

Министерство образования и науки Российской Федерации
Департамент внутренней и кадровой политики Белгородской области
Белгородский государственный технологический
университет 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
IX Международной заочной научно-практической конференции,
посвященной 165-летию В.Г. Шухова

(Белгород, 17 ноября 2017 г.)

В двух частях

Часть 2

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

Белгород
2017

УДК 331.5
ББК 65.240.53
С 57

С57 Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях: сборник материалов IX Международной заочной научно-практической конференции, посвященной 165-летию В.Г. Шухова, Белгород, 17 ноября 2017г. / под ред. С.А. Михайличенко, Ю.Ю. Буряка. Белгород: Изд-во БГТУ им. В.Г. Шухова, 2017. 382 с.

ISBN 978-5-361-00547-5
ISBN 978-5-361-00549-5

В сборнике рассматриваются теоретические и прикладные вопросы содействия профессиональному становлению личности, особенности трудоустройства выпускников образовательных учреждений России и зарубежья, научно-исследовательской работы студентов и преподавателей, приуроченные к знаковым событиям отечественной истории.

Материалы сборника представляют интерес для специалистов центров содействия трудоустройству выпускников образовательных организаций, научно-педагогических работников, докторантов, аспирантов, студентов, абитуриентов и их родителей, сотрудников опорных университетов Российской Федерации, представителей организаций-работодателей, органов государственной власти в сфере занятости населения, рекрутинговых агентств, а также для широкого круга читателей, интересующихся данной тематикой.

УДК 331.5
ББК 65.240.53

ISBN 978-5-361-00547-5
ISBN 978-5-361-00549-5

© Белгородский государственный
технологический университет
(БГТУ) им. В.Г. Шухова, 2017

Содержание

Предисловие	7
Манин О.Ю., Головкин Н.Г. Базовые «режимы» формирования и воспитания работоспособности в тренировочном процессе легкоатлетов	12
Маринова Д.Э., Мясоедов Р.А. Проблемы подготовки конкурентоспособных специалистов	16
Михайличенко С.А., Бурак Ю.Ю., Варданын Г.Р. Инновационные подходы к социально-профессиональной адаптации студенческой молодежи	20
Михайличенко С.А., Новиков И.А., Горшков О.В. Создание студенческого профильного отряда БГТУ им. В.Г. Шухова для оказания помощи участникам дорожного движения	25
Молчанова Б.Н., Минаева Л.А. Государственное регулирование трудоустройства молодежи в России	29
Морозов В.Б. Практическая и информационная поддержка развития профессиональных рекрутинговых компетенций студентов и работников образовательных организаций	33
Мясоедов Р.А., Лакша Г.Н. Система дополнительного профессионального образования как инструмент повышения качества образовательных услуг в вузах России	41
Невмятулина Х.А., Смирнов Г.Е. Реализация компетентностного подхода с использованием профессиональных стандартов при подготовке бакалавров	45
Немыкина Е.А. Белгородский край в первой половине XIX века	51
Новицкая В.М. Начало трудовой деятельности выпускников	54
Огнев Н.В., Фролов Н.В. Влияние выбора траектории обучения на будущую профессиональную деятельность	61
Огородникова С.И., Кравченко Е.Ю. Выпускники вузов и оценка их мотивации при трудоустройстве	65
Пашкова Л.А. Профессиональное становление личности в контексте онтогенеза	71
Плужников А.В., Рябов А.А. Проблемы оценки качества образовательных услуг при коммерциализации	76
Полякова Т.А. Взаимодействие вуза с работодателями в системе трудоустройства выпускников Елецкого государственного университета им. И.А. Бунина	81
Пчелинов-Образумов А.А. Шебекинский машиностроительный завод: страницы истории	87
Пчелинов-Образумов А.А. Политико-экономическое состояние Шебекинского района в начале 1930-х гг.	91

Рукина В.В., Минаева Л.А. Критерии временной занятости студентов	95
Рябов А.А., Криволапов Е.И. Партнерство корпораций и университетов как фактор коммерциализации его интеллектуальной собственности	99
Рябов А.А., Поддубный Г.А. Проблемы коммерциализации интеллектуальной собственности университета и способы их решения	103
Рябов А.А., Симоник Е.В. Проблематика защиты интеллектуальной собственности. Способы ее защиты в стране и в высшем учебном заведении	108
Рябов А.А., Соломатин О.О., Чуб А.Д. Проблемы инноваций в сфере защиты и коммерциализации интеллектуальной собственности вузов	115
Ряпухина В.Н., Вукчевич Н. О проблеме эффективной подготовки инновационных кадров как фактора развития интеллектуального капитала экономики знаний	120
Савенкова И.В., Богданова А.О. Разработка системы мотивации персонала в современной организации	126
Савенкова И.В., Усова Е.И. Современный российский рынок graduate recruitment	133
Савенкова И.В., Усова Е.И. Современный рекрутинг в социальных сетях	136
Савина А.В., Колотушкин А.А. Две стороны одной медали. Развитие образования после октябрьской революции 1917 года	140
Сегедина О.А. Определение качества усвоения учебного материала по «инженерной графике»	144
Сегедина О.А. Роль самостоятельной работы студентов с учетом их будущей профессиональной деятельности	146
Сидорова Д., Смоленская О.А. Взаимоотношения РЦП и государства в довоенный период	150
Силин Н.И., Минаева Л.А. Социальное партнёрство власти и бизнеса на рынке труда	158
Сопотова Л.А. Трудоустройство безработных граждан в возрасте от 18 до 20 лет, имеющих среднее профессиональное образование и ищущих работу впервые	161
Строкова А.Р., Кравченко Е.Ю. Актуальные проблемы управления трудоустройством молодых специалистов	165
Тимофеева Л.В., Бозиянц М.С. Современное состояние рынка труда и трудоустройство молодых специалистов	170

Тимофеева Л.В. Виды и формы организации профессионального образования	180
Тресницкий А.Б., Зимакова Л.А. Сетевое взаимодействие университетов: возможности развития экономических специальностей	186
Тулинова Н.А., Подолянец В.А. Влияние менеджера по персоналу на штат организации с целью формирования интереса к здоровому образу жизни	196
Уральский В.И., Михайличенко С.А., Стативко А.А., Уральский А.В. Совершенствование системы дополнительного профессионального образования технического вуза	200
Уральский В.И., Стативко А.А., Уральский А.В. Дополнительное профессиональное образование – гарантия трудоустройства выпускников вуза	205
Фарафонова И.В., Попова Л.Н., Уральская Л.С. Мотивация и самосовершенствование личности	211
Федоринова Л.И. Внеаудиторская работа студентов как фактор формирования исследовательских навыков и профессиональных компетенций	217
Федяева А.Е., Мясоедов Р.А. Взаимодействие вуза и работодателей как условие успешного трудоустройства выпускников	222
Фиринова Р.П., Авдеева М.А. Роль физической культуры и спорта в формировании компетенций молодых специалистов	228
Фиринова Р.П. Воспитание волевых качеств молодого специалиста	232
Фиринова Р.П., Белогуров В.А. Воспитание моральных качеств молодого специалиста	237
Хорошун Н.А., Шамаева О.П. Трудоустройство и занятость молодых специалистов на рынке труда в современных условиях	241
Храбатина Н.В., Баклаженко Е.В. Предпрофильная подготовка архитекторов как важнейший этап обучения профессии	250
Целютина Т.В., Авилова Ж.Н. HR-технологии обеспечения организации информационной и имущественной безопасности	253
Чальцева Т.А., Колчина О.С. Исторический опыт социальной поддержки студенчества в рамках социального партнерства в России и странах Европы	262
Черторицкая А.Е., Минаева Л.А. Проблема трудоустройства молодых специалистов	267
Черторицкая А.Е., Мясоедов Р.А. Наиболее востребованные профессии на рынке труда в РФ	270

Чечель И.П., Лакетич Н. Кадровое обеспечение инновационной деятельности в капитальном строительстве и деятельности на качество подготовки документа «Задание на проектирование» и исходное качество проектно-сметной документации	276
Чечина М.В., Минаева Л.А. Профориентационная работа в учебных заведениях общего и профессионального образования	283
Чечина М.В., Мясоедов Р.А. Мониторинг трудоустройства выпускников образовательных организаций Белгородского района	287
Шамаева О.П., Хорошун Н.А. Проблема трудоустройства и занятости молодых специалистов в России	290
Шандакова Н.Н., Шевцова Н.В., Семькина О.Ю. Взаимодействие учебных заведений и работодателей через систему дуального обучения	299
Шигарева К.С., Минаева Л.А. Трудоустройство выпускников вузов – важная стратегическая задача развития Российской Федерации	311
Шигарева К.С., Мясоедов Р.А. Дополнительное профессиональное образование как фактор повышения профессиональной конкурентоспособности специалистов	315
Шишка Е.А. Сравнительная характеристика последствий битвы на Куликовом поле по данным письменных и археологических источников	321
Шкиль О.С., Осинцева В.С. PR-проект как средство содействия трудоустройству выпускников	324
Ярмоленко Л.И., Дудник Д.С. Специфика трудоустройства молодых специалистов	329
Ярмоленко Л.И., Чебордак А.Д. Современные тенденции развития рынка труда в Белгородской области	335
Ярмоленко Л.И., Ревенькова А.В. Направления молодежной политики по стимулированию занятости	343
Ярмоленко Л.И., Черняева В.Ю. Современное состояние и перспективы развития рынка труда Российской Федерации	348

Предисловие

Уважаемые участники

IX Международной заочной научно-практической конференции «Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях»!



Ключевым показателем качества образовательных услуг, предоставляемых вузом, является не только диплом с отличием, но и то, насколько выпускники университета 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.

С учетом острой 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.

Региональный научно-методический центр профессиональной адаптации и трудоустройства специалистов (РНМЦ ПАТС) опорного университета Белгородской области БГТУ им. В.Г. Шухова является ведущим инструментом для содействия трудоустройству студентов и выпускников.

В апреле 2017 года БГТУ им. В.Г. Шухова получил статус регионального опорного вуза. Это означает, что теперь вуз ориентирован на решение задач региональной экономики и на обеспечение местного рынка труда высококвалифицированными специалистами. При этом опыт работы «Технолога» в данном направлении может стать полезным для других образовательных учреждений.

РНМЦ ПАТС сумел выстроить эффективную систему трудоустройства выпускников 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 совместно с Малым технологическим университетом еще с абитуриентами, помогая им с будущим выбором. Во время обучения студенты, вступают в строительные отряды, осваивают дополнительную рабочую профессию и становятся более конкурентоспособными специалистами.

Для успешного трудоустройства выпускников разработана автоматизированная система содействия трудоустройству выпускников. Это - студенческий рейтинговый банк данных, который сегодня включает более одиннадцати 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.

Центр трудоустройства БГТУ им. В.Г. Шухова занимает первое место в России по количеству проведенных профориентационных мероприятий за год – свыше 150. Проводятся мастер-классы, тренинги, тематические презентации, деловые игры для студентов университета по технологии поиска работы, основам правильного составления резюме и прохождения собеседования, самопрезентации. Данные мероприятия раскрывают способы эффективного трудоустройства и планирования карьеры.

Центр организует и проводит экскурсии на предприятия с целью ознакомления студентов с производственной составляющей, условиями труда, приема на практики, стажировки и работу. Также проводятся ярмарки вакансий с участием десятков компаний на территории университета (в базе данных - более 550 компаний-партнеров, которые являются потенциальными работодателями).

Весьма популярным среди студенчества является проект «Успешный Шуховец»: студенты встречаются с выпускниками университета, которые добились успехов в профессиональной деятельности, продвинулись по карьерной лестнице. Выпускники делятся своим опытом, знаниями, дают советы по необходимому комплекту компетенций для успешной самореализации на рынке труда.

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».

Успешно работает Ассоциация выпускников, в составе которой насчитывается около четырнадцати тысяч человек. В ее компетенции: интеграция методического, научного, кадрового и информационного потенциала «шуховцев», взаимодействие с государственными и муниципальными властями.

Примечательно, что по уровню заработной платы в течение первого года после выпуска «шуховцы» опережают выпускников подавляющего большинства вузов ЦФО. При этом задача вуза – не просто искать и предлагать вакансии, а создавать 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.

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, 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 IX Международной заочной научно-практической конференции!



В XXI веке прогресс государств во многом определяется развитием человеческого капитала. В настоящее время, когда перед Россией стоят глобальные задачи обеспечения полного технологического и производственного суверенитета, построения цифровой экономики, создания современной инфраструктуры, профессиональному становлению и реализации граждан в нашей стране и ее регионах уделяется все больше внимания. Активно формируется качественная образовательная среда, внедряются действенные механизмы насыщения рынка труда конкурентоспособными кадрами.

За минувшие несколько лет Белгородская область в тесном сотрудничестве власти, профессиональных образовательных организаций и бизнеса добилась безусловных успехов в кадровом направлении. В регионе создана эффективная система профессионального образования, которая получила высокую оценку на федеральном уровне и признана одной из лучших в стране. Трижды, в 2011, 2013 и в 2017 году, белгородские проекты модернизации системы профессионального образования становились победителями конкурсного отбора Министерства образования и науки России. Сегодня наша область выступает пилотной площадкой по апробации регионального стандарта кадрового обеспечения промышленного роста, который реализуется Агентством стратегических инициатив.

Белгородские вузы обеспечивают высокое качество профессионального образования, в том числе за счет практико-ориентированного обучения. На базе БГТУ имени В.Г. Шухова и БГАУ имени В.Я. Горина работают университеты прикладных наук. В области действуют 63 базовые 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.

Одновременно реализуется комплекс мер по трудоустройству молодых специалистов. Воплощаются в жизнь проекты: «Совершенствование механизмов целевого приема и целевого обучения в образовательных организациях высшего образования и профессиональных образовательных организациях», «Сопровождение талантливой молодежи региона: формирование профессиональной элиты».

В целях обеспечения выпускников рабочими местами во всех вузах региона действуют специальные центры. Хорошим подспорьем в трудоустройстве новоиспеченных специалистов служит ежегодный сборник резюме лучших выпускников, который размещается на порталах региональных органов власти. В результате комплексной работы показатель трудоустройства в области - 75% - превышает пороговое значение. При этом более 60% выпускников белгородских вузов остаются на территории региона.

Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова вносит свой достойный вклад в решение кадровых задач области и страны, выступая флагманом в сфере подготовки инженерно-технических специалистов.

В вузе создана комплексная система содействия профессиональному становлению и трудоустройству молодежи. Более 10 лет на базе университета действует региональный научно-методический центр профессиональной адаптации и трудоустройства выпускников, который по праву признан одним из лучших в стране. Показателем эффективности его работы служит тот факт, что доля трудоустроенных выпускников университета не первый год превышает 80%. Это один из самых высоких показателей не только среди вузов Белгородской области, но и всего Центрально-Черноземного региона.

В 2017 году БГТУ имени В.Г. Шухова вошел в число опорных вузов России. На его базе проведен первый всероссийский форум «Опорные университеты – драйверы развития регионов». Обретенный статус открывает в жизни образовательного учреждения новый этап. В перспективе вуз должен стать многопрофильным научно-образовательным центром, который, насыщая реальный сектор экономики нашей области высококвалифицированными кадрами, обеспечит инновационную трансформацию социально-экономического поля региона. Без сомнения, опыт работы университета может быть полезен высшим образовательным организациям нашей страны и зарубежья.

Выражаю искреннюю благодарность всем участникам Международной научно-практической конференции за проявленный интерес к нашему деловому общению и плодотворное сотрудничество. Уверена, что собранные в ее рамках научные материалы помогут выработать дальнейшие эффективные инструменты и механизмы профессионального становления и трудоустройства молодых специалистов. Желаю всем вам, дорогие друзья, неизменных успехов в ваших благородных трудах, новых идей и свершений на научно-образовательной ниве!

**Заместитель губернатора области - начальник
департамента внутренней и кадровой
политики области**

О.А. Павлова

Манин О.Ю., Головкин Н.Г.

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

БАЗОВЫЕ «РЕЖИМЫ» ФОРМИРОВАНИЯ И ВОСПИТАНИЯ РАБОТОСПОСОБНОСТИ В ТРЕНИРОВОЧНОМ ПРОЦЕССЕ ЛЕГКОАТЛЕТОВ

Ключевые слова: *учебно-тренировочные занятия, «режимы», качества, стадии, отдых, утомление, нагрузка, максимум, старты*

Аннотация: В работе рассматриваются вопросы формирования работоспособности. Приводятся режимы работы для воспитания физических качеств. После неустойчивых упражнений сразу следует вторая, третья и четвертая фаза утомления после чего работоспособность возвращается к исходному уровню. Первая фаза утомления наблюдается после около предельных или максимальных нагрузок, В каждом учебно-тренировочном занятии выделено 4 базовых «режима» изменения работоспособности и функциональных сдвигов в организме спортсмена, в зависимости от того в какой стадии отдыха повторяется каждое последующее упражнение, серия упражнений, тренировочное занятие или тренировочный микроцикл (ТМЦ) «Режимы» воздействия упражнений характеризуются тем, что каждое последующее тренировочное воздействие проводится в соответствующей стадии отдыха, с целью либо максимального развития всех видов и аспектов быстроты, силы, скорости и скоростной реакции, скоростно-силовых качеств, либо всех видов скоростной, специальной, силовой и общей выносливости, либо для поддержания высокого и стабильного уровня спортивной формы или для быстрого, углубленного и полного восстановления организма спортсмена.

Цель – разработка «базовых» режимов работоспособности организма в спортивных занятиях тренировочных микроциклов на различных этапах подготовки атлета к основным стартам соревновательного года.

Актуальность, новизна, результативность, значимость. В каждом учебно-тренировочном занятии выделено 4 базовых «режима» изменения работоспособности и функциональных сдвигов в организме спортсмена - «В», «А», «Д» и «Е», в зависимости от того в какой стадии отдыха повторяется каждое последующее упражнение, серия упражнений, тренировочное занятие или тренировочный микроцикл (ТМЦ). «Режимы» воздействия упражнений характеризуются тем, что каждое последующее тренировочное воздействие проводится в

соответствующей стадии отдыха, с целью либо максимального развития всех видов и аспектов быстроты, силы, скорости и скоростной реакции, скоростно-силовых качеств, либо всех видов скоростной, специальной, силовой и общей выносливости, либо для поддержания высокого и стабильного уровня спортивной формы или для быстрого, углубленного и полного восстановления организма спортсмена [1, 2, 3, 4, 9,10].

Методика, методы и результаты исследования и их обсуждение. Практические рекомендации.

Режим «А-1» воздействия упражнения (РАВУ-1), переходящий в режим «В» воздействия упражнения (РВВУ), используется с целью максимального развития и поддержания всех аспектов и разновидностей силовой, скоростной, специальной и общей выносливости, а также быстроты, скорости и скоростно-силовых качеств [4, 9,10]. Спортивная нагрузка (СН) выполняется при повторном максимуме (ПМ) не более 2-3 раз в отдельном, упражнении, серии упражнений или серии учебно-тренировочных занятиях, где каждое последующее тренировочное воздействие проводится во 2 или в 3 стадии отдыха. Работоспособность, скоростно-силовые качества и выносливость ступенчато растут [1, 2, 4, 5, 6]. Показатели быстроты реакции, координации, силы, скорости бега и выносливости через 16-20 часов уже выше до рабочих. Требуемые условия и показатели выполнения режима «А-1», переходящего в режим «В»:

- интенсивность (И) – процентный уровень реализации максимального рекордного результата (% УРМРР) 95-98%. ПМ – 2-3 или серии: 1+ 1, или 2 + 1 и 1 +2 или 1+ 1 + 1. V = 800 -1200 м. ЧСС – 180-190 уд/мин.

- Длина отрезков дистанций: 1) 600 - 300 м; 2) 150 - 100 м; 3) 60 - 30 м. Метод выполнения упражнений – редуцирующий.

- Характер отдыха - свободная ходьба, упражнения на дыхание, расслабление и легкий массаж мышц рук, ног, туловища. Продолжительность восстановления 4-6 мин. ЧСС перед началом повторения бега на отрезке дистанции –110 -115 уд/мин.

Режим «А-2» воздействия упражнения (РАВУ-2), где каждое последующее тренировочное воздействие проводится в 1 или во 2 стадии отдыха - используется с целью максимального развития всех аспектов и разновидностей силовой, специальной и общей выносливости. При ПМ более 3 раз работоспособность и скоростно-силовые качества от упражнения к упражнению, в серии упражнений или в серии учебно-тренировочных занятий снижаются, а выносливость повышается. Показатели выносливости и скоростно-силовых качеств

через 24-36 часов выше исходных. Требуемые условия и показатели выполнения и реализации режима «А-2»: - И - %УРМРР – 75-85%. ПМ –3-5. V = 7-8 км. ЧСС – 165-175 уд/мин.

- Длина отрезков дистанций: 1) 400 -1200 м; 2) 800-1600 м; 3) 2000-3600 м.

- Характер отдыха - свободная ходьба или легкий бег трусцой, упражнения на дыхание, расслабление и легкий массаж мышц рук, ног, туловища. Продолжительность восстановления 3-5 мин. ЧСС перед повторением бега на отрезке дистанции -125-135 уд/мин. [2, 3, 7,8].

Режим «Д» воздействия упражнения (РДВУ), где каждое последующее тренировочное воздействие проводится во 2 или в 3 стадии отдыха – с целью некоторого повышения или максимального сохранения уровня физических качеств, функциональных возможностей и тренированности организма (спортивной формы). СН выполняется при ПМ не более 1-2 раз. Работоспособность, скоростно-силовые качества и выносливость от упражнения к упражнению, в серии упражнений или в учебно-тренировочных занятиях несколько растут, а затем стабилизируются на достигнутом высоком уровне. Показатели скоростно-силовых качеств и выносливости через 8 -12 часов уже выше или равны исходным данным до рабочего уровня. Требуемые условия при выполнении и реализации режима «Д»:

- И - % УРМРР - 95-98%. ПМ – 1-2. V = 400-600 м. ЧСС – 180 - 185 уд/мин.

- Длина отрезков дистанций: 400 - 300м; 300 - 200 м; 200 – 150 м; 150-100 м. Метод выполнения упражнений – редуцирующий.

- Характер отдыха - свободная ходьба, упражнения на дыхание, расслабление и легкий массаж мышц рук, ног, туловища. Продолжительность восстановления 6–10 мин. ЧСС перед повторением бега на отрезке– 95-100 уд/мин. [1, 2, 5, 7,9].

Режим «Е» воздействия упражнения (РЕВУ), где каждое последующее тренировочное воздействие проводится в 3 или в 4 стадии отдыха – с целью максимального восстановления и относительного поддержания работоспособности, физических качеств и функциональных возможностей организма на оптимальном уровне перед стартами или после соревнований. При ПМ – 1-2 раза работоспособность упражнения к упражнению, в серии упражнений, в серии учебно-тренировочных занятий несколько снижается, а потом стабилизируется на оптимальном уровне тренированности организма. Показатели скоростно-силовых качеств и выносливости через 36-48 часов равны и несколько выше исходных. Требуемые условия и показатели выполнения и реализации режима «Е»:

- И - % УРМРР – 50-60%. ПМ –1- 2 - 3. V = 3-5 км. ЧСС – 135-155 уд/мин.
- Длина отрезков дистанций – 3600 – 1600 - 1200 м или ненапряженный бег «трусцой», кросс, фартлек – 25-35 минут.
- Характер отдыха - свободная ходьба, упражнения на дыхание, расслабление и легкий массаж мышц рук, ног, туловища. Продолжительность восстановления 3–5 мин. ЧСС перед повторением бега на отрезке ЧСС – 90-95 уд/мин [4,7,8].

Литература:

1. Головкин Н.Г. Планирование и управление спортивным результатом в спорте. Белгород: Изд-во: Бел ГСХА им. В.Я. Горина, 2012. 22 с.
2. Головкин Н.Г. Некоторые аспекты принципа раскачивания «маятника» в спорте. Белгород: Изд-во Бел ГСХА им. В.Я. Горина, 2012. 21 с.
3. Головкин Н.Г., Богачев В.Д., Плужников О.А. Уровень потребления кислорода в зависимости от характера физической нагрузки // Теория и практика физической культуры. 2012. №7. С. 52-54.
4. Головкин Н.Г., Богачев В.Д., Плужников О.А. Изменение жесткости артериальных стенок под влиянием беговых нагрузок // Теория и практика физической культуры. 2012. №11. С. 56-58.
5. Головкин Н.Г., Богачев В.Д., Плужников О.А. Динамика частоты сердечного ритма под влиянием тренировки // Теория и практика физической культуры. 2013. №1. С.19-21.
6. Головкин Н.Г. Развитие выносливости бегуна. Белгород: Изд-во Бел ГСХА им. В.Я. Горина, 2013-а. Том 1. 228 с.; Том 2. 242 с.; Том 3. 256 с.
7. Головкин Н.Г. Развитие скоростной, специальной и общей выносливости: сборник научных и учебно-методических материалов для самостоятельной работы студентов-бегунов на короткие, средние и длинные дистанции. Белгород: Изд-во Бел ГСХА им. В.Я. Горина, 2013. Том 1. 283 с.; Том 2. 168 с.; Том 3. 185 с.; Том 4. 175 с.; Том 5. 180 с.; Том 6. 181 с.; Том 7. 182 с.
8. Крамской С.И., Головкин Н.Г. Профессионально-прикладная физическая подготовка. Белгород: Изд-во Белгородский ГАУ, 2016. 90 с.
9. Крамской С.И., Головкин Н.Г. Активизация адаптационных резервов организма спортсмена. Белгород: Изд-во Белгородский ГАУ, 2016 г. 90 с.
10. Крамской С.И., Головкин Н.Г. Написание научной работы. Белгород: Изд-во Белгородский ГАУ, 2016. 75 с.

Маринова Д.Э., Мясоедов Р.А.

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

ПРОБЛЕМЫ ПОДГОТОВКИ КОНКУРЕНТОСПОСОБНЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

В Послании Президента России Федеральному собранию в 2001 году было отмечено: «Темпы развития современной экономики, науки, информационных технологий требуют перехода к непрерывному, в течение всей жизни, образованию». Такая концепция подхода к образованию уже давно была сформирована и успешно действует по всей Европе. Человек в течение всей жизни получает дополнительное образование, повышает квалификацию, проходит стажировки и аттестации, таким образом, он обеспечивает себе конкурентоспособность на рынке труда. Новые тенденции экономики требуют работников нового качества, адаптированных к новым условиям и технологиям, мобильных, легко обучаемых и нацеленных на результат.

