консультирование по вопросам трудоустройства: информирование об источниках поиска работы, написание и корректировка резюме, подготовка к прохождению профессионального отбора в компаниях;
- ✓ информацию о вакансиях и стажировках на начальные позиции в компаниях и организациях от работодателей и кадровых агентств;
- ✓ информирование об источниках временной занятости студентов;
- ✓ участие в презентациях компаний, Днях карьеры, ярмарках вакансий, организуемых на базе РНМЦ ПАТС;
- ✓ участие в тематических презентациях, мастер-классах и тренингах по технологии поиска работы, основам составления резюме и прохождения собеседования, самопрезентации и др.;
- ✓ размещение резюме студентов и выпускников в базах резюме РНМЦ ПАТС и открытых интернет систем – АИСТ, Scillbook.

Работодателям РНМЦ ПАТС предлагает:

- ✓ размещение информации о вакансиях на сайте РНМЦ ПАТС, Scillbook и на информационных стендах институтов БГТУ им. В.Г. Шухова;
- ✓ использование возможностей открытого и дистанционного и дополнительного профессионального образования для подготовки необходимых организации кадров и повышения их квалификации;
- ✓ проведение научно-практических конференций и семинаров с участием представителей предприятий;
- ✓ участие в Днях карьеры и ярмарках вакансий, организуемых РНМЦ ПАТС;
- ✓ проведение презентации компании перед целевой аудиторией (целенаправленный поиск специалистов из числа студентов и выпускников);

Наши контакты:

Россия, 308012, г. Белгород, ул. Костюкова 46

БГТУ им. В. Г. Шухова, ГУК 233.

Тел./факс: (4722) 30-99-64

E-mail: pats@intbel.ru

КАДРОВОЕ АГЕНТСТВО ООО «Открытые технологии»

Уважаемые работодатели и соискатели вакансий!

На базе БГТУ им. В.Г. Шухова функционирует кадровое агентство, которое предлагает следующие услуги:

<p>✓ профконсультирование для взрослых с целью смены профессиональной сферы или построения плана карьерного развития (компьютерное тестирование и консультация психолога). Помощь в трудоустройстве (составление и корректировка резюме, работа с различными источниками поиска работы).</p>
<p>✓ поиск и подбор персонала для организаций и компаний, используя новейшие методики (прямой поиск и рекрутинг) и обширную базу резюме выпускников;</p>
<p>✓ размещение информации о компании, предприятии, организации и их вакансиях на внутривузовских информационных источниках (СМИ, интернет-ресурсы);</p>
<p>✓ организация и проведение встречи студентов с представителями компании с целью информирования студентов об условиях и системе подбора молодых специалистов;</p>
<p>✓ обучение и развитие персонала. Проведение авторских психологических тренингов и семинаров для повышения эффективности и результативности работы сотрудников (тренинг убеждающей коммуникации, тренинг формирования команды, тренинг лидерства, тренинг эффективных продаж др.).</p>
<p>✓ оценка персонала:</p> <ul style="list-style-type: none"> - психологическое тестирование на этапе подбора персонала. Выявление особенностей личности, интеллекта и мотивации соискателя с целью прогнозирования его профессиональной успешности. - социально-психологическая диагностика трудового коллектива с целью создания эффективной команды, выявления нереализованного профессионального потенциала сотрудников, удовлетворенности трудом и лояльности персонала и др. - психологическое тестирование и экспертная оценка сотрудников организации с целью выявления кадрового резерва и составления индивидуальных программ развития для сотрудников.

Мы готовы к плодотворному сотрудничеству и ждем Ваших предложений!

Наши контакты:

Россия, 308012, г. Белгород, ул. Костюкова 46

БГТУ им. В. Г. Шухова, ГУК 233.

Тел./факс: (4722) 30-99-64

E-mail: pats@intbel.ru

Центр развития карьеры БГТУ им. В.Г. Шухова

Профессиональный успех выпускников – успех вуза!

Центр развития карьеры (ЦРК) осуществляет широкий спектр образовательных услуг по профессиональной ориентации и оптимизации индивидуальной образовательной траектории студентов БГТУ им. В.Г. Шухова, продвижению программ дополнительного профессионального образования (ДПО), применяя на практике концепцию непрерывного образования и профессионального сопровождения карьеры.

<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 «Профкарьер», «Профоринатор» 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 факультативного курса «Управление карьерным ростом», 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:

Россия, 308012, г. Белгород, ул. Костюкова 46

БГТУ им. В. Г. Шухова, ГУК 233.