Система образования, прежде всего, должна быть ориентирована на реализацию именно этой задачи в части постоянного, последовательного приращения работниками своих профессиональных знаний, умений и навыков в соответствии с изменяющимися потребностями производства, экономики страны, политики государства и своими личными интересами [1].

В условиях рыночной экономики каждый специалист, который хочет найти хорошую работу с высоким заработком, должен быть конкурентоспособен. Государство и общество в данный момент испытывает потребность в высококвалифицированных кадрах, соответствующего уровня подготовки, компетентных и ответственных [10].

Очень важным требованием является то, что работник должен свободно владеть не только своей профессией, но и хорошо ориентироваться в смежных областях профессиональной деятельности.

В условиях, которые сложились на данный момент - мировой финансовый кризис и значительный спад промышленного производства актуальны такие проблемы, как занятость выпускников системы высшего образования. В этой связи вопросам соответствия подготовки молодых специалистов требованиям рынка труда, их конкурентоспособности должно быть уделено особое внимание руководителями учреждений образования [3].

Обеспечение сбалансированности спроса и предложения рабочей силы является одной из важных задач государственной политики занятости. Один из основных механизмов решения этой проблемы – взаимодействие системы профессионального образования с рынком труда [5].

Один из главных признаков конкурентоспособности молодого специалиста – это соответствие требованиям предприятий-работодателей. Оценку профессиональной подготовленности и конкурентоспособности выпускников могут давать непосредственно как субъекты рынка труда, т.е. предприятия-работодатели, так и сами молодые специалисты.

Актуальной задачей на сегодняшний момент становится исследование собственной конкурентоспособности, через изучение различных аспектов работы молодых специалистов, в том числе по приобретенной специальности, существующих стратегий трудоустройства, факторов выбора работы и условий труда, а также выработка направлений для максимального сближения системы образования и рынка труда, т.е. выпускника и работодателя [8].

В настоящее время существует большое количество безработных, которые претендуют на рабочие места, но, несмотря на это спрос работодателей остается неудовлетворенным, что свидетельствует о проблеме несоответствия спроса и предложения по качественным параметрам. В результате рынок труда со стороны квалификационной составляющей рабочей силы значительно отстает от спроса [3].

Сейчас существует ряд проблем по формированию конкурентоспособного специалиста:

- Отсутствие взаимодействия вузов с работодателями, либо очень слабая степень такого взаимодействия. Эта проблема влечет за собой низкую степень подготовленности специалиста к практической деятельности;

- неосознанный выбор будущей профессии, который обусловлен советами родителей, друзей, отражает низкую информированность о сущности других специальностей и как следствие отсутствие интереса к выбранной специальности;

- формальность прохождения учебной, производственной практик на предприятиях;

- отсутствие возможности у работодателей делать заказ вузам по востребованным специальностям, а также принимать участие в разработке образовательных программ;

- несоответствие материально-технической базы, учебно-практических возможностей современным требованиям [9];

- отток молодых и перспективных научных и преподавательских кадров из-за низкой заработной платы;

-развивающаяся неблагоприятная демографическая и социально-экономическая ситуация в стране в целом [6].

Говоря о конкурентоспособности специалиста в рыночных условиях, следует отметить наличие конкурентной среды.

Конкурентоспособный специалист на рынке труда должен обладать уникальными особенностями, способностями к личному самовыражению, высоким уровнем личностного потенциала, обусловленного как профессиональной квалификационной подготовкой, так и личными качествами, а также активностью деятельности и умением выгодно представить себя в конкурентной борьбе за рабочее место [2].

Системе высшего образования принадлежит ведущая роль в формировании конкурентоспособности специалистов, т. к. именно данная система формирует основу профессиональных компетенций, навыков и знаний и определяет предпосылки к их дальнейшему расширению.

Выделим основные направления развития, которые, на наш взгляд, позволят вузам осуществлять подготовку специалистов, востребованных на рынке труда:

1. Необходимо каждый год проводить практические занятия для того, чтобы оказать помощь студентам в уточнении и конкретизации информации о профессиональной деятельности по выбранной специальности и направлению подготовки, а также семинары, которые обучают технологиям успешного трудоустройства и основам предпринимательства [8].

2. Целесообразно проводить тренинги, которые развивают личностные и профессиональные навыки студентов, лидерские качества, навыки делового общения. Так же необходимо направлять студентов на построение успешной карьеры, информировать выпускников о текущей ситуации на рынке труда, спросе и предложении рабочей силы, среднем уровне оплаты труда молодых специалистов, потенциальных местах трудоустройства в разрезе специальностей и направлений подготовки.

3. В связи с тем, что около трети выпускников работают не по профилю полученного образования, кафедрам, которые выпускают специалистов необходимо усиливать связь с предприятиями, для

расширения сотрудничества в области целевой контрактной подготовки студентов, закрепление студентов для прохождения всех видов практики и трудоустройства на предприятиях, включая заключение соответствующих договоров.

4. Необходимо предусматривать в перечне тем курсовых и дипломных работ темы, предлагаемые предприятиями-работодателями, являющимися базами производственных и преддипломных практик студентов и приглашать представителей компаний на их защиты.

5. В большей степени привлекать представителей предприятий работодателей к проведению различных семинаров, мастер-классов и деловых игр по профильным предметам для того, чтобы подготовить конкурентоспособных специалистов для экономики региона.

6. Проводить анализ потребностей регионального рынка труда, при разработке образовательных программ профессионального образования.

7. Повышать качество обучения.

8. Выявлять требования работодателей, которые предъявляются к выпускникам.

9. Создавать единую систему распределения выпускников в вузах;

10. Формировать базы данных молодых специалистов [7];

Взаимодействие вузов и работодателей эффективно для обеих сторон, так предприятия получают высококвалифицированных молодых специалистов, которые будут заинтересованы не только в собственном профессиональном развитии, но и в развитии предприятия, а вузы смогут повысить свой статус, конкурентоспособность и эффективность деятельности. В целом все это будет способствовать удовлетворению потребностей экономики, социальной сферы и населения в образовательных услугах [4].

Актуальным является выработка концептуальных подходов и разработка эффективных стратегий, которые направлены на рост профессионального уровня кадров.

Можно констатировать, что процесс формирования конкурентоспособного специалиста в современных условиях должен базироваться на всестороннем сотрудничестве образовательных учреждений и бизнеса на основе совместно разработанных образовательных программ, профилей.

Литература:

1. Бурмистрова Е.В. Исследование рынка образовательных услуг с целью оценки удовлетворенности потребителей // Экономика образования. 2015. № 1. С. 55–57.

2. Гуськова И.А., Шавырина И.В. Проблемы профессионального самоопределения современной молодежи в условиях конкуренции вузов на рынке образовательных услуг // Вестник БГТУ им. В.Г. Шухова. 2014. №3 С. 215-219.

3. Кязимов К. Рынок труда и профессиональное образование // Человеческие ресурсы. 2013. № 2. С. 45-49.

4. Кузнецова И.А., Королёва Н.В., Ярмоленко Л.И., Балабанова Г.Г. Совершенствование оплаты труда как фактор модернизации российской экономики // Вестник БГТУ им. В.Г. Шухова. 2015. №4 С. 149-155.

5. Федюкин И. Управление спросом и предложением на российском рынке образования // Отечественные записки. 2016. № 3 (35). С. 45–53.

6. Николаенко Д.А. Перспективы развития российского рынка образовательных услуг // Вестник БГТУ им. В.Г. Шухова. 2012. №4 С. 204-205.

7. Локтюхина Н. В., Рожков В. Д. Проблемы адаптации молодежи на рынке труда // Вестник Российского экономического университета им. Г. В. Плеханова. 2014. № 5. С. 71-75.

8. Тихонович Е.В., Тихонович Н.В. Обучение за рубежом как одно из важнейших условий повышения уровня конкурентоспособности российских специалистов // Вестник БГТУ им. В.Г. Шухова. 2015. №2 С. 245-248.

9. Перспективы повышения конкурентоспособности России [Электронный ресурс]. Режим доступа:

http://studbooks.net/778393/ekonomika/perspektivy_povysheniya_konkurentosobnosti_rossii.

10. Шеберева Н. Конкурентоспособность выпускников на рынке труда: анализ стартовых возможностей. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.verbum.syktsu.ru>.

Михайличенко С.А., Буряк Ю.Ю., Варданян Г.Р.

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

ИННОВАЦИОННЫЕ ПОДХОДЫ К СОЦИАЛЬНО- ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ СТУДЕНЧЕСКОЙ МОЛОДЕЖИ

Сегодняшняя ситуация на рынке труда, интенсивное развитие технологий на фоне смены технологических укладов, появление

профессий завтрашнего дня требуют от вузов адекватной реакции на вызовы времени.

В свете стоящих перед опорными университетами задач нами разработана «карта будущего» БГТУ им. В.Г. Шухова, неотъемлемым элементом которой является комплексная работа по социально – профессиональной адаптации студенческой молодежи (рис. 1). Задачами программы развития опорного университета Белгородской области определен ряд измеримых индикаторов, которые за отчетный период успешно выполняются.

Решению вышеуказанных задач способствует социальное партнерство в системе высшего образования, которое заключается во взаимодействии предприятий (работодателей), общественных организаций, государственных органов власти (в сфере образования, труда и занятости), образовательных учреждений, профессионально-педагогического сообщества и граждан, которые являются потребителями наших услуг.

Успешно функционирует «Координационный совет работодателей» БГТУ им. В.Г. Шухова, в рамках деятельности которого в ноябре 2017г. совместно с департаментом внутренней и кадровой политики области проведена на базе БГТУ им. В.Г. Шухова Всероссийская конференция «Развитие региональных систем подготовки квалифицированных кадров», в которой приняли участие более 300 чел.

Создавая многоуровневую систему непрерывного образования БГТУ им. В.Г. Шухова, мы выстраиваем траекторию непрерывной инженерно – ориентированной подготовки, начиная ее в средних классах общеобразовательных школ. Одним из успехов такой совместной работы наших подразделений является победа во Всероссийском конкурсе на организацию и проведение тематических смен в ВДЦ «Орленок». В феврале 2018 запланирована Шуховская смена для детей со всей страны «3D – технологии и инжиниринг», которую организует наш опорный вуз.

Центр по содействию трудоустройству БГТУ им. В.Г. Шухова в рамках ведения работ по социально – профессиональной адаптации студенческой молодежи к современным условиям рынка труда развивает сотрудничество с ресурсным центром «Ментори» [1], одним из новых проектов экосистемы «Рыбаков фонда». Партнерство заключается в поддержке фондом образовательных организаций, которые реализуют программы наставничества. В рамках программы поддержки наставничества в вузах участники получают доступ к методическим материалам, систематическое обучение и консультирование, помощь в оценке достигнутых результатов.

Представители БГТУ им. В.Г. Шухова принимали участие в первой Международной конференции по наставничеству в России «Global Mentori» [2]. Опыт нашего опорного университета заинтересовал множество партнеров, что послужило поводом для ответного визита в опорный университет Белгородской области координаторов взаимодействия с образовательными организациями и регионального развития Национального ресурсного центра наставничества. Коллеги посетили БГТУ им. В.Г. Шухова во время проведения на нашей базе первого межвузовского форума «Опорные университеты – драйверы развития регионов», где познакомились с потенциалом университета и были поражены уровнем развития кампуса, а также качеством и количеством реализуемых в нашем вузе проектов, в том числе по поддержке и развитию студенческой молодежи. Ресурсный центр «Ментори» предоставляет стартовый методический пакет для подготовки и повышения квалификации участников проекта, доступ к библиотекам программ наставничества, онлайн платформе, обеспечивает коммуникацию с партнерским профессиональным сообществом государственных, некоммерческих и коммерческих организаций, которые поддерживают развитие наставничества, а также оказывает содействие в привлечении средств и ресурсов для реализации программ наставничества в организациях и учреждениях образования.

Региональный научно-методический центр профессиональной адаптации и трудоустройства специалистов выполняет функцию прямого знакомства студентов с производством и специалистами-практиками в рамках экскурсий на производственные объекты, а также во время ярмарок вакансий и презентаций компаний:

- презентационные фильмы о предприятиях и условиях труда на них,

- освещение специалистами кадровых служб требований работодателей к молодым специалистам;

- представление работодателями социальных проектов компаний для профессионального, карьерного и личностного развития молодежи после трудоустройства к ним.

Проект «Успешный Шуховец» служит для связи поколений университета и обмена опытом, а наши выпускники-участники являются ориентирами для студентов в сфере профессионального развития и адаптации к производству. «Успешные Шуховцы» выступают в роли наставников – менторов, делятся секретами роста, указывают учащимся приоритетные направления среди изучаемых дисциплин, приглашают на практику, рассказывают об условиях труда, уровне заработной платы на предприятии и т.д. Многим работодателям понравился такой формат работы и они уже оценили его эффективность.

Литература:

1. <http://mentori.ru/>
2. <http://global.mentori.ru/2017/>
3. Михайличенко С.А., Буряк Ю.Ю., Алтынник Н.И. Малый технологический университет как основа профориентационной деятельности опорного вуза // Содействие трудоустройству и адаптации к рынку труда студентов и выпускников организаций профессионального образования Тульской области: сборник материалов IV Региональной научно-практической конференции со всероссийским участием. Тула: Print71, 2017. С. 53 – 56.

4. Буряк Ю.Ю. Профориентационный концепт опорного вуза Белгородской области: мероприятия и результаты // Актуальные вопросы развития системы профессиональной ориентации и общественно полезной деятельности учащихся: сб. материалов Всероссийской научно-практической конференции. Петрозаводск: Изд-во ПетрГУ, 2017. С. 17 - 21.

5. Проект «Успешный Шуховец». Электронный ресурс. Режим доступа: <http://skillbook.bstu.ru/successshukhov/>

Михайличенко С.А., Новиков И.А., Горшков О.В.
*Белгородский государственный технологический университет
им. В.Г. Шухова, Россия, г. Белгород*

СОЗДАНИЕ СТУДЕНЧЕСКОГО ПРОФИЛЬНОГО ОТРЯДА БГТУ ИМ. В.Г. ШУХОВА ДЛЯ ОКАЗАНИЯ ПОМОЩИ УЧАСТНИКАМ ДОРОЖНОГО ДВИЖЕНИЯ

Изначально на территории Российской Федерации не предусматривалось разрешение дорожно-транспортных происшествий без участия соответствующих сотрудников уполномоченных государственных служб, что к середине 2008 года обеспечивало до 30% нагрузки на сотрудников ГИБДД. Изучив опыт европейских стран (Франция, Германия, Бельгия) Правительство РФ приняло изменения в Федеральный закон от 25.04.2002 г. №40-ФЗ «Об обязательном страховании гражданской ответственности владельцев транспортных средств». Так с 01.03.2009 г. на территории РФ введена процедура упрощенного оформления дорожно-транспортных происшествий при отсутствии пострадавших и без участия сотрудников государственной инспекции безопасности движения.

Процедура упрощенного оформления ДТП («упрощенка», «европротокол») – это процедура извещения о дорожно-транспортном происшествии, которая оформляется самостоятельно участниками такого происшествия для обозначения факта происшествия и не требует присутствия на месте происшествия сотрудников государственной инспекции безопасности движения.

Правильно оформленная процедура европротокола является основанием компенсационных выплат пострадавшей стороне по страховому полису (ОСАГО). Одной из основных целей внедрения процедуры европротокола является упрощение процедуры оформления ДТП, снижение участия сотрудников ГИБДД в оформлении дорожно-транспортных происшествий, наиболее быстрое освобождение проезжей части без образования затора, а также дает возможность участникам ДТП решить конфликт полюбовно.

По данным Российского союза автостраховщиков (РСА) доля европротокола в дорожно-транспортных происшествиях на дорогах Российской Федерации составляет 32%, при этом в Белгородской области по европротоколу оформляется до 59.9% случаев ДТП. Топ-10 регионов России с наибольшей долей оформления дорожно-транспортных происшествий по упрощенной процедуре представлена в табл. 1:

№ п/п	Субъект РФ	Доля оформления ДТП по бланкам европротокола %
1.	Республика Дагестан	71
2.	Республика Саха (Якутия)	68
3.	Республика Чечня	63,4
4.	Республика Тыва	63
5.	Республика Крым	62,4
6.	Магаданская область	61,6
7.	Белгородская область	59,9
8.	Приморский край	57,2
9.	Пензенская область	56,5
10.	Республика Калмыкия	55

Таблица 1: Доля оформления ДТП в Субъектах РФ по бланкам европротокола

В правильное оформление процедуры европротокола входит:

1. Потерпевшие в дорожно-транспортном происшествии, являющиеся страхователем, в течение 5 рабочих дней со дня дорожно-транспортного происшествия представляют страховщику, застраховавшему его гражданскую ответственность, следующие документы и материалы:

а) экземпляр бланка извещения о дорожно-транспортном происшествии, заполненный водителем транспортных средств, причастных к дорожно-транспортному происшествию;

б) заявление о прямом возмещении убытков;

в) электронный носитель с информацией, содержащий фото- или видеосъемку транспортных средств и их повреждений на месте дорожно-транспортного происшествия, дату и время фото- или видеосъемки, а также координаты местоположения технического средства контроля;

г) заявление о том, что информация, указанная в подпункте «в» настоящего пункта, является некорректированной;

2. Фото- или видеосъемка, указанная в подпункте «в» должна быть выполнена в течение 60 минут после дорожно-транспортного происшествия и включать изображения:

а) государственных регистрационных знаков транспортных средств участников дорожно-транспортного происшествия или идентификационных номеров (VIN) (в случае отсутствия государственных регистрационных знаков транспортных средств);

б) мест повреждения транспортных средств;

в) взаимного расположения транспортных средств участников дорожно-транспортного происшествия с привязкой к объектам транспортной инфраструктуры или иным неперемещаемым объектам;

г) государственного регистрационного знака транспортного средства свидетеля дорожно-транспортного происшествия (при наличии).

По данным Госавтоинспекции МВД России в период с января по октябрь 2017 года произошло 137 589 дорожно-транспортных происшествий, из них без жертв и пострадавших 74 805. Из общего числа на Белгородскую область за аналогичный период приходится 1135 дорожно-транспортных происшествий из которых 682 без жертв и пострадавших. Основываясь на данных союза РСА (табл. 1.) по упрощенной системе оформления дорожно-транспортных происшествий было оформлено 408 ДТП.

Исходя из выше сказанного отметим основные причины, препятствующие оформлению ДТП по упрощенной системе:

- не информированность участников движения о возможности упрощенного оформления ДТП без участия сотрудников ГИБДД;

- условная «сложность» оформления протокола и формирования пакета документов;

- эмоциональное состояние участников ДТП;

- отсутствие консультирующего органа, который мог бы стать инструментом для помощи водителям в случае необходимости заполнения европротокола.

К не информированности участников движения можно отнести «закоренелость» и возраст определенного числа водителей, отсутствия занятий по оформлению ДТП в сетке обучения в автошколах и не желание водителей самостоятельно решать сложившуюся ситуацию.

Сложность оформления протокола и формирования пакета документов исходит из неосведомленности и не знания водителей о том, как правильно оформить бланк протокола и в какой орган далее обратиться. Также могут отсутствовать технические средства для фото-видеосъемки места ДТП в надлежащем качестве (телефоны, фотоаппараты, видеокамеры и тд.).

Эмоциональное состояние участников ДТП зачастую становится причиной необоснованного вызова сотрудников ГИБДД.

Отсутствие органа, который способствовал был распространению практики упрощенного оформления дорожно-транспортных происшествий позволило бы снизить количество необоснованных обращений в органы Госавтоинспекции, ускорить составление схемы дорожно-транспортного происшествия, что позволит как можно скорее

освободить проезжую часть. Такой орган способствовал бы реализации долгосрочной целевой программы «Профилактика правонарушений, борьба с преступностью, обеспечение безопасности дорожного движения в Белгородской области на 2013-2020 годы».

Таким органом может стать круглогодичный студенческий профильный отряд, сформированный из студентов кафедры Эксплуатации и организации движения транспорта Транспортно-технологического института. Данный отряд может являться органом общественного контроля, функционирующего на общественных началах на объектах инфраструктуры автомобильного транспорта, автошколах, в местах концентрации дорожно-транспортных происшествий в г. Белгороде и Белгородской области.

В функции такого отряда будет входить:

- непосредственная помощь участникам дорожно-транспортного происшествия в консультации и классификации ДТП;

- консультации в заполнении бланка протокола;

- фото- и видеосъемка места дорожно-транспортного происшествия согласно п. 3 Постановления Правительства Российской Федерации от 01.10.2014 г. № 1002 «Об утверждении Правил предоставления информации о дорожно-транспортном происшествии страховщику и требований к техническим средствам контроля, обеспечивающим некорректируемую регистрацию информации;

- дальнейшее консультационное сопровождение участников дорожно-транспортного происшествия после формирования пакета документов и передачи такового страховщику;

- освещение своей деятельности в средствах массовой информации;

- проведение занятий в автошколах у групп подготовки водителей всех категорий;

- распространение печатной или визуализированной информации о консультациях на дорогах в среде автолюбителей и в социальных сетях.

Создание и продвижение такого органа позволит в дальнейшем развить эту тему и перекавалифицировать его в студенческий отряд помощи на дорогах, что вписывается в п.2.3.5 Стратегии социально-экономического развития Белгородской области на период до 2025 года.

Литература:

1. Федеральный закон от 25.04.2002 г. №40-ФЗ «Об обязательном страховании гражданской ответственности владельцев транспортных средств». Консультант + [Электронный ресурс].

2. Федеральный закон от 01.12.2007 N 306-ФЗ (ред. от 21.07.2014) "О внесении изменений в Федеральный закон "Об обязательном страховании гражданской ответственности владельцев транспортных средств".

средств" и статью 2 Федерального закона "О внесении изменений и дополнений в Закон Российской Федерации "Об организации страхового дела в Российской Федерации" и признании утратившими силу некоторых законодательных актов Российской Федерации" (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.10.2014). Консультант + [Электронный ресурс].

3. Коммерсант [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.kommersant.ru/doc/3344472>, свободный. Загл. с экрана.

4. Российский союз автостраховщиков [Электронный ресурс]. Режим доступа : <http://www.autoins.ru/ru/index.wbp>, свободный. Загл. с экрана.

5. "Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях" от 30.12.2001 N 195-ФЗ (ред. от 27.11.2017, с изм. от 04.12.2017) [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34661/, свободный.

Молчанова Б.Н., Минаева Л.А.

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

ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОУСТРОЙСТВА МОЛОДЕЖИ В РОССИИ

Государству на сегодняшний день важно формировать и эффективно использовать трудовой потенциал молодого поколения, так как происходит научно-техническое, социально-экономическое и промышленное развитие практически всех субъектов Российской Федерации. Именно поэтому молодежь является основной базой пополнения трудовых ресурсов в настоящее время.

Для этого государству необходимо решать проблемы молодежи, развивать и реализовывать их личностные и профессиональные возможности.

В основном, государственная политика на рынке труда направлена на следующие мероприятия:

- минимизация социально-экономических издержек безработицы;
- повышение мобильности и конкурентоспособности рабочей силы.

Под государственной политикой содействия занятости молодежи понимают – систему мер воздействия со стороны государства, которые способствуют социальной и профессиональной самореализации молодых людей, удовлетворению их личных и общественных потребностей [1].

Основной целью государственной молодежной политики на рынке труда является создание необходимых условий для эффективной самореализации и социализации молодежи.

Поэтому, в настоящее время развивается система законодательного регулирования вопросов занятости, в частности трудоустройства молодежи. Именно правовое регулирование способно развивать социально-трудовые отношения, обеспечивать слаженность в работе и координировать трудовую деятельность людей и их объединений.

На сегодняшний день можно выделить четыре основных направления государственного регулирования рынка труда [2]:

- программы по стимулированию роста занятости и увеличению числа рабочих мест;
- программы, направленные на подготовку и переподготовку рабочей силы;
- программы содействия найму рабочей силы;
- программы по социальному страхованию и безработице (то есть по выделению средств на пособия безработным).

Перечисленные направления не исчерпывают всей гаммы методов воздействия на занятость.

Также большую роль играет комплекс мер косвенного регулирования рынка рабочей силы:

- налоговая политика;
- денежно-кредитная политика;
- амортизационная политика правительства.

Но основным фактором, который определяет политику на рынке труда, является законодательство в области социального обеспечения, трудовых отношений, гражданских прав и т. д.

Основными нормативными актами, регулирующими реализацию права граждан на труд и отношения в сфере занятости, являются Конституция Российской Федерации и Федеральный закон от 19 апреля 1991 года №1023-1 «О занятости населения в Российской Федерации». На основе Федерального закона «О занятости населения» разворачивается система региональных законов и федеральных подзаконных нормативных актов, которые отражают различные аспекты организации занятости молодежи, систему квотирования рабочих мест, предоставления им льгот [3].

Концепция долгосрочного экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года включает раздел «Молодежная политика», в котором предусмотрено развитие эффективных моделей и форм вовлечения молодежи в трудовую и экономическую деятельность,

предполагается реализация программ поддержки молодежного предпринимательства [4].

Государственную политику содействия занятости молодежи возможно осуществлять с помощью специальных государственных программ, таких как: «Молодежь России», «Адаптация молодежи, вступающей на рынок труда», «Субсидирование занятости молодежи».

К активным мерам регулирования рынка труда относится также миграционная политика и общественные работы. Последние возникли как способ временной занятости и социальной поддержки безработных в период резкого спада производства и массового высвобождения работников.

Опыт стран с развитой рыночной экономикой показал, что меры активной политики занятости эффективны, если на них расходуется не менее половины всех средств, выделенных на борьбу с безработицей [5].

Государству нельзя отстраняться от вмешательства в сферу регулирования молодежной занятости, тем более что для России сейчас трудный период. Отсутствие целостной концепции государственной политики в области занятости, на рынке труда, а также несоответствие действующего Закона о занятости задачам регулирования трудовой сферы экономики могут привести к тому, что уровень зарегистрированной безработицы как индикатор состояния рынка труда потеряет свой экономический смысл.

Для сознания полноценной правовой базы необходимы специальные законодательные акты, касающиеся проблем молодежи на всех уровнях, строгий учет всех аспектов федерального устройства России. То есть, требуется комплексный подход к решению данного вопроса, а именно, государству необходимо:

1. Создавать атмосферу социальной стабильности и защищенности для рассматриваемого слоя населения:

2. Постоянно пересматривать и дорабатывать законодательную базу;

3. Корректировать политику в области трудоустройства;

4. Находить возможности дополнительного финансирования государственных программ и мероприятий в направлении занятости;

5. Разрабатывать систему поощрений, льготного инвестирования и налогообложения регионов с низким уровнем безработицы.

Со стороны органов местной администрации необходимо:

1. Способствовать созданию необходимого количества государственных и коммерческих специализированных институтов,

занимающихся трудоустройством, профессиональным консультированием, психологической поддержкой молодежи;

2. Следить за деятельностью государственных служб занятости и городской биржи труда;

3. Оказывать необходимую финансовую помощь и организационно-правовую поддержку молодым людям;

4. Обеспечить тесную взаимосвязь в системе «местные органы самоуправления – вузы – рынок труда»;

5. Стимулировать предприятия и частных предпринимателей к увеличению количества молодых специалистов при формировании кадрового потенциала фирм.

А также необходима перестройка в образовательной деятельности современных учебных заведений. Сегодняшнему ВУЗу необходимо:

1. Создавать у выпускника четкую профессиональную направленность;

2. Создавать уверенность в востребованности своих знаний;

3. Быть нацеленным не на набор, а на выпуск молодежи.

4. Работать с талантливой молодежью.

Отмечаем, что ситуация с поддержкой талантливой молодежи в настоящее время требует скорейших и значительных изменений. Помимо системы конкурсов необходимо развивать и методические инструменты работы с талантливыми молодыми людьми, образовательные сети. Кроме того, возникает необходимость в создании системы поддержки, которая обеспечит не только выявление и развитие способностей молодых людей, но и преемственность между дошкольным, школьным, профессиональным и академическим образованием [5].

Подводя итог вышесказанному, отмечаем, что современная инновационная экономика требует современного подхода и государственному регулированию молодежи. Государственным приоритетом должно стать развитие человека, формирование для него наиболее комфортной среды обитания. Именно молодежь составляет основу той части человеческого капитала, которую еще можно совершенствовать, которая наименее обременена стереотипами, а потому способна к динамичной реакции на вызовы среды.

Литература:

1. Меркулов П.А., Малик Е.Н. Разработка государственной молодежной политики в России: история и современность // Вестник Орловского государственного университета. Серия: Новые гуманитарные исследования. 2015. №2(43). С. 140.

2. Елисеев А.Л. Государственная молодёжная политика: от прошлого к настоящему // Вестник государственного и муниципального управления. 2015. №1.

3. Агаркова Д.А., Комарова М.С., Матвеева Е.В. Государственное регулирование занятости и трудоустройства молодёжи в Российской Федерации // Среднерусский вестник общественных наук. 2016. Т. 11. № 1. С. 84-91.

4. Кузуб Е.В. Государственное регулирование занятости молодых специалистов // Вестник Тверского государственного университета. Серия: Экономика и управление. 2017. № 2. С. 60-65.

5. Табатадзе Г.С., Tabatadze G.S., Tabatadze G.S., Tabatadze G.S., Шерер И.Н. Государственная молодёжная политика в области трудоустройства // Вестник Евразийской академии административных наук. 2012. № 1. С. 47-53.

Морозов В.Б.

Тульский государственный университет, Россия, г. Тула

**ПРАКТИЧЕСКАЯ И ИНФОРМАЦИОННАЯ ПОДДЕРЖКА
РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ РЕКРУТИНГОВЫХ
КОМПЕТЕНЦИЙ СТУДЕНТОВ И РАБОТНИКОВ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ**

Миссия Регионального центра содействия трудоустройству (РЦСТ) Тульского государственного университета заключается в рекрутинговой социализации студентов и выпускников в рамках эффективного информационного, организационного, ресурсного, методического обмена с организациями-работодателями, службами содействия занятости и прочими заинтересованными лицами и структурами [11]. Работа в таком направлении носит много векторный анализ, в котором значительную роль играют практическая работа и информационная политика. Дополнительным выступает образовательный [3] и научно-исследовательский [5-6, 15] аспекты.

Региональный центр содействия трудоустройству результативно ведёт различные формы и форматы индивидуальной практической работы по рекрутинговой социализации [9]. Непосредственная работа с субъектом профессиональной ориентации, содействие его занятости и адаптация к рынку труда является фундаментальной основой деятельности центра, в частности, и всего вуза, в целом. Основной используемый при этом ресурс – специалисты РЦСТ. Однако для повышения эффективности работы дополнительно задействованы

представители организаций-работодателей, служб занятости населения, волонтеры, специалисты рекрутмента, психологи, исследователи менеджеры, бизнес-тренеры, ведущие и успешные предприниматели, выпускники и пр.

За последние 5 лет Региональный центр содействия трудоустройству сформировал и реализует следующие 6 практик индивидуальной работы:

- индивидуальная (персональная) – осуществляется в центре в формате общения, мониторинга занятости, оценке перспектив занятости, с представлением возможности тестирования с использованием лицензионного программного продукта, с разработкой/тиражированием/представлением методических материалов [2, 7] и совместной работой по составлению резюме и портфолио: персональный охват по 2016-2017 уч. г. – 2517 человек [4, 12];

- индивидуально-групповая – в ней персональный акцент на участников осуществляется в рамках формирующейся общности посредством консультаций, тренингов, обучающих рекрутинговых программ [14], презентаций, экскурсий, мастер-классов, профориентационных мероприятий; по итогам 2016-2017 года общее количество принявших участие – более 10777 человек;

- индивидуально-дистанционная с обратной связью – посредством интернет-страниц центра (основной электронный ресурс и две социальные сети – Вконтакте и Twitter) и телефонии; в прошедшем учебном году учтено 1115 соискателя;

- индивидуально-дистанционная без обратной связи, в которой акцент поставлен на ведение информационных стендов РЦСТ, возможности прочих структурных подразделений университета, студенческую профсоюзную организацию: размещение информации, вакансий, объявлений; за истекший годовой период – более 745 уникальных экземпляров.

- мотивационная практика, организуемая через привлечение к мероприятиям, организуемым РЦСТ: научно-практические конференции [17-20], HR-конференции, семинары, школы, проекты и т.д.;

- педагогическая, в которой решается комплексный подход в педагогике [21, 22, 24], инноватике [23], воспитании [25] в рамках проходящего основного учебного процесса [8, 13].

Безусловно, в сложной системе работы по рекрутинговой социализации и карьерного трансфера также реализуется практика

комплексного подхода, разнообразно совмещающего вышеописанные методы.

Информация, доведённая до студентов и работников образовательных профессиональных организаций: актуальные вакансии по различным профессиям различной формой занятости, свежие и важные новости, региональная статистика рынка труда, материалы индивидуальной профессиональной диагностики, анонсы, новости и приглашения на мероприятия, методические материалы и информация по эффективному трудоустройству, дополнительным квалификациям.

Информационная поддержка развития профессиональных рекрутинговых компетенций [10] студентов и работников образовательных организаций является важной частью работы центра. РЦСТ ведёт активную информационную, а также организационную поддержку мероприятий по содействию трудоустройству в Тульской области, привлекая к ним студентов и выпускников профессиональных образовательных организаций, в том числе Тульского государственного университета. Основными способами информирования являются:

1. Распространение печатных материалов на стендах РЦСТ в учебных корпусах и общежитиях университета.

Как уже было описано это позволяет непосредственно представлять информацию. Однако многие современные специалисты утверждают, что такая форма является мало эффективной. Однако, по оценке РЦСТ, порядка 15 % информации передаётся именно таким образом, при этом обеспечивается PR-поддержка центра, его территориальное присутствие во всём, достаточно большом, университете.

2. Размещение на сайте университета и центра информационных анонсов, в том числе в блоках РЦСТ.

Региональный центр содействия трудоустройству постоянно ведёт собственный сайт – rcst.tsu.tula.ru, содержащий 13 блоков.

Главная страница включает 5 основных ссылок:

- «Полная информация о РЦСТ» – общие и контактные сведения о центре, в том числе Положение о центре, План работы на текущий период и утверждённый Отчёт за прошлый период.

- «Студентам» – предлагается полезная информация, всевозможные вакансии с функцией поиска по категориям (критериям) и загрузки резюме.

- «Работодателям» – отражает подробную функциональную информацию различного уровня для вакансии держателей.

- «Новости» – оперативная и актуальная информация и представление событий и анонсов.

- «Наши партнёры» – предлагается информацию о работодателях – активных партнёрах центра.

Следующие 8 блоков сориентированы по конкретной тематической информации, в т.ч.: «Информация для выпускающих кафедр/институтов», «Контакты, полезная информация», «Мы ВКонтакте», «Научно-методическая и научно-исследовательская работа», «Содействие трудоустройству лиц с ограниченными возможностями», «Информация для вузовских центров, служб СПО региона», «Наши успехи и достижения», «Центра занятости населения г. Тулы ГУ ТО "ЦЗН ТО"».

Используется информационная система с базой данных вакансий с возможностью поиска по различным категориям: регион, РФ, временные вакансии, общая. База данных резюме находится на стадии разработки.

В центре ведётся учёт заявок по вакансиям и резюме в формате работы с базой на основе Microsoft Excel.

Общая посещаемость страницы определяет установленный счётчик КЦСТ.

3. Посты в социальных сетях.

РЦСТ дополнительно реализует свою деятельность через 2 социальные сети, ведя там соответствующие страницы [1].

- ВКонтакте vk.com/rcst_tulgu (ведётся с марта 2012 г.): включает в себя актуальные вакансии, методические, информационные и учебные материалы (статьи, публикации, презентации, аудиозаписи, видеоруовки и пр.), полезные ссылки, актуальные заседания, стену с новостями и событиями, видео - и фотоотчёты по текущим активностям центра. Эффективность работы страницы определяется числом участников (более 1290). Мониторинг выпуска показывает, что 61,7 % выпускников информацию о мероприятиях РЦСТ получала через описываемую социальную сеть. Популярными являются хэштэги: #РЦСТ, #ШколаКарьеры, #ЯрмаркаВакансий, #трудоустройство, #РекрутинговаяСоциализация, #карьера, #занятость, #ЯрмаркаВакансий.

- Твиттер. twitter.com/MorozovVladBor (ведётся с ноября 2012 г.): страница директора центра, в которой представляется аннотированные анонсы и отчёты по работе РЦСТ. Эффективность работы обусловлена числом материалов, читателей, ретвитов. Имеется 37 читателей (+22,6 % по сравнению с 2016 годом), более 478 информационных сообщений (+63,7 % по сравнению с 2016 годом). Популярными являются хэштэги: #РЦСТ #РекрутинговаяСоциализация #ШколаКарьеры и @MorozovVladBor.

4. Работа с внутренней почтой университета.

Использование защищённой адресной информационной службы внутри университета позволяет точно, оперативно организовывать обмен данными, запросами и прочими материалами.

5. Проведение промо-акций в университете.

Это достаточно новый формат, обусловленный в целом PR-задачами. Проводя массовые информационные вбросы по мероприятиям, проектам и деятельности РЦСТ обеспечивается популяризация центра среди студентов и работников вуза, закрепление активной деятельностной позиции. При этом проводится интенсивное привлечение волонтёров и заинтересованных сторон (студентов, работодателей, активистов)

6. Включение информации при участии РЦСТ во внешних мероприятиях.

В рамках активного позиционирования Регионального центра содействия трудоустройству ТулГУ в Тульском, и не только, регионе [16] ведётся постоянная информационная поддержка, как деятельности центра, так и востребованных проектом, материалов, анонсов, фактов и прочего.

7. Через прочие СМИ.

Региональный центр содействия трудоустройству выступает активным участником социально-экономической жизни региона, принимает участие в общественных проектах и социальной работе. В этих условиях РЦСТ использует такие площадки для дополнительной информационной поддержки развития профессиональных рекрутинговых компетенций студентов и работников образовательных организаций.

Достаточно значительный охват практической индивидуальной и работы РЦСТ, его информационная политика даёт серьёзные результаты, в которых центр становится определённым пунктом концентрации лучшей работы по профессиональной ориентации, рекрутинговой социализации и карьерного трансфера.

Литература:

1. Бирюкова Н.Ю., Морозов В.Б. Интернет-ресурс РЦСТ как интерактивная дистанционная форма содействия трудоустройству // I Региональная научно-практическая конференция с всероссийским участием «Содействие трудоустройству и адаптации к рынку труда студентов и выпускников учреждений профессионального образования Тульской области»: сборник материалов. Тула: Изд-во ТулГУ, 2014. С. 20-23.

2. Морозов В.Б. Кейсы эффективной рекрутинговой социализации и карьерного трансфера. Тула: Изд-во ТулГУ, 2017. 220 с.

3. Морозов В.Б. Методологические аспекты преподавания у магистрантов на кафедре «Технологические системы пищевых и перерабатывающих производств» // Молодёжь и наука: сборник материалов VII Всероссийской научно-технической конференции студентов, аспирантов и молодых ученых, посвященной 50-летию первого полета человека в космос. Сиб. федер. ун-т., 2011. URL.: http://conf.sfu-kras.ru/sites/mn2011/thesis/s7/s7_26.pdf.

4. Морозов В.Б. Мониторинг трудоустройства в Тульском государственном университете: организационные и научно-методические аспекты // Содействие трудоустройству и профессиональному становлению молодых специалистов учреждений высшего образования Ростовской области: материалы II региональной заочной научно-методической конференции. Ростов-на-Дону: ДГТУ, 2016. С. 102-107. Режим доступа: <http://www.ntb.donstu.ru/content/2016371>.

5. Морозов В.Б. Научно-исследовательская работа студентов как элемент методики высшего профессионального образования на кафедре «Технологические системы пищевых и перерабатывающих производств» // Известия Тульского государственного университета. Технические науки. 2013. № 7-2. С. 371-376.

6. Морозов В.Б. Научно-методические аспекты формирования профессиональных компетенций рекрута у студентов и выпускников технических специальностей // Известия Тульского государственного университета. Технические науки. 2013. № 7-2. С. 376-383.

7. Морозов В.Б. Опорные практики рекрутинговой социализации: профориентация, обучение, трудоустройство. Тула: РЦСТ ТулГУ, 2017. 80 с.: ил.

8. Морозов В.Б. Построение компетентностного подхода в преподавании дисциплины «Процессы и аппараты пищевых производств» в соответствии с ФГОС третьего поколения // Известия Тульского государственного университета. Технические науки. 2011. № 6-2. С. 486-493.

9. Морозов В.Б. Практики эффективной рекрутинговой социализации. Тула: РЦСТ ТулГУ, 2015. 108 с.

10. Морозов В.Б. Проблема формирования у студентов рекрутинговых компетенций // Актуальные проблемы профессионального образования: сборник научных трудов XXII Всероссийской научно-методической конференции, посвящённой 60-

летию высшего образования в городе Коврове. Ковров: ФГБОУ ВПО «КГТА им. В.А. Дегтярёва», 2013. С. 342-344.

11. Морозов В.Б. Региональный центр содействия трудоустройству: актуальные вопросы и ответы // 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. 43-45.

12. Морозов В.Б. Системы мониторинга и прогнозирования результатов трудоустройства выпускников профессиональных образовательных учреждений (на базе Тульского государственного университета) // I Региональная научно-практическая конференция с всероссийским участием «Содействие трудоустройству и адаптации к рынку труда студентов и выпускников учреждений профессионального образования Тульской области»: сборник материалов. Тула: Изд-во ТулГУ, 2014. С. 108-112.

13. Морозов В.Б. Социально-психологические аспекты методов обучения студентов с высоким уровнем академической успеваемости // Молодёжь и наука: сборник материалов VII Всероссийской научно-технической конференции студентов, аспирантов и молодых ученых, посвященной 50-летию первого полета человека в космос. Красноярск: Сиб. федер. ун-т., 2011. URL.: http://conf.sfu-kras.ru/sites/mn2011/thesis/s10/s10_14.pdf.

14. Морозов В.Б. Формирование условий рекрутинговой социализации личности в профессиональных образовательных учреждениях // Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях: сб. мат. VI Международной заочной научно-практической конференции, посвященной 60-летию БГТУ им. В.Г. Шухова. Белгород: Изд-во БГТУ им. В.Г. Шухова, 2014. С. 83-87.

15. Морозов В.Б., Морозова Т.Г. Анализ эффективности трудоустройства выпускников в зависимости от их участия в НИРС // Научно-исследовательская деятельность как эффективный механизм профессионализации и адаптации к рынку труда: материалы межвузовской научно-практической конференции / под общ. ред., к.и.н., доц. Д.В. Козлова. Иркутск: Изд-во «Оттиск», 2015. С. 61-62.

16. Морозова Т.Г., Морозов В.Б. Механизмы сохранения трудового контингента молодых специалистов в Тульском регионе // 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. С. 130-131.

17. Содействие трудоустройству и адаптации к рынку труда студентов и выпускников организаций профессионального образования Тульской области: сборник материалов IV Региональной научно-практической конференции со всероссийским участием. Тула: Print71, 2017. 244 с.

18. 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. 140 с.

19. 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. 136 с.

20. Содействие трудоустройству и адаптации к рынку труда студентов и выпускников учреждений профессионального образования Тульской области: сборник материалов I региональной научно-практической конференции с всероссийским участием. Тула: Изд-во ТулГУ, 2014. 156 с.

21. Сосков В.Б. Методика преподавания специальных дисциплин в условиях профессионально-ориентированного обучения // Вузовская наука. Традиции. Новации. Перспективы: межвузовский сборник научных статей. Тула: АНОВОПО «ИЭУ», 2007. С. 206-210.

22. Сосков В.Б. Методика проведения занятий по дисциплине «Системы качества в пищевой промышленности» с магистрантами // К новому педагогическому действию: Сборник материалов преподавателей и аспирантов Тульского государственного университета, получивших диплом «Преподаватель высшей школы» / Под ред. д-ра пед. наук, проф. В.М. Петровичева. Тула: Изд-во ТулГУ, 2005. С. 79-83.

23. Сосков В.Б. Научная и академическая оценка актуальности, сути и проблем инновационной деятельности России // «Инженерное образование». Вып. 5. 2009. С. 92-97.

24. Сосков В.Б. Негативная сторона высокого уровня академической успеваемости как вопрос педагогической компетенции // Известия ТулГУ. Серия. Педагогика. Вып. 4. Тула: Изд-во ТулГУ, 2006. С. 70-72.

25. Сосков В.Б., Воротынцев А.Ю. Реализация воспитательной функции в преподавании технических дисциплин // Педагогическое мастерство: проблемы, поиски, решения; сб. материалов преподавателей Тульского государственного университета, получивших диплом «Преподаватель высшей школы»; под ред. д-ра пед. наук, проф. В.М. Петровичева. Тула: Изд-во ТулГУ, 2008. Вып. 4. С. 98-100.

Мясоедов Р.А., Лакша Г.Н.

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

СИСТЕМА ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ КАК ИНСТРУМЕНТ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ В ВУЗАХ РОССИИ

Развитие рыночных отношений в России привело к существенным изменениям в отношениях между работниками, работодателями и органами государственной власти. Новые тенденции экономики предъявляют к рабочим кадрам такие требования как: быстрая адаптация к новым условиям и технологиям, мобильность, легкая обучаемость и нацеленность на результат. Система дополнительного профессионального образования (ДПО) должна быть направлена именно на реализацию этих задач, в частности усвоения новых профессиональных знаний, умений и навыков в соответствии с изменениями в потребностях производства, политики, экономики страны.

Основными целями системы дополнительного профессионального образования России на среднесрочную и долгосрочную перспективы являются:

1. Превращение системы в один из мощных факторов ускорения структурной перестройки производства;
2. Развитие интеллектуального и духовного потенциала общества, развитие творческих способностей человека [1; с. 24];
3. Профессиональная подготовка и переподготовка специалистов, рабочих инженерно-технического профиля, создание и инвестирование в конкурентоспособные технологии на мировом рынке;
4. Приведение квалификации специалистов и руководителей в соответствие с потребностями реального сектора экономики.

В настоящий момент система ДПО в России имеет многослойную структуру. Ее основу составляют учреждения дополнительного

профессионального образования (учебные центры занятости населения, коммерческие образовательные учреждения, специализированные школы и т.п.). Второй слой включает заведения отраслевого и внутрифирменного обучения (отраслевые учебные центры, учебно-курсовые комбинаты, курсы повышения квалификации и др.). Распределение объемов обучения среди 40 министерств и ведомств федерального уровня, имеющих в своем подчинении учреждения дополнительного профессионального образования, происходит так: 53 % общего контингента обучается в учреждениях Минобразования, 20 % – в учреждениях Минздрава, 5 % – в системе Минсельхоза, более 4 % – в системе Минтранса России, а на остальные 36 ведомств приходится чуть более 17 % всего объема» [2; с. 413]. В последнее время многие учреждения основного профессионального образования начали оказывать услуги по дополнительному образованию, сюда входят: профессионально-технические училища, взаимодействующие с местными центрами занятости населения по обучению безработных профильным рабочим специальностям; средние профессиональные учебные заведения (техникумы, лицеи, колледжи), оказывающие образовательные и сопутствующие им услуги; высшие учебные заведения (институты, академии, университеты), осуществляющие обучение, переподготовку специалистов, менеджеров и инженерно-технических кадров. Они образуют как бы третий слой системы дополнительного образования. На периферии системы ДПО находятся индивидуальные и частные формы образовательной деятельности (репетиторство, надомное обучение, ученичество и др.).

Нынешние социально-экономические тенденции развития России предполагают модернизацию, инновации и динамичное развитие во всех отраслях экономики и социальной сфере населения страны. Развитие, реформирование, инновации в любой сфере требуют не только финансовых инвестиций, но и достаточно квалифицированный кадровый состав, отвечающий требованиям современных реалий. Именно от готовности людей зачастую зависит успешность и эффективность проводимой реформы. Наиболее эффективным инструментом образования соответствующих новой системе квалифицированных кадров, несомненно, будет являться дополнительное профессиональное образование. Здесь мы берем во внимание три наиболее распространенных вида ДПО:

1. Переподготовка
2. Повышение квалификации
3. Стажировка

При этом исключаем второе высшее образование, так как оно требует больших временных затрат. Использование этих трех видов дополнительного профессионального образования предполагает небольшие временные затраты, именно поэтому их целесообразно использовать [3; с. 446].

Сейчас все в большей степени уровень квалификации, социализация, коопирационность профессиональных кадров определяют конкурентоспособность современной экономики. Россия не сможет поддерживать конкурентные позиции в мировой экономике за счет дешевизны рабочей силы и экономии на развитии образования и здравоохранения. России необходимо преодолеть сложившиеся негативные тенденции в развитии человеческого потенциала, характеризующихся: сокращение численности занятого населения и увеличение безработицы; растущей конкуренцией за квалифицированные образованные кадры с европейскими и азиатскими рынками; низким качеством и ухудшающейся доступностью социальных услуг в сферах здравоохранения и образования. Поэтому на первом этапе концепции развития человеческого потенциала одним из основных приоритетов социальной и экономической политики является технологическая и структурная модернизация образования, здравоохранения и отраслей в социальной сфере, обеспечивающая доступность качественных социальных услуг для населения [4; с. 7]. По плану правительства, расходы на образование из частных и государственных источников в 2020 году должны составить – 6,5-7% ВВП, на здравоохранение – 6,7-7% ВВП, что должно в достаточной мере обеспечить развитие человеческого потенциала. На втором этапе реализации концепции (2013-2020 гг.) планируется: распространение стандартов здорового образа жизни; переход к индивидуализированному непрерывному образованию, доступному всем гражданам; внедрение инновационных технологий в здравоохранении и образовании, решение проблемы их кадрового обеспечения» [5; с. 38].

Для того чтобы лучше понять какую роль государство отводит ДПО, рассмотрим реформу образования, а именно комплексный проект модернизации образования. Реформа образования также закреплена в концепции социально-экономического развития России 2020, направлена на обеспечение реформируемых систем квалифицированными специалистами.

Именно по причине необходимости в квалифицированных кадрах на первом этапе (к 2012 г.) выделились такие задачи как: достижение стабильного инвестирования технических, материальных и финансовых

средств в научно-образовательные центры мирового уровня, проводящие передовые исследования и разработки; формирование национальной квалификационной структуры (НКС) с учетом современных требований экономики и профессиональной мобильности граждан; обновление государственных образовательных стандартов и модернизация программ обучения, переквалификации на базе квалификационных требований НКС; создание не менее чем по 15% направлений подготовки программ «прикладного бакалавриата»; разработка стандартизированной программы повышения квалификации «Современный образовательный менеджмент» и сертификации руководителей образовательных организаций [6; с. 115]. А к 2020 году целью является сформировать не менее 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 опорой в части обеспечения кадрами в современных условиях инновационной экономики. Одной из идей реформы образования является внедрение системы непрерывного профессионального образования, которая в свою очередь обеспечивается системой дополнительного профессионального образования [7; с. 38]. 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.

Литература:

1. Левченко А.С., Рудычев А.А., Кузнецова И.А., Лычев А.Ю. Оценка и механизм повышения деловой активности хозяйствующего субъекта. Белгород: Изд-во БГТУ, 2014. 139 с.

2. Абрамов А.Г., Булакина М.Б., Иванников А.Д., Кривошеев А.О., Шмелькова Л.В. Система дополнительного профессионального образования Российской Федерации: ключевые статистические показатели по результатам автоматизированного сбора данных // Вестник Российского университета дружбы народов. 2014. №1. С. 23-36.

3. Волкова Н. С. Анализ системы дополнительного профессионального образования России и его роль в современных условиях // Молодой ученый. 2012. №5. С. 412-415.

4. Шмелькова Л.В. О профессиональных стандартах в сфере образования // Информатизация образования и науки. 2015. №3 (27). С. 113-121.

5. Парахина О.В. Современные тенденции системы дополнительного профессионального образования в России // Фундаментальные исследования. 2013. № 6. С. 445-448.

6. Царькова Елена Анатольевна. Проблемы и перспективы развития дополнительного профессионального образования на базе московских колледжей в условиях становления инновационной экономики столицы // Научные исследования в образовании. 2011. №3. С. 37-43.

7. Шаповалов Н.А., Романович Л.Г., Глаголев Е.С., Бабаевский А.Н. Опыт реализации практико-ориентированной модели обучения студентов инновационному предпринимательству // Высшее образование в России. 2014. № 3. С. 65-72.

Невмятулина Х.А., Смирнова Г.Е.

*Российский химико-технологический университет
им. Д.И. Менделеева, Россия, г. Москва*

РЕАЛИЗАЦИЯ КОМПЕТЕНТНОСТНОГО ПОДХОДА С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ ПРИ ПОДГОТОВКЕ БАКАЛАВРОВ

Компетентностный подход представляет собой приоритетную ориентацию вузов на цели образования, предполагает реализацию тесной связи содержания образовательного процесса и результата обучения [1].