Тел./факс: (4722) 30-99-64

E-mail: pats@intbel.ru



**Центр дополнительного профессионального
образования и инновационных технологий**

**Обучение по программам
дополнительного профессионального образования**

/п	Наименование программы	Срок обучения по очной форме
ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ		
	Компьютерные информационные технологии (пользователь ПК)	3 нед.
	Компьютерные информационные технологии в бухгалтерском учете с использованием программы «1С-Предприятие 8.2»	2 нед.
	Компьютерные информационные технологии в бухгалтерском учете с использованием программы «1С-Зарплата и управление персоналом»	2 нед.
	Компьютерные информационные технологии в бухгалтерском учете с использованием программы «1С-Управление торговлей»	2 нед.
	Основы делопроизводства	1 мес.
	Основы предпринимательства	1 мес.
	Налогообложение, налоговый учет	2 нед.
	Нормативно-правовая база при проектировании строительных объектов и контроль качества работ	1 мес.
	Мониторинг организации строительного производства и контроль качества строительно-монтажных работ	1 мес.
	Энергоаудит и повышение эффективности энергосбережения	1 мес.

	Повышение эффективности энергосбережения, оборудование и приборы учета электрической энергии	1 мес.
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПЕРЕПОДГОТОВКА		
	Бухгалтерский учет	2,5
	Управление персоналом	2,5
	Менеджмент в образовании	2,5
	Промышленное и гражданское строительство	3,0
	Ценообразование и сметное нормирование в строительстве	3,0

Требования к слушателям: минимальный уровень образования – среднее профессиональное.

Необходимая информация по телефонам:

г. Белгород: (БГТУ им. В.Г. Шухова, Центр дополнительного профессионального образования): (4722) 54-98-57, (4722) 55-21-21, (4722) 30-99-94.

Страничка в интернете: <http://www.bstu.ru/collaboration/education/cdpo/>.



БЕЛГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ им.В.Г.ШУХОВА

ДИСТАНЦИОННОЕ ОБУЧЕНИЕ



В БГТУ им. В.Г. Шухова ведется подготовка по программам высшего профессионального образования заочной формы обучения с применением дистанционных технологий.

Приглашаем всех желающих на заочное обучение с применением дистанционных технологий по следующим направлениям и специальностям:

Направления подготовки бакалавров

- 38.03.01 - Экономика
 - 38.03.02 - Менеджмент
 - 38.03.03 - Управление персоналом
 - 21.03.02- Землеустройство и кадастры
 - 13.03.01 - Теплоэнергетика и теплотехника
 - 13.03.02 - Электроэнергетика и электротехника
 - 23.03.01 - Технология транспортных процессов
 - 27.03.02 - Управление качеством
 - 23.03.03 - Эксплуатация транспортно-технологических машин и комплексов
 - 15.03.02 - Технологические машины и оборудование
 - 20.03.02- Природообустройство и водопользование
 - 23.03.02 - Наземные транспортно-технологические комплексы
 - 18.03.01 - Химическая технология
 - 18.03.02 - Энерго- и ресурсосберегающие процессы в химической технологии, нефтехимии и биотехнологии
 - 08.03.01 - Строительство
 - 20.03.01 - Техносферная безопасность
 - 27.03.01 - Стандартизация и метрология
 - 15.03.05 - Конструкторско-технологическое обеспечение машиностроительных производств
- Программы подготовки специалистов*
- 21.05.04 - Горное дело
 - 23.05.01- Наземные транспортно-технологические средства
 - 23.05.06– Строительство железных дорог, мостов и транспортных тоннелей

Ведется набор по направлениям подготовки магистров

Институт дистанционного образования функционирует и развивается как современная инновационно-образовательная структура

*Комплексное методическое обеспечение учащихся;
Современные средства обучения;
Интернет - сопровождение;
Доступная стоимость обучения;
Диплом государственного образца.*

Наш адрес:
308012 г. Белгород, ул. Костюкова, 46;
Приемная комиссия БГТУ: тел. (4722) 55-41-03
Институт дистанционного образования БГТУ им.В.Г.Шухова:
(4722) 30-99-04; 23-05-08; 54-39-62, [Http://des.bstu.ru](http://des.bstu.ru)