Понятие компетенции включает и мотивационную, этическую, социальную и поведенческую составляющие, определяющие систему ценностных ориентаций выпускника. Это ставит ряд задач перед системой образования, таких как развитие рефлексии [2], креативности, творческих способностей личности, активизацию познавательной деятельности и т. д.; разработку и реализацию педагогических технологий, обеспечивающих взаимосвязь различных уровней и типов обучения [3].

Основными характеристиками компетентностного подхода являются [4]:

смещение центра тяжести с процесса обучения на его результаты;

ориентация на профессиональную и личностную подготовленность;

главными критериями оценки результатов образования становятся трудоустройство выпускников и отзывы работодателей;

механизмы обеспечения качества становятся центральной составляющей управления системой образования «по результатам».

Компетентностный подход в обучении обусловлен необходимостью решения насущных проблем на рынке труда: сокращение качественного разрыва между спросом и предложением рабочей силы; уменьшение сроков адаптации работников при трудоустройстве; ориентация профессионального образования на перспективные и текущие потребности рынка труда.

Актуализация компетентностного подхода в современных условиях должна основываться, прежде всего, на профессиональных стандартах (ПС).

Применение ПС дает ряд преимуществ:

работникам (будущим специалистам) предоставляется возможность определить свой профессиональный уровень, оценить потребности и возможности в своей профессиональной подготовке;

работодатели получают возможность формировать кадровую политику, оценивать профессионализм своих сотрудников;

система профессионального образования получает содержательную основу для обновления своих образовательных стандартов, формирования профессиональных образовательных программ, определения реальных и измеримых результатов обучения.

С учетом ПС подлежат актуализации следующие разделы действующих ФГОС ВО [5]:

характеристика профессиональной деятельности выпускников, освоивших образовательную программу, включающая характеристику области профессиональной деятельности, перечисление объектов, видов и (или) задач профессиональной деятельности;

требования к результатам освоения основных образовательных программ, содержащие требования к компетенциям выпускника по основной образовательной программе направления подготовки, специальности или профессии как в части подготовки к профессиональной деятельности, так в части требований к общему развитию личности.

Согласно [5]: рекомендуется при разработке перечня профессиональных компетенций во ФГОС ВО обращаться к формулировкам трудовых функций всех профессиональных стандартов, отобранных разработчиками для актуализации ФГОС ВО.

При актуализации профессиональных компетенций рекомендуется учесть, что трудовые функции в формулировках ПС описывают деятельность и реализуются с большей эффективностью по мере увеличения трудового опыта. Однако указанные результаты должны обеспечивать возможность выполнения выпускником основных трудовых функций, достаточных для эффективной трудовой деятельности на этапе адаптации к профессии.

Специалисты в области образования подчеркивают, что без профессиональных стандартов не может быть эффективных образовательных стандартов. Одновременно разработка профессиональных стандартов является способом консолидации отраслевых работодателей для согласования собственных требований к работникам с учетом перспектив развития отрасли и международных трендов [6].

ПС следует рассматривать как прикладную составляющую и основу при разработке программ профессионального образования. Основным источником информации при создании учебных программ являются базовые разделы ПС. Это функциональная карта вида профессиональной деятельности и перечень трудовых функций с соответствующими им необходимыми умениями и знаниями. Именно на основе информации этих разделов должны формулироваться требования к компетенциям выпускников.

При сравнительном анализе образовательного и профессионального стандартов автором публикации [7] были выявлены недостающие компетенции, необходимые выпускнику для успешного вхождения в профессиональную сферу.

Область профессиональной деятельности бакалавров по направлению подготовки «Стандартизация и метрология» достаточно обширна и включает в себя метрологическое обеспечение, разработку нормативной документации [8], оценку соответствия [9], контроль и управление качеством продукции, анализ научно-технической информации в сфере технического регулирования [10].

В настоящее время действуют профессиональные стандарты «Специалист метрологии», «Специалист стандартизации инновационной продукции наноиндустрии», «Специалист по техническому контролю качества продукции», позволяющие выбрать для основных образовательных программ дополнительные профессиональные компетенции.

Профессиональный стандарт «Специалист по техническому контролю качества продукции», утвержден приказом Минтруда России от 21.03. 2017г., № 292н (регистр. Минюст России 06. 04. 2017 г., №

46271). В качестве основного вида профессиональной деятельности в стандарте установлено «обеспечение выпуска (поставки) продукции, соответствующей требованиям нормативных документов и технических условий, утвержденным образцам (эталонам), проектно-конструкторской и технологической документации».

- Стандарт предлагает три обобщенные трудовые функции:
- контроль качества продукции на всех стадиях производственного процесса (бакалавриат);
- организация работ по контролю качества продукции в подразделении (магистратура или специалитет);
- организация работ по повышению качества продукции в организации (магистратура или специалитет).

Стандарт рассматривает характеристики вышеуказанных функций и предлагает возможные наименования должностей, профессий.

В обобщенную трудовую функцию «Контроль качества продукции на всех стадиях производственного процесса» (бакалавриат) входят трудовые функции, с указанием необходимых умений и знаний:

- анализ качества сырья и материалов, полуфабрикатов и комплектующих изделий качества продукции на всех стадиях производственного процесса;
- инспекционный контроль производства;
- внедрение новых методов и средств технического контроля;
- проведение испытаний новых и модернизированных образцов продукции.

В Российском химико-технологическом университете имени Д.И. Менделеева, на кафедре стандартизации и инженерной графики в рамках направления подготовки 27.03.01 «Стандартизация и метрология» для бакалавров реализована рабочая программа дисциплины «Техническое регулирование в области безопасного обращения химической продукции». Программа состоит из 4-х модулей: Организационно-методические основы безопасного обращения химической продукции; Законодательная и нормативная база технического регулирования безопасного обращения химической продукции; Испытательные лаборатории; Техническое регулирование безопасного обращения химической продукции в Таможенном Союзе.

По итогам изучения курса предусмотрено, что студент должен:

- знать – законодательную и нормативную базу в области технического регулирования безопасного обращения химической продукции и продукции, содержащей опасные химические вещества;
- уметь – принимать грамотные решения по выбору форм и процедур подтверждения соответствия химической продукции и

продукции, содержащей опасные химические вещества, методов испытаний, с учетом особенностей использования продукции для производственного и бытового назначения.;

- владеть – навыками использования законодательной и нормативной базы в области технического регулирования безопасного обращения химической продукции и продукции, содержащей опасные химические вещества.

В таблице, для сравнения, представлены указанные в этой программе профессиональные компетенции с возможными дополнениями умений из ПС «Специалист по техническому контролю качества продукции».

Таблица

Компетенции	Необходимые умения (выборка) для реализации обобщенной трудовой функции «Контроль качества продукции на всех стадиях производственного процесса»
Рабочая программа дисциплины «Техническое регулирование в области безопасного обращения химической продукции»	Профессиональный стандарт «Специалист по техническому контролю качества продукции»
<ul style="list-style-type: none"> •Способность участвовать в разработке проектов стандартов, методических и нормативных материалов, технической документации и в практической реализации разработанных проектов и программ, осуществлять контроль за соблюдением установленных требований, действующих норм, правил и стандартов (ПК-1); •Способность участвовать в проведении сертификации продукции, технологических процессов, услуг, систем качества, производств и систем экологического управления предприятия (ПК-6); •Способность участвовать в планировании работ по стандартизации и сертификации, систематически проверять соответствие применяемых на предприятии (в организации) стандартов, норм и других документов действующим правовым актам и передовым тенденциям развития технического регулирования (ПК-11); •Способность изучать научно- 	<ul style="list-style-type: none"> •Оценивать влияние качества материалов, сырья, полуфабрикатов на качество готовой продукции; •Использовать методики измерений, контроля и испытаний материалов, сырья, полуфабрикатов и комплектующих изделий; •Выбирать методы и средства контроля характеристик поступающих материалов, сырья, полуфабрикатов и комплектующих изделий; •Определять соответствие характеристик поступающих материалов, сырья, полуфабрикатов и комплектующих изделий нормативным, конструкторским и технологическим документам; •Определять соответствие характеристик материалов, полуфабрикатов, покупных изделий и готовой продукции нормативным документам; •Оформлять производственно-техническую документацию в соответствии с действующими требованиями.

техническую информацию, отечественный и зарубежный опыт в области метрологии, технического регулирования и управления качеством (ПК-18).	
--	--

По результатам сравнения можно сказать, что профессиональный стандарт «Специалист по техническому контролю качества продукции» позволяет предложить для указанной программы дополнительные профессиональные компетенции (умения), чтобы обеспечить более четкое соответствие уровня образования и квалификации работника.

Таким образом, внедрение профессиональных стандартов в сфере технического регулирования является важным шагом в формировании образовательных стандартов и программ по направлению «Стандартизация и метрология». Компетентностный подход и согласование компетенций бакалавров, предусмотренных ФГОС ВО, с требованиями профессиональных стандартов создают благоприятные условия для плодотворного взаимодействия сфер труда и системы образования, что, в свою очередь, даст возможность обеспечения конкурентоспособности вузов за счет высокого качества подготовки и востребованности выпускников на быстро меняющемся рынке труда.

Литература:

1. Ястребов А.П., Ястребова Л.В. Повышение качества образовательной деятельности вуза на основе инновационных технологий и компетентностного подхода // Качество. Образование. Инновации. 2014. №5. С. 3-9.

2. 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.

3. 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 Всероссийской заочной научно-практической конференции. Белгород: ИП Остащенко А.А., 2009. С. 45-51.

4. Приходько В.М., Зорин В.А. Актуальные тенденции развития инженерного образования России // Инженерное образование. 2012. № 11. С. 78-81.

5. Методические рекомендации по актуализации действующих федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования с учетом принимаемых профессиональных стандартов (утв. Минобрнауки России 22.01.2015 № ДЛ-2/05вн).

6. Олейникова О.Н., Муравьева А.А. Аксенова Н.М. Профстандарты как средство управления квалификациями // Дополнительное профессиональное образование в стране и мире. 2013. № 4. С. 6-13.

7. Хегай В. Д. Сравнительный анализ соответствия компетенций образовательного и профессиональных стандартов на примере направления 27.03.05 «Инноватика» // Евразийский научный журнал. 2017. №2. С.225-227.

8. Квасова А.М., Невмятулина Х.А. Разработка стандарта организации «Нормативные технические документы» в соответствии с ИСО 9001. 2015. // Успехи в химии и химической технологии. 2017. Том 31. № 1. С. 56-58

9. Шаркова Ю.В., Смирнова Г.Е., Колесова Е.А. Подтверждение соответствия одежды из текстильных материалов (швейные и трикотажные изделия) требованиям Технических регламентов Таможенного Союза. // Успехи в химии и химической технологии. 2015. Том 29. № 2 С. 40-42.

10. Смирнова Г.Е., Найденова Н.С., Невмятулина Х.А. Техническое регулирование в области строительных материалов // Экономика строительства. 2017. № 2 (44). С. 68-75.

Немыкина Е.А.

МБОУ «Гимназия №2», г. Белгород, Россия

БЕЛГОРОДСКИЙ КРАЙ В ПЕРВОЙ ПОЛОВИНЕ XIX ВЕКА

В начале XIX в. оформилось административное устройство современной Белгородчины. В нее входило пять уездов Курской губернии, в том числе и Белгородский уезд. Земля являлась главным богатством и для помещиков и для крестьян. Основная масса населения занималась сельским хозяйством и проживала в слободах, селах и деревнях. По 7 ревизии (1815 г.) численность населения Белгородского края составляла около 550 тыс. человек [3, с. 32].

В земледелии, особенно крестьянском, господствовала трехпольная система (озимый посев, яровой, пар). Преобладали примитивные орудия труда - соха, деревянная борона, сев с лукошка вразброс. Скотоводство по отношению к земледелию стало выполнять подчиненную роль и носило преимущественно домашний характер. Главной тягловой силой оставалась лошадь.

К середине XIX в. территория Белгородского уезда была плотно заселена и хозяйственно освоена, сформировалась структура населения,

административная система, характерные для Центральной России [1, с. 88].

В этот период кроме ввоза техники, росло собственное производство более совершенных орудий сельскохозяйственного производства, с применением которых можно было в несколько раз повысить производительность труда. Производительные силы в Белгороде, развивающиеся на базе машинного производства в промышленности и сельском хозяйстве, вступали в противоречие с господствующими феодально-крепостническими отношениями. Обнаруживалось разложение феодальной системы, ослабление и разложение барщинной системы. И все же большинство помещиков Белгородского края пытались повысить свои доходы за счет феодально-крепостнической эксплуатации.

Показателем разложения феодально-крепостнической системы ведения хозяйства являлся рост его товарности. Так, Белгородчина стала родиной подсолнечника и технической культуры. Выращивание и переработка сахарной свеклы также имело решающее значение в повышении товарности. Первый сахарный завод и плантации сахарной свеклы были заведены в 1837 г. И.И. Хорватом [4, с. 168].

В 1830-х гг. из Испании были завезены анис и кориандр, после чего на территории Белгорода было положено начало выращиванию эфиромасличных культур. Крестьянские хозяйства также поставляли на рынок все больше и больше сельскохозяйственной продукции, в том числе технические культуры.

В Белгородском уезде активно развивалась промышленное производство. Промышленность была занята переработкой сельскохозяйственной продукции и производством строительных материалов на базе местного сырья - глины, мела, песка а также леса.

Самыми распространенными формами промышленного производства на Белгородчине в дореформенный период являлись домашние промыслы и ремесло. О состоянии промыслов дают представления губернские годовые отчеты. Виды промыслов и ремесел во многом определялись потребностями самих крестьянских хозяйств: крестьянское сукноделие, изготовление бечев, канатов, телег, деревянной и глиняной посуды, вязанье кушаков, варежек, ткачество, бондарный, скорняжный и другие промыслы [5, с. 108].

Часть продукции домашних промыслов шла на удовлетворение собственных нужд, что объяснялось полунатуральным характером крестьянских хозяйств. Но немалая доля продукции поступала на рынок. Это подтверждается перечнем товаров, продаваемых на базарах и ярмарках, и определенной специализацией промыслов по селениям и

уездам. Так, например, тканье сукон было распространено преимущественно в Белгородском уезде, помимо этого уезд славился вытопкой сала, гончарным промыслом [5, с. 115].

Одним из самых развитых был кожевенный промысел - выделка кож и изготовление из них обуви. Он был наиболее распространен в селениях Белгородского уезда - в селениях Велико-Михайловке, Ольшанке. Повсеместное распространение получил и ткацкий промысел, который также имел товарный характер.

Повсеместно получило распространение винокурение. Курская губерния и в ее составе Белгородский уезд, занимал ведущее место по производству водочного спирта в стране [5, с. 154].

Торговля способствовала накоплению капиталов. В начале XIX в. в Белгороде проживало 198 купцов (один – первой гильдии, объявивший капитал в сумме 20 тыс. руб., 8 – второй гильдии, объявившие по 4050 руб. и 189 - третьей гильдии - по 1005 руб.). В действительности же размер купеческого капитала был почти в три раза больше. Купцы Белгорода преуменьшали размеры своих капиталов.

Более полные сведения имеются о базарной и ярмарочной торговле. Базары и ярмарки были во всех городах и крупных населенных пунктах. Таким образом, население Белгородского уезда активно вовлекалось в товарно-денежные отношения, что способствовало его имущественному и социальному расслоению [2, с. 48].

Новой формой протеста против крепостнической системы явилось стремление массы крестьян записаться в ополчение во время Крымской войны, чтобы в результате обрести желанную свободу. Дружины ополченцев, сформированные из белгородцев, приняли активное участие в боевых действиях, защите Севастополя. Так, 48-я Белгородская дружина (командир подполковник Редин) защищала на северной столице бастион №1.

Подводя общий итог рассматриваемого периода можно сделать главный вывод: к середине XIX в. в Белгородской крае назрел кризис системы феодально-крепостнических отношений. Молодежь начала глубоко осмысливать пороки существующего строя, принимать участие в подготовке программ по преобразованию России.

Литература:

1. Белгород: Очерк о прошлом, настоящем и будущем города. Воронеж.: ИВ, 1969. 262 с.
2. Дренякин А.М. Белгород с уездом: Историко-стат. очерк. Харьков: Тип. Окр. штаба, 1882. 65 с.

3. Иванчихин А., Першит В. Белгород: Очерки по истории города. Белгород: БИ, 1957. 96 с.
4. Левашев В.Н. Исторический и географический путеводитель по Курской губернии от орловской границы до харьковской на 241 1/2 верст: Составлен в 1837 г. СПб., 2010. С. 168.
5. Овчинников В.В., Тройно Ф.П. История Белгородчины. Белгород, 2003. 168 с.
6. Овчинников В.В. Белгород. Белгород: Белгородская областная типография, 2004. 150 с.

Новицкая В.М.

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

НАЧАЛО ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВЫПУСКНИКА

Кто ищет – тот всегда найдёт!

Василий Иванович Лебедев-Кумач, поэт

При выпуске из университета все молодые люди встают перед выбором места работы. В данной статье мною будут описаны чувства и ощущения выпускников перед началом своей трудовой деятельности.

В целом по стране по данным статистики каждый пятый россиянин испытывает одновременно страх и радость на новой работе.

По данным социологического опроса большинство россиян (60%) сказали, что испытывают радостное волнение в свой первый рабочий день, при этом каждый пятый россиянин испытывает страх и одновременно радость. Таковы результаты опроса, проведённого на сайте Зарплата.ру. В исследовании приняли участие 1036 россиян.

Также было выяснено, в какие дни россияне чаще всего выходят на новую работу, какие чувства испытывают и как борются со страхом и волнением.

Большинство россиян (51%) рассказали, что их трудовые будни на новом месте работы начинались с понедельника. Среда стала вторым по популярности рабочим днём среди опрошенных (14%), тройку лидеров замыкает четверг (11%), около 10% респондентов начинали свою карьеру во вторник, а 8,5% опрошенных впервые выходили на работу в пятницу. Всего 5,5% россиян свой первый рабочий день начинали в субботу и воскресенье.

У 75% респондентов первый рабочий день был полным, 16% опрошенных ушли пораньше в свой первый рабочий день, а 7% могли прийти на работу немного позже. Каждого третьего опрошенного

просили прийти на работу немного пораньше, чтобы получить пропуск, расходные материалы, пройти предварительный инструктаж и ознакомиться с расписанием дня.

Большая часть опрошенных (60%) сказали, что испытывают радостное волнение в свой первый рабочий день, при этом каждый пятый россиянин испытывает страх и одновременно радость. Каждый десятый может впасть в ступор от вопросов коллег. Реже всего россияне испытывают грусть (3,5%) и ужас (5,7%), а безразличными ко всему происходящему остаются всего 8,5% опрошенных.

Интересно, что стараясь справиться с волнением, россияне чаще всего (35%) стараются сосредоточиться на своей новой работе и обязанностях. Каждого третьего поддерживали новые коллеги и руководство, а каждый шестой справился с волнением благодаря поддержке семьи и друзей. Только 4% опрошенных россиян признались, что смогли справиться со стрессом благодаря курению, 2,5% принимали успокоительное перед сном, а 2% помогли расслабляющие упражнения и дыхательная гимнастика.

Данные получены в ходе опроса, проведённого службой исследования Зарплата.ру. Опрос проводился с 17 по 25 июля. В исследовании приняли участие 1036 россиян.

Для того чтобы начать свою трудовую деятельность у выпускника должна быть мотивация. **Целями трудовой деятельности выпускника могут являться:**

1. Развитие личностного потенциала;
 2. Материальное и моральное благополучие и обеспеченность;
 3. Уверенность в себе и в своем будущем;
 4. Независимость;
 5. Эффективное управление своей жизнью, изменениями в своей карьере;
 6. Приобретение новых навыков и знаний, повышение квалификации, наращивание профессионального потенциала по имеющемуся профилю;
 7. Умение работать в коллективе, совершенствование навыков общения;
 8. Реализация жизненных потребностей;
 9. Приобретение опыта организаторской и руководящей работы;
 10. Воспитание самодисциплины и чувства ответственности.
- Соответственно должно осуществляться достижение поставленных целей.

Перед началом активной трудовой деятельности выпускник приобретает значительное количество новых навыков, ценностей и

установок как формальным, так и неформальным путём во время обучения в университете. Формальная профессиональная подготовка включает в себя структурированное обучение в общеобразовательной школе, получение специального профессионального образования, учебу в средне-специальных или высших учебных заведениях, а также обучение на рабочем месте. Неформальная профессиональная подготовка имеет менее заметные формы проявления: это процесс овладение установками, нормами и ролевыми ожиданиями, которые необходимы для конкретной работы. Задолго до начала получения формальной подготовки человек определяет для себя неформальные нормы и ценности, носителями которых являются родители, учителя, представители разных профессий, реклама, телевидение и тому подобное. Неформальная социализация настолько мощно влияет, что часто обуславливает сознательный выбор формальной подготовки к профессиональной карьере.

Вообще профессиональное становление человека начинается с характера детско-родительских отношений в семье.

Авторитарные родители могут не учитывать интересы ребенка, принимая во внимание только собственный жизненный опыт. Они сами определяют для детей ту специальность, которая, по их мнению, будет самой лучшей. Иногда выбирают специальности, которыми бы хотели овладеть сами родители, но по тем или иным причинам, не смогли этого сделать. Авторитарные родители могут сознательно занижать способности ребенка, сразу устанавливая потолок для его стремлений.

Диктат родителей может привести к тому, что получив образование и начав трудовую деятельность, человек может прийти к решению о необходимости смены специальности.

Только зрелая личность может осмысленно сделать правильный выбор профессии. Профессор кафедры педагогических технологий Ярославского педагогического университета им. К.Д. Ушинского, доктор педагогических наук Анна Павловна Чернявская сформулировала пять необходимых личностных параметров:

1. Автономность. Человек должен принимать самостоятельное решение, возможно при наличии:

- а) своих целей, инициативы и активности;
- б) знаний и навыков в области профессий;
- в) ориентации на успех;
- г) опыта решения жизненных проблем (опыт планирования своих поступков, своего времени и тому подобное);
- д) умение прогнозировать профессиональный рост;

е) умение принимать компромиссное решение между своими желаниями и возможностями;

2. Информированность относительно различных профессий, а также умение соотносить информацию со своими личностными свойствами;

3. Умение принимать решения;

4. Умение планировать свою профессиональную жизнь;

5. Эмоциональное отношение к ситуации выбора профессии. Этот компонент тесно связан с эмоциональной составляющей зрелой личности, которая проявляется в положительном эмоциональном отношении к разным профессиям и профессиональным группам и необходимости принятия решения о выборе профессии.

После завершения специального образования начинается стадия профессиональной адаптации. Первые недели, месяцы трудовой деятельности могут вызвать трудности, основными причинами которых являются:

1. Новый коллектив, в котором представлены разные возрастные группы;

2. Новая система производственных отношений;

3. Новые социально-профессиональные ценности;

4. Новая социальная роль и ведущая деятельность.

Когда молодой человек начинает работать, он может переживать кризисное состояние, связанное с несоответствием реальной профессиональной жизни представлениям и желаниям, которые были сформированы ранее. Данный феномен получил в психологии название кризис профессиональных ожиданий.

В подростковом возрасте и на этапе подготовки к профессиональной деятельности у молодого человека часто преувеличены ожидания относительно того, каким будет его профессиональный путь, как он будет справляться со своими обязанностями. После окончания обучения и начала работы новички очень быстро узнают о том, что некоторые их ожидания нереалистичны, их образование может не совсем соответствовать выполняемой работе. Большинство работодателей считают, что новички - люди, которых надо ещё многому научить. Работа может оказаться не творческой, а механической, коллеги по работе бывают нечестными; кроме того, может оказаться, что найти общий язык с коллегами совсем непросто. Истинные цели работы могут затеряться в лабиринте бюрократических процедур или трансформироваться под воздействием приказов руководителей. Реальность может вызвать стресс у человека, что начинает активную трудовую деятельность, результатом чего могут

быть фрустрация, напряжение, гнев. Кризис профессиональных ожиданий может иметь несколько путей решения:

1. Быстрое приобретение опыта работы и адаптация;
2. Смена специальности, места работы;
3. Непродуктивное выполнение профессиональных функций.

Уже в первые 5-10 лет трудовой деятельности молодой человек осознаёт привлекательность или ошибочность своего профессионального выбора. На этом этапе может встать вопрос о смене профессии или места работы.

Сохранение интереса к своей работе необходимо для поддержания чувства удовлетворения и оптимальной работоспособности. Проведённые психофизиологические исследования различных групп специалистов, которые по-разному воспринимали свою работу (положительно или отрицательно) показывают, что специалисты с позитивным отношением имеют лучшие показатели психофизиологических функций (ЭКГ, ЭЭГ и др.), по сравнению со специалистами, которые не любят свою работу.

Через 3-5 лет профессиональной деятельности, когда специалист освоил специальность, определил свой социально-профессиональный статус в иерархии производственных отношений, получил одобрение своей деятельности, встает вопрос о дальнейшем карьерном росте. При отсутствии перспективы профессионального роста личность испытывает дискомфорт, психическое напряжение. Возникает кризис профессионального роста.

Существует ряд возможностей компенсации кризисного состояния:

1. Сосредоточение на непрофессиональных видах деятельности: бытовые дела, хобби, увлечения и тому подобное;
2. Профессиональная адаптация (иногда это состояние длится до выхода на пенсию).

Кроме того, кризис может быть решён путём перехода в другую организацию, где есть возможность профессионального роста.

Середина карьеры, что развивается согласно типовому профессиональному циклу - это период закрепления своего положения в организации. Личность адаптируется на рабочем месте и осознаёт реальные возможности своей профессиональной карьеры. В возрасте около 40 лет начинается период закрепления своего положения в обществе, отказа от привлекательных альтернативных вариантов карьеры и вместе с тем активизации стремления к успеху на работе. В это время человек пытается показать всё, на что он способен в выбранной профессии. Кроме того, пытается добиться определённой

стабильности не только в профессиональной деятельности, но и других сферах жизни.

Для определённой части взрослых данный период связан с повышением личной ответственности и престижа, обретением полной профессиональной самодостаточности.

Карьерный рост оказывается не таким простым заданием, как казалось в начале трудовой деятельности. Чем выше положение имеет человек, тем меньше остаётся возможностей для роста. Поэтому к 40 годам у специалиста может появиться чувство разочарования профессиональной деятельностью, с определённой долей циничного отношения к выполняемой работе. Мечты в начале карьеры реализованы не полностью; не каждому удалось достичь вершин, к которым стремился. Это заставляет более адекватно пересмотреть свои цели и стремления.

Стоит отметить, что классическое понятие профессионального цикла основная модель для категории «белых воротничков» и управленцев. Лишь незначительная часть специалистов работает в одной компании в течение всей профессиональной карьеры. Многие меняют место работы, стремясь получать высокую зарплату, занимать более высокую должность или трудиться в более комфортных условиях, оставаясь в своей профессии. Кроме того, всё большая часть людей, даже в среднем возрасте, может сменить свою профессию и начать заниматься новым для себя делом. Некоторые специалисты могут стать жертвой нестабильной ситуации на рынке труда; они часто долго не могут найти работу, что становится причиной их финансовых, социальных и психологических трудностей.

Таким образом, в ранней взрослости человек развивается и реализуется, утверждая себя в выбранном деле, приобретая профессиональное мастерство и компетентности. **В настоящий момент ситуация с трудоустройством выпускников относительно благоприятная. Так что главное – дерзать, чтобы этот опыт стал для карьеры максимально полезным.**

Литература:

1. Чернявская А.П. Теория обучения в информационном обществе //Проблемы современного образования. 2011. №4. С. 87-91.
2. Харисова И.Г., Байбородова Л.В. Индивидуализация образовательного процесса в педагогическом вузе. Ярославль: Изд-во ЯГПУ, 2011. 181 с.
3. Чернявская А.П. Психологические предпосылки формирования партнерской позиции педагога как основа эффективной

профессиональной деятельности // Ярославский педагогический вестник. 2012. №1. Том II. С. 274-280.

4. <https://www.zarplata.ru/>

Огнев Н.В., Фролов Н.В.

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

ВЛИЯНИЕ ВЫБОРА ТРАЕКТОРИИ ОБУЧЕНИЯ НА БУДУЩУЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

На протяжении своего жизненного пути, человек принимает множество решений, которые в разной степени влияют на формирование его будущего. Наша судьба, в большей степени, является функцией принятых нами, ключевых решений. К ключевым относятся решения, имеющие долгосрочный характер, влияющие на построение общей концепции дальнейшего развития личности на основании персональных качеств, склонностей, интересов, материального благосостояния и других факторов. Их наибольшая концентрация приходится на период жизни - до 25 лет, который характерен частыми, значительными изменениями, большим потоком новой информации, формированием собственного видения мира и своего места в нем.

К 25 годам, среднестатистический гражданин РФ успеваеет пройти все основные ступени общего, средне-профессионального и высшего образования, обретая необходимые теоретические знания и навыки в выбранной профессиональной сфере. Характерная для данного возраста импульсивность и изменчивость во взглядах, ценностях, жизненной позиции зачастую ведут к интуитивному принятию решений относительно траектории дальнейшего профессионального и личностного развития [1]. Это приводит к тому, что большое количество людей так и не реализуют себя в тех областях, которые изучались ими в период студенчества.

В нашей стране сформирована определенная структура учреждений и институтов - государственных образовательных учреждений, военных, научных организаций, которые осуществляют подготовку граждан в конкретных областях. К ним относятся учреждение общественного воспитания детей дошкольного возраста, общеобразовательные учреждения, учебные заведения среднего и высшего образования, военная организация ВС РФ, ведущая военную подготовку граждан и др.

Каждый человек, вынужденно, либо добровольно сталкивается с необходимостью прохождения обучения, военной службы в данных организациях.

По достижении единой для всех, образовательной ступени - получении аттестата о неполном среднем образовании, перед каждым встает первый, ключевой вопрос выбора дальнейшего пути развития.

Это может быть продолжение обучения в 10-11 классах, для получения среднего общего образования по общей программе, либо с определенным уклоном; прохождение военной службы; поступление в учебные заведения среднего профессионального образования (СПО) для получения основных навыков и квалификации по конкретной профессии (рис. 1).

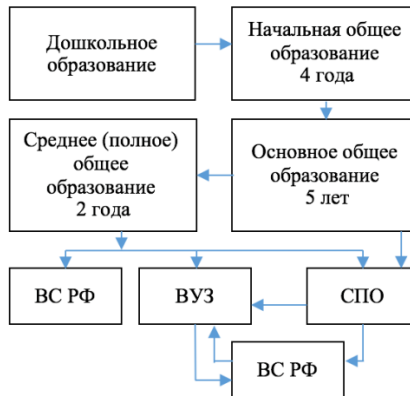


Рис. 1. Возможные траектории обучения

Обучение по программе 10-11 классов занимает меньший промежуток времени, позволяет получить углубленные теоретические знания по конкретным дисциплинам. Выпускники 11 классов сдают единый государственный экзамен по основным общеобразовательным предметам и выбранным дополнительным испытаниям, которые требуются для дальнейшего поступления на конкретные образовательные программы высших учебных заведений. Данный путь позволяет несколько отсрочить выбор будущей профессии.

Получение среднего профессионального образования занимает более длительный период времени, который в среднем составляет около 3 лет. Выпускники получают углубленные знания по основным общеобразовательным предметам наряду с получением основных навыков по выбранной рабочей профессии. После успешного окончания обучения им присваивается квалификация, которая позволяет устроиться на начальную рабочую должность, а так же дает

возможность сдавать вступительные испытания для поступления на первый курс в высшее учебное заведение. Мужчинам, в связи с уже предоставленной отсрочкой от военной службы, предоставляется возможность уйти в академический отпуск на период прохождения военной службы.

Рассмотренные траектории довузовского образования формируют конкретные предпосылки для выбора дальнейшей формы обучения в стенах высшего учебного заведения, позволяющей реализовать знания и навыки, полученные на предыдущем этапе.

На рис. 2 представлены две основные формы обучения [2] и ступени высшего образования.

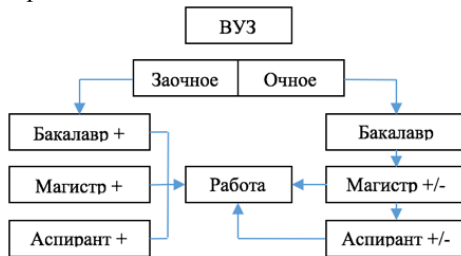


Рис. 2. Формы обучения и ступени высшего образования в РФ

Очное (дневное) обучение построено на непосредственном, личном общении с преподавателями на лекциях и семинарах в максимальном объеме, что способствует приобретению глубоких теоретических знаний как в общих предметах, так и профессиональных. Полное среднее образование, плавно переходящее в высшее, очной формы, наиболее логично и обоснованно. На базе школьной программы 10 и 11 классов и материалов подготовки к единому государственному экзамену, у ученика формируется определенный багаж теоретических знаний, позволяющих продолжить углубленное изучение соответствующих дисциплин.

Обучение по очной форме программы бакалавриата создает серьезные предпосылки для занятия наукой и соответственно дальнейшего продолжения обучения по программам магистратуры и аспирантуры. При этом, совмещать рабочую деятельность с полноценным обучением практически не представляется возможным на первой ступени обучения.

Заочная форма обучения предполагает большой объем самостоятельной работы над учебным материалом [3]. Посещение университета происходит, как правило, в начале и в конце семестра для получения учебного материала, сдачи зачетов и экзаменов.

В случае выбора заочной формы, возможно полноценно совмещать работу с периодическими отпусками для сдачи сессий в конце каждого семестра. Данная форма подходит в большей степени для выпускников учреждений среднего профессионального образования, имеющих начальную рабочую квалификацию. При этом длительность обучения увеличивается примерно на два дополнительных семестра.

Для выпускников 11 классов более подходящим вариантом окажется поступление на дневную форму обучения, позволяющую реализовать потенциал в будущей научной деятельности, а для выпускников колледжей и техникумов - заочное обучение с параллельным совмещением работы в соответствующей области.

Большое значение играет материальное положение абитуриента и его семьи. Зачастую, заочную форму выбирают именно те, кто нуждается в постоянном источнике заработка в период обучения для поддержания своего материального положения.

Следующая, заключительная ступень полного высшего образования - программа магистратуры. Она нацелена на теоретическую подготовку в конкретном, более узком направлении, которой должны обладать руководящие кадры.

Обучение осуществляется так же в двух основных формах, которые содержат в себе все те же плюсы и минусы, описанные ранее.

Дальнейшее обучение по программе аспирантуры предусматривает ведение научной деятельности с целью получения степени кандидата наук и подготовки высококвалифицированных кадров.

Разделим выпускников, получивших полное высшее образование, на две категории:

1. Получивших среднее профессиональное образование и окончивших ВУЗ заочно;
2. Окончивших 11 классов среднего образования и проходивших дальнейшее обучение в вузе по очной форме.

Сравним между собой преимущества выпускников из двух представленных категорий.

Выпуски первой категории, имеют значительный профессиональный стаж и основные, необходимые теоретические знания, что делает их в глазах работодателя наиболее выгодными претендентами на руководящую должность. Опыт дает глубокое понимание рабочего процесса, необходимое для успешной работы руководителем. При этом, продолжительность данной траектории обучения возрастает в среднем на 2,5 года.

Выпускники второй категории имеют большой дисбаланс между фундаментальными, обширными теоретическими знаниями и

отсутствием опыта работы. Теоретические знания, в свою очередь, создают большой потенциал для высокого развития будущей карьеры.

Учитывая разницу в продолжительности обучения между двумя представленными траекториями получения образования, сделаем следующие выводы.

Первый подход более последовательный, с теоретическим, научным уклоном. В период обучения студент всецело сконцентрирован на усвоении больших объемов новой информации, развитии в целом своего мышления. По окончании обучения он полностью погружается в рабочую среду, в которой ускоренными темпами и с большей легкостью усваивает все производственные тонкости.

Второй подход позволяет изучать теоретические знания, непосредственно сталкиваясь с применением их на практике. Данный подход более качественный, ориентированный на практику, но не способный сформировать схожий объем и кругозор теоретических знаний, как у выпускников первой категории.

Проведенный анализ двух основных траекторий получения среднего профессионального и высшего образования позволяет оценить важность и ответственность принимаемого решения на этапе окончания среднего неполного образования о дальнейшем стратегическом планировании своей будущей профессиональной деятельности с учетом личностных качеств, склонностей и навыков.

Литература:

1. Размыслович Л.А. Спецкурс «Основы воспитания ценностно-смыслового отношения к будущей профессиональной деятельности» // Среднее профессиональное образование. 2008. № 10. С. 88-90.

2. Ермоленко Ю.В., Фролов Н.В. Особенности различных форм обучения в российских вузах // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. 2016. № 6-3. С. 34-37.

3. Кочнева Е.М., Серебрякова Т.А., Хусяинова Ю.Н. Проектирование студентами будущей профессиональной деятельности в контексте решения проблемы качества обучения в вузе // European Social Science Journal. 2013. № 9-3 (36). С. 88-93.

Огородникова С.И., Кравченко Е.Ю.

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

ВЫПУСКНИКИ ВУЗОВ И ОЦЕНКА ИХ МОТИВАЦИИ ПРИ ТРУДОУСТРОЙСТВЕ

На данной ступени социально-экономического развития России, когда наблюдается четкая нехватка государственных формальных рычагов стимулирования трудовой деятельности молодежи - юных специалистов, а также достаточно низкой производительности труда, на многих предприятиях встает ребром вопрос о мотивации и стимулировании активности в трудовой сфере только что закончивших вузы выпускников. Следовательно, проблема поиска продуктивных методов и эффективных направлений взаимодействия с неопытными специалистами в процессе трудоустройства, а также закрепления их на предприятии являются весьма актуальными.

Исследования поведения индивидов в трудовой деятельности дают нам некоторые общие объяснения мотивации. По мнению А.Я. Кибанова мотивацией труда является внутренний процесс, провоцирующийся под давлением потребностей в благах, который выражается в создании мотива поведения личности с целью активизации трудовой деятельности на базе общественного разделения труда и развития частной собственности¹. Для О.С. Виханского трудовая мотивация - это совокупность внутренних и внешних движущих сил, которые побуждают индивида к деятельности, задают рамки и формы деятельности, а также придают этой деятельности направленность, которая направлена на достижение конкретных целей². С.А. Шапиро утверждает, что мотивация к трудовой деятельности формируется только тогда, когда труд является практически основным условием получения блага³. Мы разделяем нашу точку зрения с доктором экономических наук - А.П. Егоршиным, который рассматривает мотив труда как побудительную причину поведения и действий индивида, возникающую под влиянием его потребностей и интересов, которые представляют собой образ желаемого человеком

¹ Кибанов А. Я. Управление персоналом организации: Учебник. М, 2010. 545 с.

² Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент: человек, стратегия, организация, процесс: Учебник. М., 2006. 67 с.

³ Шапиро С.А. Основы управления персоналом: Учебное пособие. М, 2016. 139 с.

блага, удовлетворяющего потребности при условии, если будут выполнены конкретные трудовые действия⁴.

Сейчас многим организациям достаточно трудно привлекать перспективных выпускников, так как появляются сложности, которые связаны с сохранением их на предприятии и выявлением их трудового, а также творческого потенциала. Со временем происходит явный спад их трудовой активности, производительности, продуктивности труда. Ведь мало привлечь перспективных выпускников, важно закрепить их в фирме, удержать надолго ценные кадры в своей компании.

Часто требования и запросы работодателей, а также условия труда не соответствуют компетенциям и потребностям молодых специалистов, что объясняется недостатком комплексного подхода к анализу разных сторон трудовой мотивации бакалавров, их потребностей, мотивов, стимулов. Всем компаниям необходимо понять, что потребности, а также мотивы выпускников в процессе работы на предприятии изменяются, что связано с приобретением новых профессиональных знаний, навыков и опыта. У выпускников изначально сформированы мотивы, которые в некоторой мере не являются сходными с мотивами компании, что приводит к противоречиям и недопониманию между ними. Если наблюдается недостаток перспективы карьерного роста, а также условий для самореализации выпускник ищет новую работу. Негативные последствия данного развития событий таковы: работодатель теряет инвестиции в виде знаний, информации, вложенных в молодого специалиста, а работник лишается наработанного авторитета в данной организации и лояльность самой фирмы. Следовательно, руководству предприятия нужно формировать определенные условия и стимулы трудовой деятельности, которые позволят с высокой долей вероятности спрогнозировать дальнейшие изменения мотивации выпускника, ведь она не остается в одном виде. На различных стадиях присутствия в одной и той же должности одинаковые факторы мотивируют по-разному. Значительное давление оказывает рабочая обстановка в компании, длительность выполнения не изменяющейся по содержанию, работы. Исследования Э. Шейна доказали, что мотивация к работе существует 5-7-летние промежутки времени, в течение которых содержание работы должно изменяться, так как если этого не будет, то мотивация идет на спад.

В целях анализа мотивационных предпочтений выпускников при выборе будущего места работы нами было проведено исследование

⁴ Егоршин А. П. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Учебное пособие. М, 2017. 45 с.

«Трудоустройство выпускников БГТУ им. Шухова 2017 г.: стратегии адаптации на рынке труда». В процессе исследования был опрошен 81 студент 4-5 курсов Белгородского государственного технологического университета. Исследование было выполнено методом основного массива, время проведения сентябрь-октябрь 2017 г. Для проведения исследовательских задач нами был выбран метод массового опроса и техника - анкетирование. В табл. 1 описан рейтинг характеристик будущего места работы, который позволяет наглядно проанализировать степень значимости каждой характеристики для студентов. Результаты исследования дают нам сделать вывод, что на сегодня в иерархии мотивационных предпочтений у студентов приблизительно равный уровень имеют три характеристики: возможность карьерного роста, возможность самореализации и высокая заработная плата. В итоге мы видим, что заработная плата не всегда является главным показателем при выборе работы. Выпускники обращают внимание на такие нематериальные характеристики, как возможность карьерного роста и самореализация.

Таблица 1. Рейтинг характеристик будущего места работы, средний балл (чем ближе значение среднего балла характеристики к 1, тем более значимой она является для студентов, чем ближе к 3 – тем менее значимой)

Место	Характеристика	Средний балл
1	Гарантия карьерного роста	1,1
2	Самореализация	1,2
3	Достаточно высокая зарплата	1,2
4	Понимающий коллектив	1,2
5	Социальные бонусы	1,3
6	Высокие шансы добиться признания	1,5
7	Комфортная организация труда	1,5
8	Многочисленные полезные связи	1,6
9	Возможность работать по своей специальности	1,7
10	Высокая корпоративная культура	1,7
11	Творческая работа	1,8
12	Престиж выбранной профессии	1,9
13	Возможность повышать уровень квалификации	2,1
14	Престиж фирмы	2,1

Если смотреть на данные отчета КПИМГ «EmployersofChoice», за стоящими впереди всех по значению для выпускников вузов, профессиональным развитием и перспективами карьерного роста идут

такие характеристики, как мотивация, признание заслуг компанией, комфортная рабочая обстановка. Иерархию наиболее значимых факторов продолжает обучение: 88% судят о том, что обучение, предлагаемое организацией является достаточно важными. Проблема вознаграждения стоит на четвертом месте.

Исходя из результатов исследования нами была сформирована типология выпускников вузов, которая позволяет наглядно рассмотреть разные типы выпускников, их ориентации на трудоустройство по специальности, карьерные планы (табл. 2), а также разработать систему мероприятий, нацеленных на создание мотивационных предпочтений. Главная цель вуза - формирование выпускников первого, второго типов.

Таблица 2. Типология выпускников высших учебных заведений

Тип выпускников	Опыт работы	Цель получения высшего образования, отношение к учебе	Ориентация на трудоустройство, карьерные планы
Студенты с высоким уровнем профессиональной подготовки	Имеют опыт работы по специальности	Цель - получение определенной профессии. Высокий уровень мотивации к обучению, отличная успеваемость в вузе, формируют свою конкурентоспособность в процессе обучения через участие в тренингах, семинарах, исследовательской работе	Направленность на работу по специальности, конкретные карьерные планы, достаточно активная жизненная позиция
Студенты со средним уровнем профессиональной подготовки	Имеют опыт работы по специальности	Цель – получение определенной профессии, средний уровень мотивации к обучению, хорошая успеваемость в университете	Ориентация на работу по специальности
	Не имеют опыт работы по специальности, но имеют опыт в трудовой сфере в других областях		Недостаток ориентации на работу по своей специальности, в наличии нет определенных карьерных планов
	Не имеют опыт работы		
Студенты с низким уровнем профессиональной подготовки	Не имеют опыт работы по специальности, но имеют опыт в разных сферах	Цель – не имеет конкретно выраженной профессиональной направленности. Ниже среднего успеваемость в учебе, низкая мотивация, отсутствует интерес к получаемой специальности	Направленность на работу по специальности, отсутствуют определенные карьерные планы
	Не имеют опыт работы		Низкая ориентация на работу по специальности,

			отсутствуют карьерные планы
Профессионально непригодные студенты	Не имеют опыт работы по специальности, но имеют опыт работы в разных сферах	Цель – получение диплома о высшем образовании. Слабая мотивация к учебе, неудовлетворительная успеваемость	Недостаток ориентации на работу по специальности, отсутствие карьерных планов
	Не имеют опыт работы		

В БГТУ им. Шухова проводится работа по поддержанию условий для становления и развития профессионального самосознания у студентов, которая способствует осознанию собственных мотивов поведения, планирования, осуществления, контроля и оценивания своих результатов труда. В вузе осуществляются различного масштаба проекты, которые нацелены на содействие трудоустройству и формированию профессиональных компетенций в сфере планирования карьеры, а также адаптации к рынку труда. На базе вуза постоянно проводятся карьерные мероприятия для студентов, такие как: ярмарки вакансий, презентации фирм, мастер-классы по технологиям успешного трудоустройства, которые ведут работники центров занятости. Регулярно проявляется активное сотрудничество с работодателями по таким видам деятельности: информационный обмен, деловые игры, тренинги по формированию профессиональных, личностных и рыночных компетенций для студентов-выпускников. Высокий уровень популярности имеют консультации по навыкам делового общения, методам собеседования с работодателями, эффективной самопрезентации. Таким образом данные меры содействуют актуализации имеющихся у студентов способностей и позволяют им в дальнейшем наиболее успешно привыкать к особенностям рынка труда и реализовать себя в профессиональной сфере. БГТУ им. Шухова сотрудничает с государственной службой занятости населения. В границах совместно сформированной инновационно-образовательной базы вуз и Управление по труду и занятости населения Белгородской области продвигают такие направления деятельности:

1. реализация мониторинга трудоустройства выпускников вуза;
2. создание базы данных вакансий на областном рынке труда;
3. проведение ярмарок вакансий и презентации организаций;
4. гарантирование стажировок и временной занятости студентов;
5. обеспечение информационно-методической, психологической и юридической помощи студентам и др.

В заключение нами хотелось бы отметить, что исследование мотивационных особенностей студентов-выпускников вуза может являться правдивым основанием для улучшения и доработки профориентационной работы со студентами, а также системы содействия трудоустройству молодых специалистов. В целях создания определенных мотивационных предпочтений у бакалавров, то есть стремления работать по специальности, всем вузам важно начать уделять пристальное внимание взаимодействию с работодателями, привлекать представителей предприятий для участия в ярмарках вакансий, презентациях компаний, проводимых в вузе.

Литература:

1. Антонова Е.А., Демененко И.А. К проблеме дискриминации на рынке труда // NovaInfo.Ru. 2017. Т.3. №62. С. 421-424.
2. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент: человек, стратегия, организация, процесс. 4-е изд., перераб. и доп. М.: Экономистъ, 2006. С. 50 – 67.
3. Гулей И.А., Шавырина И.В. Социокультурная модель развития организационной культуры вуза в условиях повышенной конкуренции выпускника // Менеджмент в России и за рубежом. 2015. №5. С. 91-96.
4. Егоршин А. П. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. М.: НИМБ, 2017. С. 30 – 45.
5. Кибанов, А.Я., Дуракова И.Б. Управление персоналом организации: актуальные технологии найма, адаптации и аттестации. М.: КноРус, 2012. С. 365-400.
6. Смоленская О.А. Опережающая социальная и профессиональная адаптация будущих менеджеров по персоналу: Сборник материалов VI Международной заочной научно-практической конференции, посвященной 60-летию БГТУ им. В.Г. Шухова. Белгород: Изд-во БГТУ им. В.Г. Шухова, 2014. Ч.2. 433 с.
7. Предпочтения студентов при выборе потенциального работодателя [Электронный ресурс]. URL: <http://www.crn.ru/news/detail.php?ID=31695> (дата обращения: 15.10.2017).

Пашкова Л.А.

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

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ СТАНОВЛЕНИЕ ЛИЧНОСТИ В КОНТЕКСТЕ ОНТОГЕНЕЗА

Начало онтогенеза и история развития личности разделены многими месяцами жизни и существенно различными факторами: поступление ребенка в детский сад, и что особенно важно, в школу, в ВУЗ, что обуславливает более широкий круг социальных связей и включение в систему институций и общностей, свойственных современности. Под влияние социальной среды и воспитания складывается определенный тип отражения, ориентации в окружающей сфере, вырабатывается сознание, т.е. самая общая структура человека как субъекта деятельности. Т. е. личность не рождается, личность становится [1]. Появляясь на свет как индивид, человек включается в систему общественных взаимоотношений и процессов, в результате чего приобретает особое социальное качество - он становится личностью.

Студенческий возраст — явление, непосредственно связанное с развитием высшей школы. Этот возраст — «самый решительный», т.к является очень активным временем интенсивной работы над собой. Исследователи выделяют наиболее благоприятные для развития способностей так называемые сензитивные периоды онтогенеза человека. Для студенческого возраста характерны показатели: устойчивое внимание, развитое воображение, большая интегрированность памяти. В этот период интенсивно идет формирование личности, стиля поведения.

Социальная адаптация в вузе делится на: профессиональную адаптацию и социально-психологическую адаптацию [2].

Помимо теоретического курса изучения дисциплин программа обучения предусматривает прохождение студентами производственной практики. Практика проходит непосредственно на строительной площадке, в производственно-технических отделах, в службах заказчика-застройщика и т. д. Первая технологическая практика позволяет ознакомиться с рабочими профессиями и их спецификой, с основными технологическими процессами, с машинами и механизмами. Во время второй технологической практики студенты знакомятся с производственно-хозяйственной деятельностью строительных организаций; овладевают навыками работы инженерно-технического работника; собирают материалы для курсового проектирования [3].

Производственная практика студентов на предприятии способствуют закреплению знаний, полученных в ВУЗе, развивают творческую активность студентов.

Используемый на кафедре АК комплексный метод обучения направлен на подготовку студентов, способных после окончания вуза без длительного периода адаптации принять участие в решении многообразных практических задач. Поскольку в настоящее время складываются различные формы организации архитектурно-проектной деятельности — наряду с институтами — проектные бюро и персональные творческие мастерские – студенты овладевают не только архитектурно-творческими и конструктивно-техническими сферами проектирования, но и умениями менеджера проекта — вести деловые контакты с потребителями, заказчиком и подрядчиком. Этому во многом способствует прохождение практик [4].

Студенты направления Строительство профиля «Проектирование зданий» инженерно-строительного института БГТУ им. В.Г. Шухова за весь период обучения в рамках бакалавриата проходят пять видов практики, что свидетельствует о том, что практика является важнейшей частью профессиональной подготовки.

Практики делятся на учебные, производственные и преддипломную.

Две недели из шести в соответствии с действующим графиком учебного процесса - выездная по городам России, Татарстана, 4 недели – производственная часть практики в рамках технологической. Выездная ознакомительная практика включает изучение городов и населенных пунктов, в частности, зданий, сооружений, парков, представляющих архитектурно-художественную, историческую и культурную ценность.

В 2017 году по кафедре АК экскурсии проходили в городах: Москва, Казань, Свияжск, Санкт-Петербург и пригороды Санкт-Петербурга. Студенты познакомились с архитектурой городов больших и малых, с архитектурными стилями России и Татарстана, ландшафтной архитектурой.



а)



б)

Рис. 1. Первые впечатления студенты получили в г. Москва: а) Красная площадь; б) парк им. Горького
По маршруту следующим городом была Казань.



Рис. 2. Обзорная экскурсия по г. Казань:
а) посещение Старо-татарской слободы; б) пешеходная экскурсия по Казанскому Кремлю



Рис. 3. Экскурсия на о. Свяжск и Раифский монастырь:
а) о. Свяжск ; б) Раифский монастырь
Побывали на красивой экскурсии – Ночная Казань. А также – на родственной кафедре в КГАСУ.



Рис. 4. На кафедре "Проектирование зданий" в КГАСУ
Посетили г. Санкт-Петербург и его пригороды.





г) **Рис. 5: а) г. Ораниенбаум; б) г. Пушкин; в) г. Павловск; г) экскурсовод рассказывает о работе фонтанной системы Петергофа; д) Александровский сквер в г. С.-Петербурге, город в миниатюре**

Культурная программа включала в себя посещение театра им. Акимова в Санкт-Петербурге.