*Доступно! Удобно!
Качественно!*

**НА ОЧНУЮ ФОРМУ ОБУЧЕНИЯ ПРИЕМ
В БГТУ ИМ. В.Г. ШУХОВА ОСУЩЕСТВЛЯЕТСЯ
ПО СЛЕДУЮЩИМ ПРОГРАММАМ ПОДГОТОВКИ
БАКАЛАВРОВ, СПЕЦИАЛИСТОВ И МАГИСТРОВ**

1. ХИМИКО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ (ХТИ)

тел.: (4722) 55-37-61

Бакалавриат

18.03.01 – Химическая технология:

- Химическая технология стекла и керамики
- Химическая технология вяжущих материалов
- Технология и переработка полимеров

18.03.02– Энерго- и ресурсосберегающие процессы в химической технологии, нефтехимии и биотехнологии:

- Рациональное использование материальных и энергетических ресурсов
- Основные процессы химических производств и химической кибернетики

20.03.01 – Техносферная безопасность:

- Безопасность технологических процессов и производств
- Защита в чрезвычайных ситуациях
- Инженерная защита окружающей среды
- Радиационная и электромагнитная безопасность

20.03.02 – Природообустройство и водопользование:

- Природообустройство
- Технология очистки природных и сточных вод

28.03.02 – Нанотехнологии:

- Безопасность систем и технологий нанотехнологий

29.03.04 – Технология художественной обработки материалов

Специалитет

20.05.01 - Пожарная безопасность

2. АРХИТЕКТУРНО-СТРОИТЕЛЬНЫЙ ИНСТИТУТ (АСИ)

тел.: (4722) 55-88-03

Бакалавриат

07.03.01– Архитектура

07.03.03– Дизайн архитектурной среды

07.03.04– Градостроительство

08.03.01– Строительство:

- Промышленное и гражданское строительство
- Проектирование зданий
- Техническая эксплуатация объектов ЖКХ и городской инфраструктуры
- Экспертиза и управление недвижимостью
- Теплогазоснабжение, вентиляция, водоснабжение и водоотведение зданий, сооружений, населенных пунктов

- Производство и применение строительных материалов, изделий и конструкций

- Городское строительство и хозяйство

21.03.02 – Землеустройство и кадастры

22.03.01 – Материаловедение и технология материалов

Специалитет

08.05.01– Строительство уникальных зданий и сооружений:

- Строительство высотных и большепролетных зданий и сооружений

21.05.01– Прикладная геодезия:

- Геодезическое обеспечение строительного надзора и экспертиз
Очно-заочная форма:

08.03.01– Строительство:

- Промышленное и гражданское строительство

3. ИНСТИТУТ ЭНЕРГЕТИКИ, ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ И УПРАВЛЯЮЩИХ СИСТЕМ (ИЭИТУС)

тел.: (4722) 55-35-37, (4722) 54-50-43

Бакалавриат**09.03.01 – Информатика и вычислительная техника****09.03.02 – Информационные системы и технологии****09.03.03 – Прикладная информатика****09.03.04– Программная инженерия****13.03.01– Теплоэнергетика и теплотехника:**

- Энергетика теплотехнологий
- Энергообеспечение предприятий
- Экономика и управление на предприятии теплоэнергетики
- Тепловые двигатели и автономные энергетические системы

13.03.02– Электроэнергетика и электротехника:

- Электроснабжение
- Электропривод и автоматика
- Нетрадиционные и возобновляемые источники энергии

15.03.04– Автоматизация технологических процессов и производств**15.03.06– Мехатроника и робототехника****27.03.01– Стандартизация и метрология****27.03.02– Управление качеством****27.03.04 – Управление в технических системах****Специалитет****10.05.03– Информационная безопасность автоматизированных систем****Очно-заочная форма:****13.03.02– Электроэнергетика и электротехника:**

- Электроснабжение

4. ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ И МЕНЕДЖМЕНТА (ИЭМ)

тел.: (4722) 54-97-09

Бакалавриат**38.03.01 – Экономика:**

- Экономика предприятий и организаций
- Финансы и кредит
- Бухгалтерский учет, анализ и аудит
- Мировая экономика

38.03.02 – Менеджмент:

- Стратегический менеджмент
- Маркетинг

38.03.03 – Управление персоналом:

- Управление персоналом организации

38.03.05 – Бизнес-информатика**Специалитет****38.05.01 – Экономическая безопасность**

**5. ИНСТИТУТ ТЕХНОЛОГИЧЕСКОГО ОБОРУДОВАНИЯ И
МАШИНОСТРОЕНИЯ (ИТОиМ)** тел.: (4722) 55-44-22

Бакалавриат

15.03.01– Машиностроение

- Технологии, оборудование и автоматизация машиностроительных производств

15.03.02– Технологические машины и оборудование:

- Компьютерные технологии в проектировании оборудования предприятий строительных материалов

- Технологические машины и комплексы предприятий строительных материалов

- Машины и аппараты пищевых производств

- Механизация и автоматизация строительства

15.03.05– Конструкторско-технологическое обеспечение машиностроительных производств:

- Технология машиностроения

- Технологическая мехатроника и робототехника

- Системы компьютерно-технологической подготовки и управления машиностроительными производствами

54.03.02– Декоративно-прикладное искусство и народные промыслы:

- Арт-дизайн

- Художественная обработка металла

- Художественная обработка камня

Специалитет

15.05.01– Проектирование технологических машин и комплексов:

- Проектирование технологических машин и комплексов предприятий строительной индустрии

- Проектирование технологических комплексов механосборочных производств

21.05.04– Горное дело:

- Горные машины

6. ТРАНСПОРТНО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ (ТИИ)

тел.: (4722) 54-96-62

Бакалавриат

08.03.01– Строительство:

- Автомобильные дороги и аэродромы

23.03.01– Технология транспортных процессов:

- Организация и безопасность движения

- Расследование и экспертиза ДТП

23.03.02– Наземные транспортно-технологические комплексы:

- Подъемно-транспортные, строительные, дорожные машины и оборудование

- Машины и оборудование природообустройства и защиты окружающей среды

23.03.03– Эксплуатация транспортно-технологических машин и комплексов:

- Автомобильный сервис

- Сервис транспортных и транспортно-технологических машин и оборудования (строительные, дорожные и коммунальные машины)

Специалитет

08.05.01 – Строительство уникальных зданий и сооружений:

- Строительство автомагистралей, аэродромов и специальных сооружений

08.05.03 – Строительство, эксплуатация, восстановление и техническое прикрытие автомобильных дорог мостов и транспортных тоннелей

23.05.01 – Наземные транспортно-технологические средства:

- Подъемно-транспортные, строительные, дорожные средства и оборудование
- Технические средства природообустройства и защиты в чрезвычайных ситуациях

23.05.06 – Строительство железных дорог, мостов и транспортных тоннелей:

- Строительство дорог промышленного транспорта.

**7. ПЕРЕЧЕНЬ НАПРАВЛЕНИЙ ПОДГОТОВКИ ПО ПРОГРАММАМ
МАГИСТРАТУРЫ ОЧНОЙ ФОРМЫ ОБУЧЕНИЯ.**

07.04.01 – Архитектура

08.04.01 – Строительство

09.04.01 – Информатика и вычислительная техника

09.04.02 – Информационные системы и технологии

09.04.04 – Программная инженерия

13.04.01 – Теплоэнергетика и теплотехника

13.04.02 – Электроэнергетика и электротехника

15.04.02 – Технологические машины и оборудование

15.04.05 – Конструкторско-технологическое обеспечение

машиностроительных производств

15.04.04 – Автоматизация технологических процессов и производств

15.04.06 – Мехатроника и робототехника

18.04.01 – Химическая технология

18.04.02 – Энерго- и ресурсосберегающие процессы в химической технологии, нефтехимии и биотехнологии

20.04.02 – Природообустройство и водопользование

20.04.01 – Техносферная безопасность

21.04.02 – Землеустройство и кадастры

23.04.02 – Наземные транспортно-технологические комплексы

23.04.03 – Эксплуатация транспортно-технологических машин и

комплексов

23.04.01 – Технология транспортных процессов

27.04.04 – Управление в технических системах

27.04.02 – Управление качеством

27.04.01 – Стандартизация и метрология

28.04.03 – Наноматериалы

38.04.01 – Экономика

38.04.02 – Менеджмент

38.04.08 – Финансы и кредит

38.04.03 – Управление персоналом

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

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

Часть 2

Статьи издаются в авторской редакции.

За достоверность изложенного материала ответственность несут
авторы. Их взгляды могут не совпадать с позицией редакционной
коллекции сборника.

Подписано в печать 12.01.17. Формат 60x84/16. Усл. печ. л. 17,90.

Уч.-изд. л. 19,25. Тираж 50 экз. Заказ 403.

Отпечатано в Белгородском государственном технологическом
университете им. В.Г. Шухова

308012, г. Белгород, ул. Костюкова, 46