Рис. 6. Посещение театра Комедии им. Н.П. Акимова
Рядом находится памятник архитектуры Елисеевский магазин.



Рис. 7. Интерьер Елисеевского магазина, г. Санкт-Петербург

Дорога из города в город оставила тоже много впечатлений: огромная Россия, города России и др., разные вокзалы ж.д. Канаш, Бологое...

При организации любой деятельности студента необходимо учитывать его психологию, которая меняется с каждым новым курсом. В данном возрасте усиливается потребность в понимании и сопереживании, сочувствии, установлении доверительных отношений[5]. Побывали студенты и в СПбГАСУ. Экскурсию провел Олег Павлович Федоров - зам. декана по учебной работе архитектурного факультета.



Рис. 8. Экскурсия в СПбГАСУ

Экскурсионная практика также является фактором активизации интереса студентов к научно-исследовательской деятельности, вдохновением в поиске образов и форм зданий в курсовых работах по дисциплине «Типология и АКП», выпускной квалификационной работе.

Такой тип практики способствует закреплению и углублению знаний, полученных в ходе изучения теоретических курсов, а также развитию межличностных отношений, благоприятствует сензитивным периодам онтогенеза человека. В этот период интенсивно идет формирование личности, стиля поведения.

Общение со сверстниками приобретает особую значимость и становится одним из ведущих факторов личностного развития [6], а выездные экскурсионные практики способствуют профессиональному становлению личности в контексте онтогенеза.

Литература:

1. Леонтьев, А.Н. Деятельность. Сознание. Личность. М.: Политиздат, 1975. 304с.
2. Елгина Л. С. Социальная адаптация студентов в вузе // Вестник Бурятского государственного университета, 2010, № 5 С. 13-18.
3. Пашкова Л.А. Архитектурное проектирование-ступень в профессиональную деятельность // Россия и Европа: связь культуры и экономики: сб. науч. тр. X Междунар. науч.-практ. конф. Прага, Чешская республика: Изд-во WORLD PRESS s.r.o., 2014. С. 119-121.
4. Пашкова, Л.А. Реализация модели образования бакалавра по профилю «Проектирование зданий»// Россия и Европа: связь культуры и экономики: сб. науч. тр. по матер. XI Междунар. науч.-практ. конф. Прага, Чешская республика: Изд-во WORLD PRESS s.r.o., 2015. Ч. 1. С. 356-357.
5. Першина И.Л. Систематизация концепций философии архитектурной формы // Вестник Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова. 2012. № 4. С. 76-80.

6. Горожанкин В.К. «Современность» и проектная культура // Вестник Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова. 2016. № 2. С. 54 - 57.

Плужников А.В., Рябов А.А.

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

ПРОБЛЕМЫ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ ПРИ ИХ КОММЕРЦИАЛИЗАЦИИ

Образование и экономика – две разные сферы, которые на первый взгляд должны быть связаны только одним способом: образование поставляет в экономику квалифицированных специалистов. Однако рыночная экономика дотянулась и до образования: многие студенты платят за образование, высшие учебные заведения ищут способы самостоятельно заработать – привлекают студентов с помощью рекламы, организуют различные курсы, ориентируются на рынок в целом. Таким образом, образование становится частью экономики, а именно частью сферы услуг.

Сфера услуг — часть экономики, которая включает в себя все виды коммерческих и некоммерческих услуг; сводная обобщающая категория, включающая воспроизводство разнообразных видов услуг, оказываемых предприятиями, организациями, а также физическими лицами. Остальными частями экономики принято считать производство — промышленность и сельское хозяйство.

Сферу услуг часто относят к постиндустриальному экономическому укладу из-за их развитой современной инфраструктуры. Доля работников сферы услуг является в экономически развитых странах основной частью экономики по числу занятых (больше 60 %).

В сферу услуг входят:

- сфера обслуживания (услуги инфраструктуры производственной и обслуживающей сфер экономики)
- социальная сфера (услуги непродуцированной и юридическо-финансовой сферы экономики).

В свою очередь, услуги социальной сферы включают в себя «Образовательные услуги и просвещение». Таким образом, можно сделать вывод, что преподаватели, ведущие различных курсов, учителя, репетиторы однозначно работают в сфере услуг. Они оказывают образовательные услуги.

При этом многие люди, которые занимаются оказанием образовательных услуг, реагируют на подобные выводы оскорблённо-пренебрежительно. По их мнению, некорректно сравнивать, например, учителя и продавца, в силу того, что продавец – профессия, как правило, не требующая особых навыков и знаний, а для работы учителем требуется некоторый уровень подготовки, а также определенный уровень общего развития, образованности, эрудиции, знания этикета и прочее.

Похоже, в том числе благодаря этому фактору, в сфере Российского образования назрела проблема. Сегодня сфера образования значительно проигрывает по некоторым показателям сфере услуг в целом, потому как, пока в сфере услуг постепенно вводились стандарты обслуживания, различные методы контроля работников, методы поощрения, вся сфера образования была сосредоточена на созерцании морального превосходства образовательных услуг над другими видами услуг.

Нужно признать, что это в некоторой степени оправдано. Во-первых, для самого потребителя образовательных услуг значительно важнее получить высококачественную услугу, а не сервис, потому соблюдение стандартов сервиса может стать просто дополнительной, лишней нагрузкой для работников сферы услуг. Во-вторых, в виду высокой квалификации работников сферы образования относительно сферы услуг в целом, нет возможности изначально принимать на работу только тех людей, которые готовы соблюдать стандарты сервиса.

Вернёмся к сути проблемы.

Составив для себя некоторый средний портрет преподавателя/учителя и средний портрет продавца/консультанта, я могу сказать:

- Продавец больше мотивирован на то, чтобы я получил желаемый результат;
- Продавец лучше знаком с этикетом;
- Продавец разговаривает со мной вежливее;
- Продавец сильнее старается понять мою потребность;
- Продавец лучше знает свою должностную инструкцию, более строго её соблюдает

В результате возникает неприятный контраст. В самом обычном магазине человек чувствует к себе более хорошее отношение, чем в образовательном учреждении, хотя в последнем ожидает видеть интеллигентных, мудрых, знакомых с этикетом, обладающих большой квалификацией и знаниями людей, а в магазине ожидает увидеть людей из более низких слоёв населения.

Это могло бы быть приемлемым для многих. Могло бы быть просто неприятной особенностью сферы образования, с которой почти все смирились. Но этому мешают два фактора.

Первый фактор – плохой сервис ассоциируется с прошлым нашей страны – с прошлым, в котором хамство и грубость в общении между работником и его клиентом были нормой. Это, в свою очередь, ассоциируется с чем-то очень морально устаревшим, малоэффективным, связанным с бюрократией и имитацией бурной деятельности. Это не сходит за норму уже даже при «конвейерном» образовании, когда много людей по слабо понятным для них причинам идут в какое-то учебное заведение. Если же речь идёт про какие-то узконаправленные курсы, про большую коммерциализацию образования, это уже недопустимо.

Второй фактор – относительно новые формы получения образовательных услуг, которые в какой-то степени способны конкурировать с традиционными формами, изначально не имеют такой проблемы, потому как сама по себе проблема сервиса в образовании идёт из прошлого. В результате таких проблем не имеют: курсы, не основанные на базе учебных заведений; обучение без прямого контакта с преподавателем – с помощью интернета; самостоятельное обучение при помощи практически бесконечного источника различной литературы, бесплатных обучающих курсов, статей, видеороликов – с помощью интернета.

Не смотря на наличие такой проблемы, степень важности, «остроты» проблемы, на наш взгляд, преувеличивать не стоит. Образовательные учреждения, определенно, теряют в своей конкурентоспособности из-за этой проблемы, но пока что у людей ещё не сформировалось полное отторжение к такого рода проблемам – время для улучшения ситуации ещё есть.

Ранее речь шла про средний портрет преподавателя/учителя и средний портрет продавца/консультанта и, исходя из личного, субъективного опыта, нами сделаны некоторые выводы. Люди видят контраст, причины возникновения которого, им не совсем понятны.

По моему мнению, эта проблема имеет такие корни:

1) Сфера образования традиционно относилась к экономике опосредованно, поэтому работникам этой сферы не требовалось прилагать большие усилия для привлечения к себе клиентов, в отличие от сферы услуг в целом, а конкуренция между образовательными учреждениями была, но проявлялась менее остро.

По этой причине образование ещё не успело адаптироваться к изменившимся условиям.

2) Контроль за работниками сферы услуг гораздо сложнее, чем за другими работниками, при этом, как показывает практика, довольно часто попытки усилить контроль заканчиваются снижением эффективности работы.

Для решения этой проблемы стоит обратиться к опыту тех участников рынка, которые конкурируют между собой в значительной степени за счёт понимания психологии клиента, за счёт клиентоориентированности.

Понимание психологии достигнуто путём использования налаженных механизмов обратной связи, исследований потребительского поведения.

Но понимание этих механизмов руководителями и менеджерами – это только первая ступень. Гораздо сложнее с соблюдением стандартов: возле каждого работника не может стоять руководитель или сам исследователь, автор стандартов, и напоминать ему о необходимости соблюдения стандартов.

По этой причине существуют разные методы контроля, мотивации к соблюдению таких стандартов. Один из методов – использование специально обученных людей, которые хорошо знакомы со стандартами и для проверки выполнения стандартов приходят, как обычные клиенты и скрыто оценивают поведение работника. У этого вида контроля есть некоторые преимущества:

- Проверяется выполнение стандартов в условиях, которые не отличаются от реальных – этого невозможно достичь при открытой проверке, так как работник при открытой проверке ведёт себя иначе;
- Проверяющий позиционируется как обычный клиент и видит ситуацию, как видят её другие клиенты;
- Работник опасается нарушать стандарты со всеми клиентами, потому что не знает, кто из них проводит проверку.

Применительно к сфере образования, этот метод проверки мог бы ответить на многие вопросы, такие, как, например, «почему человек за три года обучения узнал меньше, чем мог бы за три месяца на ускоренных курсах?», «почему у одного преподавателя все пишут контрольные работы с высоким средним баллом, а у другого с низким?», «почему студенты в интернете пишут негативные отзывы о работе учебного заведения и его сотрудниках?», «почему люди отдают предпочтение коммерческих курсам не на базе университета?».

Также такие проверки помогли бы выявить некоторые проблемные места. Даже если качество самих услуг довольно высокое, есть множество мелочей, которые настолько испортят общее впечатление, что человек больше не придет в учебное заведение. Хамство от

персонала учебного заведения, непригодная для жизни температура воздуха в аудиториях, опоздания и задержки преподавателей, слишком тихий голос – это всё достаточно значительные факторы, любой из них говорит о том, что никто не делал попытки проследить, как работает система в целом, это понимают обучающиеся, и это сильно влияет на мнение в целом.

Однако, есть у методики и минус: именно в сфере услуг проводить такие проверки сложно и дорого, поэтому прибегать к этому методу стоит не на постоянной основе, как это реализовано в других отраслях (обычно подобные проверки делаются несколько раз в месяц), а гораздо реже. Необходим вспомогательный метод, связанный с этим – система обратной связи. Этот метод жизнеспособен только при соблюдении некоторых правил: реализация должна предполагать полную анонимность и не только субъективные оценки, но и формализованные показатели, например, количество опозданий на 5 и более минут, тестовые вопросы по материалам, потому как на субъективное мнение студентов сильно влияют факторы, которые на самом деле не говорят о качестве образовательных услуг. Например, многим студентам очень нравится получать хорошие оценки ни за что. Цель внедрения формализованных вопросов – избавиться частично от этой субъективности, при том желательно таким образом, чтобы это не было слишком заметно проходящему тест человеку. Эти методы снижения субъективности стандартны для тестов, например, в сфере психологии, поэтому при их создании следует учесть этот опыт.

Подводя итог, могу с уверенностью сказать, что результат правильного применения таких мер – повышение качества образовательных услуг, резкое улучшение общего впечатления обучающихся от оказанных им образовательных услуг и, как следствие, повышение мотивации к обучению в виду иных ассоциаций с обучением. Однако при внедрении этих методов необходимо проявить большую осторожность – неправильное применение ухудшит ситуацию, потому система должна вводиться плавно, со сбором обратной связи от преподавателей, без введения дополнительной отчётности для преподавателей. Также следует применить опыт других отраслей – коммерческих отраслей, которые уже нашли способы использовать такие меры, но не вредить работникам и процессу в целом. При этом есть отрасль, которая имеет схожие проблемы – медицина. В этой сфере также внедрение этих методов могло бы навредить и работникам, и процессу в целом, тем не менее, в медицине эти методы уже применяются и дают результат: оказалось, соблюдение таких отвлеченных от основной деятельности стандартов, как вежливость,

внешний вид, наличие бейджа и прочее – также косвенно влияет и на соблюдение таких более продуктивных стандартов, как точность диагноза. Можно ожидать, что в образовании это тоже поможет.

The article was prepared within a development program of the basis university on the basis of BSTU named after V.G. Shukhov*

Статья подготовлена в рамках программы развития опорного университета на базе БГТУ им. В.Г. Шухова*

Литература:

1. Крутых А.В. Теоретические подходы к вопросам коммерциализации инноваций в высшем образовании России // Наука Красноярья. 2017. №1-2. С. 197-202.

2. Романович, Л. Г., Романович М.А., Афанасьева Е.А. Миссия, стратегические приоритеты, цели и задачи развития системы образования. Красноярск: Научно-инновационный центр, 2012. 184 с

3. Чижов, С. Ф., Чижова Е.Н. Методика регулярного мониторинга деятельности предприятия сферы услуг // Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права. 2011. №3(39). С. 96-104.

4. Ширшина Р.Р., 15-й Международный научно-промышленный форум «Великие реки'2013». [труды конгресса]. В 3 т. Т. 2 / Нижегород. гос. архит.-строит. ун-т; отв. ред. С. В. Соболев. Н. Новгород: ННГАСУ, 2013. 343-346 с.

5. Карамышев А.Н. Оценка зрелости системы процессного управления промышленным предприятием // Вестник БГТУ им. В.Г. Шухова. 2017. №9. С. 149-155.

Полякова Т.А.

*Елецкий государственный университет
им. И.А. Бунина, Россия, г. Елец*

**ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ВУЗА С РАБОТОДАТЕЛЯМИ
В СИСТЕМЕ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ
ЕЛЕЦКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО УНИВЕРСИТЕТА
ИМ. И.А. БУНИНА**

Ежегодно Елецкий государственный университет им. И.А. Бунина выпускает более 1000 высококвалифицированных специалистов различных направлений подготовки, как по программам бакалавриата, магистратуры, аспирантуры, так и среднего профессионального образования. В современных социально-экономических условиях

достижение высокого уровня профессионализма невозможно без тесного сотрудничества с работодателями.

В течение многих лет университет взаимодействует с потенциальными партнерами среди промышленных предприятий, образовательных учреждений региона, органов власти, центров занятости населения города и области.

В целях содействия успешному началу профессиональной деятельности молодых специалистов вузом заключено более 140 долгосрочных договоров о научно-практическом сотрудничестве университета с различными предприятиями по проведению практик. В 2016-2017 учебном году оформлено более 10 новых договоров, в том числе с такими организациями, как: ООО «Русь» (*институт филологии*), ИП Белых Денис Витальевич (гостиница «Базилик»), ИП Федорова Наталия Александровна (гостиница «Лада»), НП «Елецкий туристско-информационный центр» (*институт истории и культуры*), ОБУ Центр социальной защиты населения по Елецкому району (*институт психологии и педагогики*), СПССПК «Ключи Жизни», ОГУП «Лесостепная опытно-селекционная станция» (*агропромышленный институт*), ОБУДО «Специализированная детско-юношеская спортивная школа олимпийского резерва „Локомотив”», МБУ ДО «Специализированная детско-юношеская спортивная школа олимпийского резерва „Спартак”» (*физической культуры, спорта и безопасности жизнедеятельности*) и др.

Практическая подготовка студентов – наиболее важная и необходимая составляющая при подготовке квалифицированных специалистов. Это важный момент не только обучения, но и дальнейшего трудоустройства молодых специалистов. Будущие выпускники университета имеют возможность проходить практику по своим направлениям подготовки в различных организациях (предприятиях/компаниях) с учетом дальнейшего трудоустройства.

В 2016-2017 учебном году для закрепления практических навыков обучающиеся направлялись на различные предприятия, организации, компании городов России: Санкт-Петербурга, Липецка, Грязей, Задонска, Данкова, Лебедяни, Усмани, Воронежа, Россоши, Борисоглебска, Ефремова, Новомосковска, Старого Оскола, Ливен, Мурوما, Евпатории; в такие регионы РФ, как: Липецкая, Белгородская, Воронежская, Владимирская, Курская, Орловская, Тульская, Тюменская, Волгоградская области, Автономная Республика Крым, Республика Коми, Ставропольский край; за рубежом – в Туркменистане (См.: Рис. 1, Рис. 2).



Рис. 1. Карта практик по различным городам и областям Российской Федерации в 2016-2017 уч.г.

Так, ключевыми базами практик, предоставляющими наибольшее количество мест для студентов, стали такие ведущие организации (предприятия/компании) города Ельца, как: МБОУ Лицей №5, МБОУ ДО «Дом пионеров и школьников города Ельца», ПАО «Елецгидроагрегат», МБОУ «ОШ №15 г. Ельца», ОБУ «ЦСЗН по городу Ельцу», Комитет по делам молодёжи администрации городского округа город Елец, МБДОУ детский сад комбинированного вида №32 «Солнышко», МБОУ СОШ №24, Елецкий городской суд, Прокуратура г. Ельца, МБОУ СОШ №10 с углубленным изучением отдельных предметов, ИП Ванагель Л.А., МБДОУ «Детский сад №84 «Радуга», Комитет по вопросам муниципальной службы, кадровой работы и делопроизводства администрации городского округа г. Елец, ООО «Бюро путешествий и экскурсий», ООО «Елецкий» (Елецкий район, Липецкой обл.) и другие.



1. д. Чемоданово (Становлянский ЛТЦ)
2. с. Яблоново (Лебединский район)
3. пос. Краснинский

Рис. 2. Карта практик Центра СПО по различным муниципальным районам Липецкой области в 2016-2017 уч.г.

Среди организаций, предприятий и компаний других городов и регионов РФ можно отметить следующие: Российский государственный педагогический университет им. А.И. Герцена г. Санкт-Петербург; МКОУ «СОШ №7», г. Ефремов Тульской обл.; МБОУ Гимназия, г. Ливны Орловской обл.; МБОУ СОШ №40, г. Липецк, ООО «Туристическое агентство «Магазин Путешествий», г. Липецк; СПССПК «Ключи Жизни», Елецкий район Липецкой обл.; ООО «Согласие», Измалковский район Липецкой обл.; ГБОУ «Специальная школа-интернат, с. Дмитрияшевка Хлевенский район Липецкой обл.; МБОУ СОШ п. Ключ жизни, Елецкий муниципальный район Липецкой обл., ГОУ ТО «Новомосковская школа-интернат для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья», г. Новомосковск Тульской обл.; Прокуратура Липецкой обл.; Арбитражный суд Липецкой обл. и т.д.

Традиционно в мае 2017 года прошли инструктивно-методические сборы по подготовке к производственной практике по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (летней практике): на базе университета (77 обучающихся), выездные сборы на базе загородного оздоровительного лагеря «Чайка» и детского оздоровительного лагеря «Елочка» (55 человек). По результатам участия студентов вуза в акции «Навстречу лету 2017» отряд вожатых университета награжден дипломом 3 степени, а магистрант 1 курса института психологии и педагогики – Лагунов Андрей Олегович

(направление подготовки 44.04.01 Педагогическое образование, направленность (профиль) Индивидуализация и дифференциация образовательного процесса в начальной школе) – дипломом «Лучший вожатый сборов».

В течение 2016-2017 учебного года в рамках помощи выпускникам в трудоустройстве сотрудниками отдела организации практик и содействия трудоустройству, а также профессорско-преподавательским составом университета на местах практик и в вузе организовывались мастер-классы ведущих специалистов, научно-практические конференции по подготовке кадров, встречи с работодателями, экскурсии на предприятия и т.д.

Так, состоялась видео-конференция с координатором стажировок «ГОСТ ОТЕЛЬ Менеджмент»; прошли мастер-классы: «Технология работы с архетипами в конфликтных ситуациях», «Психологическая помощь в экстренных ситуациях различным категориям населения»; состоялись экскурсии обучающихся в АО «Энергия», ООО «Бекарт Липецк», ООО фабрика НХП «Елецкие кружева», ООО «Дж.Т.И. Елец»; прошли встречи с представителями компаний: ПАО «Елецгидроагрегат», МБУ «Управление гражданской защиты г. Ельца», ООО «Айти-Нэт», МБУ «ЕТРК», со спортивно-оздоровительным центром «Спарта», «КонсультантПлюс: Липецк» и т.д.

В результате такого взаимодействия трудоустроены многие выпускники (например, *институт истории и культуры*: Полосина Л. – МБОУ СШ №1, Шумская О.В. – МБОУ гимназия №11, Бурдаков Д. – МБОУ лицей №5, Косякина Д. – МБОУ СШ г. Задонск; *институт филологии*: Аксенова Т. – МБОУ СШ №29 «Университетская» (г. Липецк); *институт права и экономики*: Крамская А.Н. – ПАО «Елецгидроагрегат», Лабузова С.А. – ООО «Клиника Доктора Шаталова»; *институт психологии и педагогики*: Мишина М.С. – МБОУ СШ №19, Хвостик Е.В. – МБОУ СШ №19); *институт физической культуры, спорта и безопасности жизнедеятельности*: Гошко Д. – ОГБУ «Елецкий дом-интернат для престарелых и инвалидов» и мн. др.)

Ведущие работники организаций ежегодно участвуют в работе ГИА, в научно-исследовательских работах совместно с кафедрами вуза. В 2016-2017 учебном году осуществлялась работа с заявками от предприятий, организаций и учреждений на разработку студентами тем выпускных квалификационных работ и обеспечение внедрения их результатов в производство.

Так, в институте истории и культуры разработан дипломный проект Ведешкиной Ольги, который внедрен в производство ООО «Кружевной край», ВКР выпускников агропромышленного института:

Фандикова Андрея Александровича «Совершенствование технологии возделывания картофеля в ООО „Агрофирма ТРИО” Долгоруковского района Липецкой области», Холиной Людмилы Васильевны «Проектирование участка механосборочного цеха по производству (изделия) с разработкой технологического процесса механической обработки (детали) на базе ПАО „Елецгидроагрегат”» апробированы на производстве и др.

В 2017 году обучающиеся университета приняли участие в «Ярмарке вакансий», организованной отделом организации практик и содействия трудоустройству при поддержке ректората и дирекций институтов. «Ярмарку вакансий» посетило более 400 соискателей. Работодатели представили вакансии по следующим профессиям: учитель истории, обществознания; педагог по вокалу (эстрадному); педагог по изобразительному искусству; учитель английского языка; учитель русского языка и литературы; учитель математики, информатики, физики; учитель начальных классов; воспитатель; педагог – организатор; агроном; инженер-механик; менеджер по продажам сельскохозяйственной техники; специалист по работе с постоянными клиентами и др.

В ярмарке приняли участие представители Управления образования и науки Липецкой области, Департамента образования администрации города Липецка, Комитета по образованию администрации муниципального образования город Новомосковск (Тульская область), Отделов образования администрации Елецкого, Грязинского, Становлянского, Долгоруковского, Измалковского, Данковского районов и др., а также около 30 представителей организаций, предприятий и компаний г. Ельца, Липецкой, Тульской и Орловской областей: ПАО «Елецгидроагрегат», АО «Энергия», АО «Октябрьское», ООО «КонсультантПлюс: Липецк», ООО «Авангард-Агро-Орел», ООО «Бекарт Липецк», ОБУ «Центр социальной защиты населения по городу Ельцу», АО «Интурист-Елец», МБУ «Ресурсный центр образования» Елецкого муниципального района, ГБУ Липецкой области «Спортивная школа олимпийского резерва «Локомотив», МАУ «Редакция городской общественно-политической газеты «Красное знамя» и др.

Несомненно, что использование всех видов практик как формы знакомства работодателя с уровнем подготовки и профессиональными качествами обучающегося существенно облегчает последующее трудоустройство выпускника. Сегодня для сотрудников отдела организации практик и содействия трудоустройству, а также профессорско-преподавательскому коллективу университета важно

установить непрерывный цикл подготовки молодого специалиста в цепочке «практика – трудоустройство» на одном и том же предприятии (организации).

Пчелинов-Образумов А.А.

*Государственный архив Белгородской области
г. Белгород, Россия*

ШЕБЕКИНСКИЙ МАШИНОСТРОИТЕЛЬНЫЙ ЗАВОД: СТРАНИЦЫ ИСТОРИИ

Расположенная на правом берегу реки Нежеголь северо-восточная часть Шебекино, во многом, является историческим ядром города. Именно здесь, на современной улице Октябрьской, находится одно из старейших промышленных предприятий города – Шебекинский машиностроительный завод. В этом году ему исполнилось 150 лет. Своё начало он берёт от мастерских по ремонту сельскохозяйственного оборудования. Их открыл в 1867 г. Александр Алексеевич Ребиндер [5, с. 179]. Владевшие с 1836 г. слободой Шебекино Ребиндеры по праву считались образцовыми хозяевами. Неудивительно, что такие важные проблемы как быстрый и качественный ремонт сельхозинвентаря не были оставлены без внимания. За полвека мастерские существенно изменились и расширились. К 1917 г. они состояли уже из 4 отделений: слесарного, механического, медницкого и деревообрабатывающего. Среди их оборудования имелись 2 токарных и 2 сверлильных станка. Численность рабочих составляла по разным данным от 50 до 100 человек [7; 8].

После революции 1917 г. мастерские продолжали заниматься ремонтом сельскохозяйственных машин и оборудования, но до 1930 г. вошли в состав Шебекинского сахарного завода (с начала 1920-х гг. завод «Профинтерн»). В 1930 г. они стали тракторными мастерскими, а в 1934 г. были реорганизованы в ремонтно-автотракторный завод (РАТЗ). Ещё два года спустя предприятие преобразовалось в машиностроительный завод, который стал подчиняться Главному управлению машиностроения для пищевой промышленности («Главпишемашу») Народного комиссариата пищевой промышленности СССР [6, с. 151-152]. Началась реконструкция Шебекинского машзавода, вводились в эксплуатацию новые цеха, дополнительная, более мощная электростанция. Было поставлено оборудование, как отечественное, так и зарубежное: станки токарные («Удмурт», «Красный пролетарий», «Рекорд», «Саунд-Бенд», «Нартон»,

«Гретер», «Краузе»), лобовые, револьверные («Орджоникидзе»), расточные («Хилле», «Хатто»), сверлильные («Краснодар», «Ленинградский», «Одесский»), строгальные («Шепинг», «Баку»), фрезерные («Феникс», «Ижевский», «Горьковский»), шлифовальные («Келенберг», «Харьковский»), круглошлифовальный «Ленинградский», пресс-ножницы «Краматорские» и многое другое [1, лл. 13 – 13 об.]. Сначала завод выпускал диффузионные ножи, применявшиеся в сахарной промышленности для получения свекловичной стружки. Вскоре было освоено производство других видов продукции, в первую очередь хлебопекарных печей. В интервью Шебекинской районной газете в конце 1938 г. инженер «Главпищемаша» Ицкович уверял, что в ближайшее время завод освоит выпуск 2-3 машин новых типов, например, аппаратов для закручивания сосисок или для встряхивания банок консервированного стуженного молока при его упаковке [4]. В 1938 г. машзавод произвёл 350 000 ножей на 5 миллионов рублей, а в 1939 г. разных изделий на 4,9 миллиона рублей [1, л. 74].

В конце 1930-х гг. машиностроительный завод стал вторым по значению предприятием города Шебекино после сахарного завода «Профинтерн». На нём трудилось свыше 700 рабочих [1, л. 74]. Он приобрёл по-настоящему индустриальный облик, превратившись в настоящий маленький город. В главном корпусе предприятия располагались 3 цеха: механический, слесарно-сборочный и диффузионных ножей. Во втором здании находились: термический-кузнечный, газосварочный, и электросварочный цеха. В отдельных строениях размещались: литейный, деревообделочный, котельно-медницкий, инструментальный цеха, а также цех (отдел) главного механика, включавший электроцех, испытательную станцию, техотдел. На территории машзавода также имелись: механическая мастерская, котельная, водокачка, старая и новая электростанции, главная контора и столовая, склад материалов и готовой продукции, гараж, пожарное депо, 16 жилых домов для рабочих и служащих и многочисленные хозяйственные постройки (сарай, погреба и пр.) [1, лл. 5-11, 78-80]. В числе первых в городе Шебекино появились на заводе водопровод и канализация. Правда, вода в водопроводе была речной и не годилась для питья, а канализация использовалась периодически и сугубо в производственных целях – для удаления нечистот в отстойники [3, л. 80]. На предприятии работала и собственная баня, уступавшая размерами только общегородской. При машзаводе действовал также здравпункт, приём в котором осуществлял 1 врач [3, лл. 80, 81 об.].

Особой гордостью предприятия был клуб. Это было трёхэтажное кирпичное здание, крытое железной кровлей. Снаружи его украшали колонны и фигуры лепной работы. Каждая комната внутри была отдела в своём стиле и также оформлена лепниной. Клуб был обставлен хорошей мебелью [1, л. 15]. В одном из помещений находился кинотеатр на 150 мест (2-й в городе, уступавший только кинозалу клуба «Профинтерна» – 500 мест). При клубе машиностроительного завода находилась типография, в которой издавалась районная газета «Пламя» [3, л. 82 об.].

Поступательное развитие было прервано с началом Великой Отечественной войны. Немало рабочих машзавода было призвано в армию. Предприятие стало работать в две смены, рабочий день длился по 11 часов. В октябре 1941 г. враг пришёл на Белгородскую землю, линия фронта прошла по территории Шебекинского района. Было решено эвакуировать ценное оборудование, по одним данным в Сарапул, по другим в Нижний Тагил [5, с. 179]. Но этим планам не суждено было осуществиться. Подготовленное к вывозу имущество погибло на железнодорожных станциях Шебекино и Нежеголь в результате вражеской бомбардировки. Но самые тяжёлые испытания были впереди.

17 февраля 1942 г. на предприятие был совершён первый воздушный налёт, в нём участвовало 8 вражеских самолётов, сбросивших 30 бомб. В результате был частично разрушен литейный цех, пожарное депо и другие здания. Два месяца спустя последовал новый налёт немецкой авиации: 22 самолёта сбросили 95 фугасных и осколочных бомб. На сей раз ущерб был гораздо значительнее, были разрушены: главный корпус завода, технический отдел, гараж, химическая лаборатория, котельная, склад материалов, весовая, сильно пострадала электростанция [1, лл. 1, 3].

С 14 июня 1942 г. по 9 февраля 1943 г. город Шебекино был оккупирован гитлеровскими войсками. За это время под руководством представителей оккупационных властей Августа Вагнера и Мак-Кварта и при участии местного предателя весь уцелевший станочный парк и электрооборудование были вывезены в Харьков [1, лл. 1, 3].

Но и после изгнания захватчиков из города Шебекино беды не закончились. 17 марта 1943 г. в ходе последнего налёта 9 вражеских самолётов разрушили 3 жилых дома машзавода и полностью уничтожили 1 [1, лл. 1,3]. За время боевых действий в результате взрыва и последовавшего за ним пожара погиб клуб. Предприятие лежало в руинах.

После победоносного завершения Курской битвы Белгородчина окончательно была очищена от гитлеровских захватчиков. Всё дальше на запад уходила линия фронта. Постепенно начиналось восстановление разрушенного хозяйства. Вновь назначенное руководство машзавода подсчитывало понесённый урон. С 20 октября по 30 декабря 1943 г. работала специальная комиссия под председательством директора завода М.С. Грущенко. Ущерб был огромен, стоимость уничтоженного, разрушенного, разграбленного имущества составляла почти 10 миллионов рублей [1, лл. 1, 4]. Казалось, что история машиностроительного завода закончилась. Тем не менее, территория предприятия начала приводиться в порядок.

После окончания войны, с 1945 г. восстановительные работы развернулись в полную силу. Завод получил новое оборудование, в том числе немецкое – фирмы «Эрнст Маурих», и был полностью переоснащён. В 1947 г. он достиг довоенного уровня по выпуску продукции. В 1949 г. только административно-управленческий аппарат предприятия насчитывал 9 структурных подразделений, действовало 5 основных производственных цехов (литейный, механический, слесарно-сборочный, котельно-кузнечный, диффузионный) и 2 вспомогательных (инструментальный и ремонтный). Машиностроительный завод стал выпускать не только хлебопекарные печи и диффузионные ножи, но и формующие и заверточные машины, насосы, двигатели внутреннего сгорания, тракторные детали, чугунное литье для котлов, вентиляторов и многое другое [2, лл. 1 об., 17-27, 36, 42, 54]. Так в послевоенный период возродилось к жизни одно из старейших шебекинских промышленных предприятий.

Литература:

1. Государственный архив Белгородской области (ГАБО). Ф. Р-83. Оп. 1. Д. 1.
2. ГАБО. Ф. Р-83. Оп. 1. Д. 14.
3. ГАБО. Ф. Р-959. Оп. 1. Д. 7.
4. Каким будет машзавод в 1939? // Пламя. 21.12.1938. №289 (1608). С. 1.
5. Осыков Б.И. Шебекино // Родное Белогорье. Белгород: Константа, 2014. С. 177-184.
6. Поясов С. Шебекино // Города Белгородской области. Воронеж: Центрально-Чернозёмное книжное издательство, 1973. С. 130-180.
7. Сделаем город образцовым в Курской области // Пламя. 21.12.1938. №289 (1608). С. 1.
8. Шаповалов Г. Прошлое нашего города // Пламя. 27.12.1958. №152 (4357). С. 2.

Пчелинов-Образумов А.А.
Государственный архив Белгородской области
г. Белгород, Россия

ПОЛИТИКО-ЭКОНОМИЧЕСКОЕ СОСТОЯНИЕ ШЕБЕКИНСКОГО РАЙОНА В НАЧАЛЕ 1930-Х ГГ.

Как известно, в конце 1920-х – начале 1930-х гг. руководством страны был взят курс на ускоренную модернизацию – развитие промышленности (индустриализацию) и объединение единоличных крестьянских хозяйств в коллективные (коллективизацию). Данный период во многом стал переломным в истории нашей страны в целом и Белгородчины в частности. Целью данной статьи является анализ политико-экономического состояния Шебекинского района в 1932 г.

Источником по заявленной теме выступают документы фонда Р-959 «Шебекинский районный военный комисариат», хранящиеся в Государственном архиве Белгородской области. В данном фонде содержатся 2 характеристики Шебекинского района за 1932 г., составленные сотрудниками Шебекинского районного отдела полномочного представительства Объединённого государственного политического управления по Центрально-Чернозёмной области (ПП ОГПУ по ЦЧО) и Шебекинского районного Совета рабочих, крестьянских и красноармейских депутатов (райсовета – местного органа исполнительной власти). На момент составления эти документы являлись совершенно секретными и предназначались для ознакомления узкого круга лиц.

Шебекинский район был образован в июле 1928 г. из волостей Белгородского уезда Курской губернии. До начала 1935 г. он вошёл в состав Белгородского округа Центрально-Чернозёмной области (ЦЧО), главным городом которой был Воронеж. Шебекино в то время имело статус села [2, с. 70, 77, 78]. .

В рассматриваемый период площадь Шебекинского района составляла 932,82 кв. километра. Он состоял из 27 сельских Советов, включавших 101 населённый пункт. Население на 1 июня 1931 г. исчислялось в 70067 человек, в 1932 г. оно увеличилось незначительно, достигнув 71 000. 70,6% жителей (49467) составляли русские, 29,1% (20389) – украинцы [1, лл. 1, 55].

На территории района находилось 8 заводов: 3 свеклосахарных: («Профинтерн» в Шебекино, Новотаволжанский в одноимённом населённом пункте и Будённовский в селе Ржевка), а также находившиеся в Шебекино кожевенный, винокуренный, кирпичный и 2 мелоизвестковых [1, лл. 1, 55]. 6 из 8 предприятий располагались

непосредственно в районном центре. В районе строились: меловой комбинат в селе Логовое (ныне в черте города Шебекино), биофабрика на 40000 свиней, свеклосушилка. Основной капитал промышленности района составлял к 1 января 1932 года более 17,7 млн. рублей. Среднее число рабочих, занятых в промышленном секторе, составляло 2518 человек [1, лл. 1, 2].

В районе также была развита кустарная промышленность (дужное, бондарное, колесоободное, санно-тележное, кожевенно-обувное, мукомольно-крупяное, кирпичное и корзиночное производства) с валовым оборотом свыше 2,86 млн. рублей. В ней было занято 1511 человек [1, лл. 1, 2].

Направленность сельского хозяйства района характеризовалась как свекловично-животноводческое. С 1929 по 1931 гг. площадь посевов сахарной свёклы возросла в 2,4 раза, составив 8961 га (в 1932 г. – более 11,4 тыс. га). Доминирующую роль в посеве свёклы играли колхозы и совхозы (свыше 64% площадей) [1, лл. 2, 55]. .

На 1 января 1931 г. было коллективизировано 3552 хозяйства (30,5% от общего числа), к 1 января 1932 г. – уже 7216 хозяйств (61,5%). В 1932 г. в районе действовало 52 колхоза, 6 совхозов и 2 совхозобъединения. Отмечалось, что плановые задания (по севу. Распределению минеральных удобрений, ремонту инвентаря) успешно выполнялись колхозами и совхозами. В 1932 г. проведение посевной кампании оценивалось удовлетворительно, за исключением отдельных сёл (Крутой Лог, Нижний Ольшанец, Зиборовка). К 10 мая в колхозах засеяли 78,7% площадей, единоличники только 29,7%. К 1932 г. было обобществлено: быков племенных – 38, коров – 295, нетелей – 30, подтелок – 127, телят – 1019, рабочих волов – 62, свиней всех возрастов – 2184, овец – 460. В 1932 г. существовало 11 колхозных свиноводческих ферм (СТФ) с общим количеством 1036 голов, а также 6 молочно-товарных ферм (МТФ) – 528 голов, а также 3 совхозных СТФ – 522 головы и 2 МТФ – 565 голов [1, лл. 2, 55, 56].

Тем не менее, сельскохозяйственные заготовки в районе проходили непросто. Если к маю 1932 г. план хлебозаготовок выполнили на 95,88%, то мясозаготовок – на 60%., а яйцегаготовок – всего на 8% [1, лл. 3, 57].

Итоги коллективизации по разным сельским Советам были неодинаковы. Меньше всего хозяйств было коллективизировано в Крутологском (27,3%), Репинском (28,6%), Кошлаковском (30,6%) сельсоветах. А самые высокие показатели – в Титовском и Яблочковском [1, лл. 57-64].

На 1 января 1932 г. в районе имелось 42 школы, в которых обучалось 9208 человек. В образовательных учреждениях трудилось 208 школьных работников (особо отмечалось их социальное происхождение: 28 из них были детьми рабочих, крестьян-бедняков – 24, крестьян-середняков – 57, кулаков – 6, служащих – 58, духовенства – 23, прочих – 12) [1, л. 3].

В 1932 г. обучением было охвачено 99,4% детей школьного возраста, 97,9% семилетним школьным курсом, 89,9% так называемых переростков, неграмотных от 16 до 50 лет – 89,9%, малограмотных – 50,9%. [1, л. 56].

В 1932 г. в районе действовало 4 больницы и 4 здравпункта, обеспеченные 124 койками. На оказание медицинской помощи было затрачено 25 481 человек-дней, из них на промышленных рабочих – 1773, на рабочих совхозов и машинно-тракторных станций (МТС) – 2105, на колхозников – 6718. Внебольничную помощь получило 162524 человека [1, л. 3].

Политическая обстановка в районе была довольно сложной. За 1929 г. во время проведения сплошной коллективизации в ряде сёл (Логовое, Муром, Зиборовка) имели место массовые выступления против Советской власти (в том числе открытие церковей и разбор колхозных лошадей). В 1931 году в селе Устинка (ныне в черте города Шебекино) был убит колхозный активист Г.П. Молчанов. За год в районе произошло 6 поджогов имущество колхозов и их членов, зафиксировано появление антисоветских листовок – 3 в Муроме, 1 – в Устинке [1, л. 5].

Органами ОГПУ была пресечена деятельность «ячейки контрреволюционной организации «Промпартия»», её участники высланы из ЦЧО. В селе Муром сотрудники ОГПУ в 1929-1932 гг. ликвидировали 5 банд, среди прочих банду Горового, намеревавшуюся захватить Новотаволжанский сахарный завод, завладеть оружием, лошадьми и поднять «вооружённое восстание крестьян против Соввласти». Обезвредили они и банду Корнеевых, орудовавшую в сёлах Репное и Доброе. Её члены планировали совершить убийства ряда советских работников и сорвать проводимые в сельской местности мероприятия. В 1930-1931 гг. в районе сёл Дмитриевка и Доброе действовала банда под руководством Попка Она также была разгромлена. В это же период в селе Логовое женщины организовали антиколхозное выступление. Был положен конец деятельности группы баптистов в селе Волково, проводившей антисоветскую агитацию. В селе Зиборовка имелась группа сектантов-федоровцев, утверждавшая, что «Соввласть есть власть Антихриста» и открыто призывавшая

крестьян к неподчинению, отказу от уплаты налогов и устраивавшая массовые беспорядки. Руководящий состав секты был в 1931 г. выслан из ЦЧО. Самыми неблагополучными сёлами признавались Муром, Маломихайловка, Репное, «поражённое политическим бандитизмом». Наиболее спокойной обстановкой была в Боровском сельсовете. Всего в 1931 г. из Шебекинского района выслали 78 кулацких хозяйств с общим количеством 420 человек. Группа недовольных имелась даже на сахарном заводе «Профинтерн». Некоторые работники высказывали недовольство властью. В адрес заводских активистов приходили письма с угрозами [1, лл. 5, 58, 59, 60].

В районе среди крестьян продолжали циркулировать самые нелепые слухи. Жительница Мурома утверждала, что «скоро придут японцы и Соввласти будет конец». Крестьянин этого же села уверял, что скоро произойдёт свержение Советской власти и «воцарится белый царь на белом коне с огненным мечом». В Муроме, Устинке, Дмитриевке и других сёлах некоторые жители утверждали, что у того, кто сделает прививку от оспы, на руке появятся портреты Ленина и Сталина – «печать Антихриста». [1, лл. 6, 7]. Власти, разумеется, принимали меры для пресечения этих слухов.

Таким образом, по состоянию на начало 1930-х гг. Шебекинский район может быть охарактеризован как аграрно-индустриальный. Промышленный сектор района был представлен преимущественно предприятиями пищевой промышленности (3 сахарных, винокуренный заводы) и промышленности строительных материалов (2 мелоизвестковых и 1 кирпичный заводы). 6 из 8 предприятий было сконцентрировано в районном центре – Шебекино. Существовала также кустарная промышленность. Общее число рабочих составляло около 4000 человек (всего 5,7% населения).

Вместе с тем были имели место положительные явления в развитии народного образования (в том числе ликвидации неграмотности) и здравоохранения.

Проводимое насильственное объединение крестьянских хозяйств в коллективные вело к созданию управляемого сельскохозяйственного сектора. В этом направлении были достигнуты определённые успехи (свыше 60% хозяйств района в 1932 г. объединилось в колхозы). Но наличие проблем с плановыми заготовками продовольствия и неравномерность коллективизации по сельским Советам свидетельствуют о негативных сторонах данного процесса.

Политическая обстановка в районе была сложной, многие крестьяне были недовольны действиями властей. Были зафиксированы различные формы протеста от пассивного сопротивления, нередко

облачённого в религиозную форму, до активных действий, включая создание бандитских формирований и осуществление индивидуального террора.

Литература:

1. Государственный архив Белгородской области (ГАБО). Ф. Р-959. Оп. 1. Д. 6.
2. Административно-территориальное деление Белгородского края: конец XVI – начало XXI вв. Справочник. Белгород: Эллада, 2011. 536 с.

Рукина В.В., Минаева Л.А.

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

КРИТЕРИИ ВРЕМЕННОЙ ЗАНЯТОСТИ СТУДЕНТОВ

Современный рынок труда под постоянной занятостью понимает - занятость у одного и того же работодателя на постоянной основе с полным рабочим днем. Такая работа гарантирует постоянное рабочее место, но и гарантированный доход для работника.

Однако в последние десятилетия помимо постоянной занятости появляются различные формы нетипичной занятости, где используется труд менее конкурентоспособных социально–демографических групп населения, такие как, молодежь и лица пенсионного возраста.

Таким образом, занятость можно разделить на 2 вида[1]:

1. Постоянная форма занятости;
2. Нетипичная форма занятости.

Постоянная форма занятости характеризуются следующими особенностями[2]:

- работа у одного работодателя;
- процесс труда происходит в производственном помещении работодателя;
- трудовая деятельность ограничивается стандартной нагрузкой в течение дня, недели, года.

Нетипичная занятость отличается широким спектром видов занятости – работа на дому, занятость на частичной или временной основе.

Непостоянная занятость – это занятость, которая строится на отношениях между работником и работодателем с заключением договора на определенный или фиксированный срок.

Нетипичная занятость бывает следующих форм:

- частичная занятость;
- временная занятость.

Частичная занятость характеризуется приближенностью к стандартной форме трудоустройства, но с неполной трудовой нагрузкой.

Временная занятость характеризуется тем, что используется в определенных обстоятельствах, например [3]:

- для работы между сменами;
- разовые работы;
- дополнительные смены при перемещении предприятия на новое место;
- при увеличении объема сверхурочных работ.

Временную занятость могут составлять следующие формы трудоустройства [3]:

1. Занятость, фиксированная на определенный срок (по трудовому договору),
2. Сезонная работа,
3. Временная занятость через посредничество определенных фирм,
4. Случайная работа.

В основном в такой форме занятости заинтересована студенческая молодежь. Существование временной занятости помогает не только решить существующие материальные проблемы данной категории населения, но и вовлекать учащуюся молодежь в трудовой процесс.

Так как, существующая социальная политика в отношении студенческой молодежи не может гарантировать удовлетворение их материальных потребностей. В связи с этим студенчество заинтересовано в различных видах нетипичной занятости, позволяющей совмещать учебу с работой.

Среди основных причин совмещения работы и учебы у студентов отмечаем [4]:

- повышение своей финансовой независимости;
- развитие практических навыков и компетенций;
- стремление к профессионализации;
- ощущение независимости и самоуважения.

До 90-х годов прошлого столетия временная занятость для студенческой молодежи не была жизненной необходимостью. Существующая система материальной поддержки студентов позволяла скромно, но, тем не менее, удовлетворять основные материальные потребности. А также система государственного распределения гарантировала трудоустройство после окончания вуза со статусом

молодого специалиста, а также жилье и достойную заработную плату [4].

А для сегодняшних студентов проблемой является не только удовлетворение материальных потребностей, но и опыт работы, забота о будущем месте работы.

Для студентов 19 века основным источником существования, помимо родительских денег, также были репетиторство, частные уроки, переводы, работы переписчиком. Также студенты дореволюционного студенчества работали постоянно, временно, эпизодически не только во время учебы, но и в летнее время [5].

В советском периоде студенты, в основном юноши, получающие высшее образование, подрабатывали неквалифицированным трудом, таким как, погрузка-разгрузка вагонов. А девушки подрабатывали воспитательницами в детских садах, лагерях в летнее время, мытьем полов.

После освоения целинных земель появились студенческие стройотряды. Во время летних каникул студенты участвовали в сборе урожая на юге, в геологических, археологических экспедициях. Также они были заняты в эпизодических видах заработка – это сдача крови, участие в медицинских и психологических экспериментах [5].

На сегодняшний день изменилось отношение студентов к занятости. Как отмечают многие исследователи, для студентов временная работа в основном носит вспомогательный характер в виде дополнительного заработка, и в то же время, временная занятость, снижает успеваемость студентов, а также влияет на уровень их подготовки.

В сложившихся условиях современного времени самореализации студенческой молодежи необходима поддержка со стороны государства и учебных заведений. Это может сократить молодежную безработицу и неформальную занятость.

Поэтому всем учебным заведениям необходимо организовывать временную занятость студентов в свободное от учебы время, помогать студентам в поиске временной работы на период каникул, на определенное время, на неполный рабочий день, как по своей профессии, так и в других сферах деятельности.

Учебным заведениям необходимо проводить поиск работодателей, способных предложить студентам работу с гибким графиком, с возможностью приобретения полезных навыков по будущей специальности. Данная деятельность позволяет студентам включиться в трудовую деятельность и приобрести опыт работы.

А также, временная занятость студентов является важным фактором адаптации студентов к началу трудовой деятельности. Во время работы студенты получают практические навыки и определяются с направлением профессиональной деятельности, в которой хотели бы работать, а работодатель получает возможность формирования конкретного кадрового резерва.

Но работодатели часто отказываются принимать на квалифицированную работу студентов, в связи с необходимостью их обучения, предоставления гибкого графика из-за занятий и сессий.

Однако, часть руководителей предприятий, наоборот оказывают предпочтение студентам из-за того, что студенты не претендуют на высокую зарплату и, как правило, они более мобильны, обучаемы, полны свежих идей, заинтересованы в профессиональном развитии, имеют хорошую теоретическую подготовку [5].

Таким образом, учебные заведения могут способствовать эффективной реализации деятельности по содействию занятости студентов и способствовать решению ряда социальных проблем. Обучающимся молодым людям необходимо оказывать помощь в трудоустройстве уже в процессе обучения, тогда студенты приобретают практические навыки, опыт и адаптируются к трудовой деятельности уже с первого курса. Временная занятость способствует профессиональной самореализации студентов и повышению перспектив успешного трудоустройства после окончания ВУЗа.

Литература:

1. Столянова Т.В., Белевских Т.В. Учиться нет времени работать: где поставят запятую студенты г. Мурманска // В сборнике: Актуальные вопросы образования в XXI веке Материалы Всероссийской научно-практической конференции. 2017. С. 244-256.

2. Гарькин И.Н., Агафонкина Н.В., Медведева Л.М. Опыт реализации проекта по трудоустройству студентов «RusWorks» // Образование и наука в современном мире. Инновации. 2016. №4. С. 146 – 150.

3. Орлов В.А. Влияние занятости студентов на профессиональную подготовку специалистов // Дискуссия. 2011. № 2. С. 79-87.

4. Данилов А.М., Гарькина И.А., Гарькин И.Н. Подготовка бакалавров: компетентностный подход, междисциплинарность // Региональная архитектура и строительство. 2014. №2. С. 192 – 199.

Рябов А.А., Криволапов Е. И.

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

ПАРТНЕРСТВО КОРПОРАЦИЙ И УНИВЕРСИТЕТОВ КАК ФАКТОР КОММЕРЦИАЛИЗАЦИИ ЕГО ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОЙ СОБСТВЕННОСТИ*

Ориентация на экономику знаний в современном мире приводит к пониманию того, что изменения в системе подготовки работников являются основой текущего и будущего социального развития. Данная экономика нуждается в существовании специальных механизмов взаимодействия университетов и бизнеса. Главным критерием сотрудничества корпораций с университетами является залог результативности инновационных процессов. С точки зрения государства возникает необходимость мониторинга, а так же определения перспективных сфер взаимодействия бизнеса с вузами. Данный вид сотрудничества позволит развиваться бизнесу используя самые совершенные формы конкурентных преимуществ.

Данное сотрудничество приводит к усилению не только национальной но и конкретной региональной экономики. С точки зрения результатов деятельности это приводит к реальному воплощению идей или исследований в жизнь. Так же сотрудничество открывает доступ в высокотехнологичному оборудованию и программам, что немаловажно повышая конкурентоспособность [2, 7,8].

Например в Великобритании существует сообщество Фарадея, включающее в себя порядка 2000 компаний, а так же количество ученых занимающихся исследованиями порядка 5000. Сообщество является разветвленной сетью организаций, собравшая под своим крылом финансовые компании, торговые ассоциации, исследовательские лаборатории и университеты. С государственной стороны периодически подобным структурам оказывается значительная поддержка. Конечным результатом деятельности данного сообщества является обмен самыми последними технологиями, информацией и другими разработками частично или полностью, что должно привести к усилению конкурентоспособности отраслей на мировых рынках. Экономика данного сообщества: ежегодно на научные исследования выделяется свыше 100 млн. фунтов стерлингов, и данная цифра продолжает расти.

Целью подобного подхода является стимулирование не столько с точки зрения обучения, сколько с точки зрения исследования, участие в

консультировании, реализации проектов по конкретным заказам, а также оказание постоянной поддержки.

Другой структурой является Инновационный фонд высшего образования (ИФВО) предоставляющий университетам финансирование на основе конкурентной борьбы. Университеты получают возможность создавать специализированные площадки на которых проводятся встречи. На основе полученных разработок поощряется создание компаний, обучение навыкам предпринимательства, централизуются маркетинговые исследования.

Сами коммерческие фирмы зачастую осуществляют финансирование научных исследований. Конкретные формы подобных мероприятий могут осуществляться по следующим направлениям [1, 3, 4]:

- заказчиками исследований выступают непосредственно частные компании;
- компании участвуют в исследованиях, финансируемых государством.

Что касается основных видов сотрудничества бизнес-структур и учреждений высшего образования, то можно указать следующие:

- исследовательские проекты, а так же партнерство и сотрудничество в публикации результатов научных открытий;
- деятельность в области патентного права и авторских прав;
- трансфер технологий и знаний с помощью обмена между университетами и предприятиями;
- открытие дочерних подразделений в корпорации, создание инкубаторов для реализации новых научных исследований, бизнес-моделей.

Иногда представители крупных фирм становятся разработчиками или руководителями крупных программ и курсов. Это проявляется в определенно виде знания существующим у бизнеса – накопленный опыт [5, 6].

Рассматривая Российскую специфику взаимодействия бизнеса и университетов, то преимущественно оно проявляется в двух областях финансы и нефтегазовый сектор. Компании данных отраслей оказывающие спонсорскую помощь, конкурируют между собой за будущий персонал. Активную деятельность в данном направлении проводит компания Лукойл. Из их отчетов о социальной деятельности и благотворительности можно найти статью затрат связанную с вузами. С другой стороны российские предприятия слабо участвуют во взаимодействии с вузами при реализации научных проектов. Предприятия во многом сами предпочитают проводить

исследовательскую деятельность. Основываясь на статистических данных, порядка 82% средств связанных с исследованиями и разработками были использованы в самих предприятиях и лишь остальные средства 28% в секторе высшего образования.

В связи с этим представляется полезным государственное стимулирование данного взаимодействия. Правительственные меры, в частности, могут включать предоставление налоговых льгот тем компаниям, которые отчисляют денежные средства на проведение НИОКР совместно с вузами, а также предприятиям, предоставляющим оборудование и/или материалы для университетских лабораторий.

Изучая данный вопрос, можно отметить, что в случае формирования взаимодействия бизнеса и университетов по схеме «поставщик-потребитель», все усилия могут оказаться тщетными. Вопросы рыночного характера, такие как ценообразование, экономия средств на обучение, качественная информация коммерческой направленности – все это безусловно важно. Однако это само по себе не может привести к максимальному результату совместной работы.

Самый сложный шаг во всем этом – взаимное недопонимание сторон. Известно множество случаев при которых одна из сторон данного процесса грубо нарушает, либо вообще отказывается выполнять свои обязанности. Так например разработчик патента может отказаться продавать его или подписать соглашение предоставляющее право на использование результатов деятельности. Конечно это его выбор, но в таком случае разработка на которую были потрачены финансовые и человеческие ресурсы откладывается на полку и становится никому не нужной. А при стремительном темпе технологического развития в современном мире, уже через пару лет продукт интеллектуальной собственности может морально устареть. Либо с другой стороны необходимые для реализации технологии существуют, но их невозможно использовать по той же причине не нарушив законодательства. Все это приводит к тому, что “хорошая” технология не используется по назначению. Вторым примером может быть и не совсем честное отношение бизнеса к данным технологиям. Получив технологию в свои руки бизнес может попросту отказаться от отчисления лицензионных платежей. В условиях достаточно непрозрачного законодательства это может создать нечестное поле для игры. Ведь бизнес не заплативший за технологию может отказаться в более выгодном положении из-за отсутствия затрат на приобретение или отчислений за продукт интеллектуальной собственности. Такие недопонимания порождают недоверия в котором некоторые люди могут изначально надеяться на один из данных исходов, что в свою очередь

будет тормозить процесс развития и создания новых продуктов как в интеллектуальной так и в реальной сфере. Третьим вариантом является то, что в условиях сильной нефтегазовой экономики, многие компании не всегда понимают зачем им этот продукт интеллектуальной собственности. Они не желают вкладываться в его разработку или покупку, что в свою очередь может приводить к снижению конкурентных позиций на мировом рынке.

Все это обуславливает насущную необходимость создания разветвленной сети «сотрудничающих организаций», являющейся площадкой для открытого сотрудничества университетов и бизнес-структур. Позволяющих каждой стороне от разработчиков продукта интеллектуальной собственности до инвестиционных фондов и компаний для которых технология значима в создании конечного продукта получать максимальную выгоду от исследований и разработок.

*The article was prepared within a development program of the basis university on the basis of BSTU named after V.G. Shukhov

Статья подготовлена в рамках программы развития опорного университета на базе БГТУ им. В.Г. Шухова

Литература:

1. Афонин А.Ю. Бизнес и высшее образование: опыт взаимодействия в Великобритании // Университетское управление. 2004. №4. С. 53-66.

2. В вузы не только за знаниями [Электронный ресурс] – URL : http://www.extra-n.ru/text/bisnes/v_vuz_-_ne_tolko_za_znaniyami/ (дата обращения: 21.09.17).

3. Куренной В.А. Бастард модерна. О текущем кризисе университета // Неприкосновенный запас. 2011. №3. С. 103 – 110.

4. Моисеев В.В. Актуальные проблемы государственной экономической политики России // Вестник БГТУ им. В.Г. Шухова. 2017. №7. С. 196-202.

5. Селиверстов Ю.И., Ватулин А.Е. Исследование факторов и методов активизации инновационных процессов // Вестник БГТУ им. В.Г. Шухова. 2016. №10. С. 267-273

6. Рисин И.Е. Расширение форм сотрудничества ВУЗов и бизнеса как основа развития инновационного потенциала: опыт для России [Электронный ресурс] – URL: <http://www.it-expo.org/de/2009-04-29-11-17-26-3-2009-04-29-11-16-21/7-2009-04-29-12-09-58> (дата обращения: 21.09.17).

7. Филиппов В.М. Сравнительный анализ систем управления в вузах, организации и экономики образования [Электронный ресурс] – URL: <http://www.umj.ru/index.php/pub/inside/65> (дата обращения: 21.09.17).

8. Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс] – URL : <http://www.gks.ru/>. (дата обращения 21.09.17).

Рябов А.А., Поддубный Г.А.

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

ПРОБЛЕМЫ КОММЕРЦИАЛИЗАЦИИ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОЙ СОБСТВЕННОСТИ УНИВЕРСИТЕТА И СПОСОБЫ ИХ РЕШЕНИЯ

Во все времена университет являлся центром концентрации интеллектуального потенциала общества. И если когда-то, большинство университетов, в большей степени, акцентировало свое внимание на подготовке высококвалифицированных кадров, в наше время наряду с этим университет выполняет ряд других функций, среди которых особое значение занимает инновационная деятельность.

В связи с этим становится актуальным вопрос о формировании эффективной системы взаимодействия университетов и организаций с целью практического применения результатов инновационной деятельности. Для формирования такой системы необходимо решить ряд взаимосвязанных проблем, одной из которых является организация патентного права в РФ.

В соответствии с данными РОСПАТЕНТ в период с 2013 г. по 2016 г., было выдано следующее количество патентов:

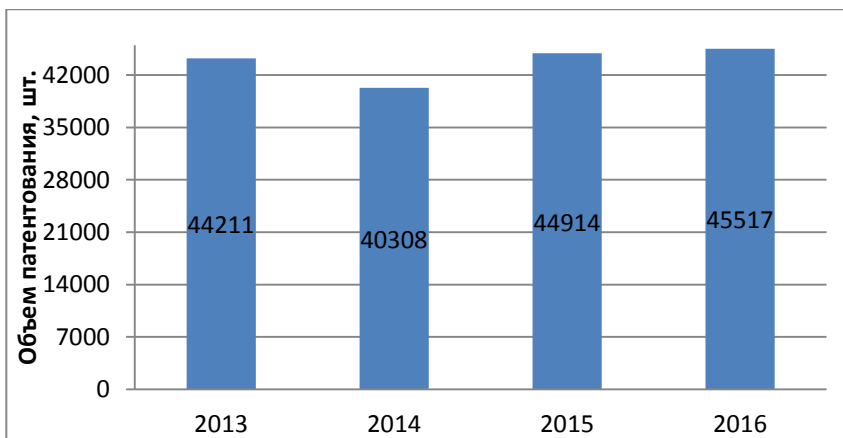


Рисунок 1 – Объем патентования РФ (2013-2016 гг.)[2]

Кроме того на рис. 2 представлена доля коммерциализации патентов в РФ.

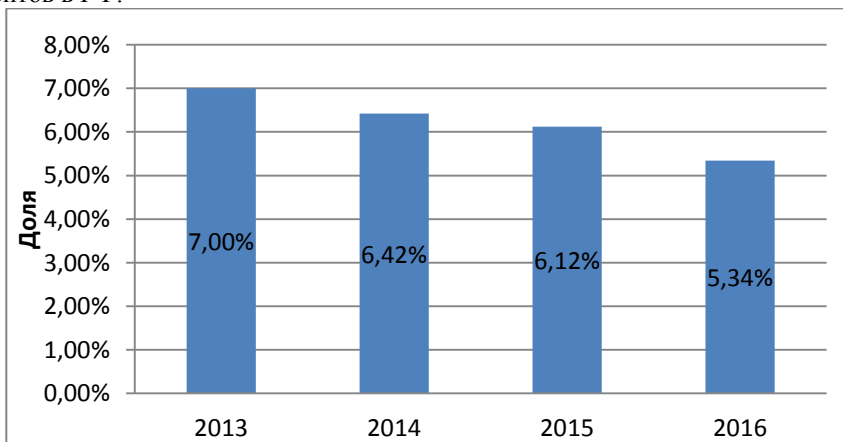


Рисунок 2 – Доля коммерциализированных патентов в РФ (2013-2016 гг.)[3]

Исходя из данных рис. 1 можно сделать вывод, что количество выданных патентов, начиная с 2014 г. увеличивается, в свою очередь, рис. 2 свидетельствует о сокращении доли коммерциализации полученных патентов. В 2016 г. данный показатель составил 5.34%. Для сравнения в развитых странах это значение достигает 54%. Такая низкая доля коммерциализации патентов связана с несовершенством патентного права в РФ. Дело в том, что патент предполагает наличие двух функций – разрешительной и запретительной. Во-первых, патент

дает право его обладателю на проведение определенных действий предусмотренных патентом. Во-вторых, патент запрещает кому-либо осуществлять какие-либо действия с объектом патентования. В России, реализации главной, запретительной, функции ставится под сомнение. Это обусловлено тем, что любой патент, будь то патент на полезную модель или патент на изобретение, имеет прототип. Предполагается, что изобретатель не разработал свою идею с полного нуля, а взял за основу что-то известное, прототип, и этот прототип как-то улучшил. Благодаря этому сторона заключившая договор с обладателем патента может внести свои изменения, получить новый патент и вынудить РОСПАТЕНТ признать недействительным предыдущий. Подобные прецеденты уже бывали. Казалось бы, данная проблема могла решиться созданием суда по вопросам патентного права и такая инициатива не раз выдвигалась, но не была принята. Основным аргументом, препятствующим, созданию такого суда является недостаточное количество дел, что в свою очередь обусловлено отсутствием квалифицированных юристов в вопросах патентного права.

Вот и получается, что несовершенство патентного права сказывается на количестве специалистов разбирающихся в данном вопросе, в результате чего обладатель патента не способен заключить договор который мог бы предотвратить возможный оппортунизм со стороны заинтересованных лиц.

Данная ситуация с патентным правом является серьезным барьером препятствующим коммерциализации интеллектуальной собственности университетов. Для решения этой проблемы целесообразно создание независимого института, который мог бы, помимо государственных органов власти, выступать гарантом выполнения условий договора между обладателем патента и заинтересованным лицом.

Подобное несовершенство законодательства ограничивает возможность университетов в коммерциализации интеллектуальной собственности. Из трех базовых способов передачи и коммерциализации вузовских разработок и технологий, а именно:

- проведение НИОКР по заказу промышленных предприятий и корпораций;

- лицензирование и уступка патентных прав;

- создание малых инновационных предприятий на основе результатов проведенных в рамках вузов НИР, понятным и наиболее проработанным с законодательной точки зрения является первый путь – проведение заказных НИОКР. В этом случае, согласно действующему Гражданскому кодексу Российской Федерации, всеми правами на полученные результаты научно-технической деятельности обладает

Заказчик, если иное не оговорено в договоре[4]. Успешное проведение НИОКР по заказу промышленных компаний и предприятий может привести к созданию совместных лабораторий и далее - специализированных научно-образовательных и технологических центров в вузах.

Что касается создания малых инновационных предприятий на основе результатов проведенных в рамках вузов НИР, то основной проблемой здесь является отсутствие полноценного штата квалифицированных менеджеров и ученых, обладающих способностями и знаниями, позволяющими эффективно коммерциализировать результаты исследовательской и образовательной деятельности, управлять инновационными компаниями и проектами.

Одним из способов решения данной проблемы может выступать создание специальных обучающих курсов по патентованию, коммерциализации, созданию компаний, для студентов различных направлений. Так американский экономист Алан О'Коннор, на конференции «Мировой опыт взаимодействия университетов с бизнесом и региональной властью в области трансфера технологий» отметил: «Университеты нам видятся как предпринимательские структуры. Мы хотим, чтобы студенты и профессора организовывали компании, становились руководителями исследовательских проектов»[6].

Также немаловажным является согласованность инновационных проектов со стратегией региона, и предприятий осуществляющих свою деятельность на данной территории. Университет должен инициировать исследование по определению предпочтений предприятий на тот или иной вид инновационной деятельности и акцентировать свои исследования в данном направлении.

Кроме этого одним из вариантов коммерциализации интеллектуальной собственности университета может выступать создание межвузовских центров коллективного пользования оборудованием. На мой взгляд, данное направление особенно актуально в нашей стране, в условиях нехватки финансирования. Его суть заключается в создании межвузовских научных центров. Подобные центры, созданные на основе совмещения средств из различных источников, становятся местами коллективного научного пользования для всех участников консорциума.

Подводя итог можно сказать, что основной проблемой сдерживающей рост коммерциализации интеллектуальной собственности университетов является несовершенство законодательства. Решив данную проблему, вуз сможет использовать

больше инструментов для осуществления взаимодействий с организациями и тем самым увеличить коммерциализацию интеллектуальной собственности.

* The article was prepared within a development program of the basis university on the basis of BSTU named after V.G. Shukhov

Статья подготовлена в рамках программы развития опорного университета на базе БГТУ им. В.Г. Шухова

Литература:

1. Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/accounts/#. (Дата обращения: 28.09.2017).

2. Федеральная служба по интеллектуальной собственности (РОСПАТЕНТ) [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.rupto.ru/opendata>. (Дата обращения 28.09.2017).

3. Россия в цифрах [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.gks.ru/free_doc/doc_2017/rusfig/rus17.pdf. (Дата обращения 28.09.2017).

4. Гражданский кодекс Российской Федерации от 26.01.1996 № 14-ФЗ (ред. от 28.03.2017) / Справочно-правовая система «Консультант Плюс».

5. Селиверстов Ю.И., Кравцов И.В. Некоторые аспекты выбора способа коммерциализации инноваций // Актуальные проблемы экономического развития: сб. докл. 7 Междунар. Заочной науч.-практ. Конф. Белгород: Изд-во БГТУ 2016. С. 210-213.

6. Аккредитация в образовании [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.akvobr.ru>. (Дата обращения 28.09.2017).

7. Дорошенко Ю.А., Бухонова И.В., Соминна И.В. Теоретические аспекты инвестиционной привлекательности экономических систем // Белгородский экономический вестник. 2014. № 2. С. 3-7.

Рябов А.А., Симоник Е. В.

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

ПРОБЛЕМАТИКА ЗАЩИТЫ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОЙ СОБСТВЕННОСТИ. СПОСОБЫ ЕЕ ЗАЩИТЫ В СТРАНЕ И В ВЫСШЕМ УЧЕБНОМ ЗАВЕДЕНИИ

Интеллектуальная собственность – это часть информационного кругооборота в процессе жизненного цикла продукции и информации. Её защита важна для того, чтобы поддерживать экономическое преимущество законных разработчиков новых товаров. Если её не защищать, то будут страдать производители товаров и экономика в целом.

Под защитой прав понимают активную деятельность исполнительных и судебных структур власти, их быстрое реагирование на нарушение закона.

В современном мире в связи с совершенствованием рыночных отношений защита интеллектуальной собственности и её совершенствование в Российской Федерации необходима. Защищать интеллектуальную собственность необходимо, поскольку, как товар, она не имеет постоянную стоимость. Интеллектуальная собственность имеет лишь материальную ценность. Идею можно продать один раз, а платить деньги за открытую информацию не будут. Если не обеспечить интеллектуальную собственность необходимой защитой, то изобретатели и новаторы могут столкнуться со спорами. Их ещё называют «патентными войнами», которые являются тормозом для инноваций.

Вместе с законопослушными инновационными компаниями на рынке появляются компании, создающие свое развитие не путем формирования и введения новой технологии, а инициированием судебных дел.

В 2015 г. Суд по интеллектуальным правам рассмотрел в первой инстанции 703 дела, что на 11,4% меньше, чем годом ранее, рапортовал в изданном в мае 2016 г. отчете Верховный суд. Арбитражные суды рассмотрели в 2015 г. 10 974 дел - это на 8,6% больше, чем в 2014 г [10].

Выходя на международный рынок, многие отечественные разработчики начинают сталкиваться с «патентными троллями». Это люди или фирмы, которые специализируются на регистрации и скупке патентов, не используя их в производственной деятельности, для того, чтобы предъявлять патентные иски крупным компаниям через судебные или несудебные преследования с целью вынудить фирму заключить

лицензионный договор, приобрести патенты или взыскать компенсацию за нарушение патента [4].

Впервые патентный троллинг был замечен в США. Свою популяризацию и распространение получил благодаря высокой доходности. Данные компании-тролли умело используют несовершенства норм законодательства, чтобы их действия считали законными. Есть мнение, что в судебных разбирательствах патентные тролли получают высокие доходы, в отличие от производства продукции и применения разработок.

Для получения прибыли данные компании используют схему. Например, они ищут успешную компанию, которая осуществляет свою деятельность в сфере электроники, IT-технологий и медицинской инновации. Далее патентные тролли ищут у компании компонент, который обладает определенными характеристиками. Затем они ищут авторов, которые обладают самостоятельной разработкой, и выкупают у них патент на данную разработку. Обычно затраты на покупки патентов бывают незначительны. Например, если рассматривать со стороны IT технологий, то их свойства из-за высокого технического прогресса становятся невостребованными. После этого начинаются споры и судебные тяжбы. Компания утверждает инноватору, что она имеет патент, который они используют в создании комплексной инновации и начинают взыскивать с них крупную сумму из-за незаконного использования разработки и нарушения авторских прав. Многие «жертвы троллинга» соглашаются возместить ущерб, так как судебные разбирательства могут повлечь за собой ухудшение репутации компании и огромные убытки.

Многим крупным компаниям на руку действия патентного троллинга, поскольку они являются средством конкурентной борьбы за рынок сбыта.

В докладе PricewaterhouseCoopers за 2015 год была представлена прямая связь между ростом патентных троллей и прямыми и косвенными потерями крупных компаний. Из-за этого национальная и мировая экономика теряет миллиарды долларов, что может негативно повлиять на благосостояние общества. Так же могут обесцениваться принципы патентного права, которые ставят законодательство в тупик, создавая дилемму между спорами [5].

В России предприятия приобрели навык использования патентных войн. Так как в российском законодательстве немало изъян. Особенно часто, отечественные патентные тролли используют возможности госрегистрации полезных моделей, так как данный вид объектов протекции:

1) позволяет существенно сократить сроки процедуры госрегистрации по сравнению с изобретениями (шесть месяцев против полутора лет);

2) не требует изобретательского уровня, из-за несоответствия с которым большинство технических решений обычно отсеивается в процессе госрегистрации;

3) не проверяется сотрудниками регистрирующего органа (федерального института промышленной собственности) в ходе осуществления процедуры госрегистрации на предмет соответствия критериям патентоспособности.

Последним подпунктом российские предприятия-тролли злоупотребляют. В результате чего многие разработки получают юридическую охрану.

В 2016 году на базе Роспатента была встреча, посвященная созданию единого регулятора в сфере интеллектуальной собственности. Начальник отдела Палаты по патентным спорам Наталья Ложкина заявила, что будет выпущен набор рекомендаций для борьбы с патентными троллями. Это доказывает, что в настоящее время не существует правовых методов борьбы с предприятиями-троллями. Чтобы ему противодействовать, необходимо своевременно регистрировать свой патент или искать патентообладателей для заключения с ними договоров [5].

В настоящее время защита интеллектуальной собственности определена тем, что торговля контрафактными товарами отрицательно сказывается на политике и экономике страны. Нарушение авторских прав приносит многомиллионный экономический ущерб. Последствия незащищенности интеллектуальной собственности могут быть крайне негативны. Они могут привести к таким событиям как: увеличение безработицы из-за прекращения легального производства; криминализация общества из-за нарушений прав интеллектуальной собственности; отмывание денег через бизнес подделок; ухудшение качества товаров из-за которой увеличится угроза жизни и здоровья потребителей; падение инвестиций; снижение доходов и прибыли; ущерб деловой репутации; потеря налогов из доходной части бюджета страны; отсутствие желания создавать новые объекты интеллектуальной собственности и другое.

Основные способы защиты интеллектуальной собственности являются патент и лицензия. Именно они подтверждают авторство и наличие прав на результат умственного труда. Также используют как защиту знак «копирайт» и торговые марки. «Копирайт» подтверждает достоверность того, что данный продукт имеет признак

интеллектуальной собственности и находится под защитой закона. Торговые марки дают уникальность в обозначении вида продукции. Поделка такой марки преследуется законом[8].

В Российской Федерации разделяют два способа защиты интеллектуальной собственности. В первом способе, который называют юрисдикционный, привлекают специальные государственные органы (прокуратура и суды). В этом случае при нарушении прав пострадавшего, которые защищают государственные органы, выплачивается необходима компенсация. Если право на интеллектуальную собственность были оформлены, и в суде было доказано нарушение, то нарушителю грозит штраф, согласно статье 1301 ГК РФ.

Во втором способе не привлекают государственных органов. Такой способ защиты называют неюрисдикционный. Это могут быть в таком случаи, например, нарушитель признался о правонарушении и предложил решить спор путём переговоров [9].

Каждый изобретатель, который создает произведение, должен обеспечить свои права на нее. Это касается патентов и лицензий. Также нужно учесть размещением знака «копирайт» рядом с произведением. Это позволит избежать проблем, которые нарушают законодательство, и доказать в суде свое авторство на результат интеллектуальной деятельности.

На данный момент можно охарактеризовать сферу ИС в России:

- 1) несовершенны механизмы защиты ИС;
- 2) недовольство поставщиком ИС;
- 3) недовольство потребителей объектов ИС. Это связано с ограничением доступа результатам интеллектуальной деятельности и материальным затратам за их приобретение.

В рассматриваемом вопросе выявляется тот фак, что основным препятствием вступления России в ВТО была защита интеллектуальной собственности. США, как мировой лидер по экспорту интеллектуальной собственности, внесла резолюцию с требованием остановить вступление России в ВТО до того момента, пока не решит все вопросы, связанные с интеллектуальной собственностью. После вступления России в ВТО и новая обстановка с внешними торговыми и экономическими партнёрами требуют формирование новой системы защиты и управления интеллектуальной собственности.

Государственной думой РФ был принят 24 ноября 2006 года, и подписан Президентом 18 декабря 2006 года Федеральный закон «О введении в действие части четвертой Гражданского кодекса РФ», который содержал нормы в области интеллектуальной собственности.

Данный закон был введен в действие с 1. 01. 2008 года. После его принятия утратили силу нормативные акты в данной области. В нормативную базу до принятия части 4 Кодекса входили такие законы как: «Об авторском праве и смежных правах», «Патентного закона РФ», «О товарных знаках, знаках обслуживания и наименованиях мест происхождения товаров», «О правовой охране программ для ЭВМ и баз данных», «О правовой охране топологий интегральных микросхем».

Стоит отметить, что со 2 июля 2013 года начал свою работу Суд по интеллектуальным правам, патентный суд. Российская Федерация с интересом занята совершенствованием и улучшением правоприменения в рассматриваемом вопросе. Это способствует повышению системы защиты интеллектуальной собственности и её эффективности с учетом международных стандартов. Кроме этого, увеличится благосостояние экономики и политики страны, и общее благосостояние населения.

Судьи и специалисты СИПА уделяют внимание таким вопросам как: развитие правовой теории и улучшение правоприменительной практики – судом регулярно выпускаются справочные и методические материалы по отдельным проблемам, проводятся заседания Научно-консультативного совета, на которых кроме судей всех инстанций присутствуют и представители научного сообщества, и практики. Стороны могут решать свои споры не только в государственных судах, но и в третейском. Однако в иных случаях обращаются к административным международным процедурам.

В 2017 начал свою деятельность Третейский суд для решения вопросов, связанных с венчурными инвестициями. Учитывая тот факт, что многие венчурные отношения усложняются своеобразием интеллектуальных прав, Третейский суд имеет возможность стать первым негосударственным судом, решающие споры в области интеллектуальной собственности [2].

Огромное значение защиты интеллектуальной собственности придает США. Уже в 18 веке основатели США в Конституции в главе 1, статье 8 указали необходимостью защищать интересы авторов изобретений, деятелей науки и культуры. На сегодняшний день интеллектуальная собственность в США занимает большую часть доходов страны. Америка является один из лидеров в исследованиях. Государство и венчурные капиталисты вкладывают деньги в новые проекты. Таким образом, изобретатели имеют перспективные возможности, чем в других странах. Появляется преимущество – появляются новые инвесторы, приток ученых и высококвалифицированных специалистов. Таким образом, США

получает от данной политики преимущества, выражающей процветания данного вида деятельности, творчества и науки в Америке [3].

Большой доход от американского экспорта приводится на продажу интеллектуальной собственности за границу. Это могут быть высокие технологии, «ноу-хау», авторские права, лицензии на производство товаров и оказание услуг под товарными знаками. Администрация Америки, не смотря на принадлежность партии, всегда активна в вопросах, связанная с защитой интеллектуальной собственности за рубежом. Особо она строга к «пиратам» и странам, где данный вид деятельности процветает. Что касается России, она вместе с пятью странами (Индия, Чили, Тайвань, Китай и Вьетнам) находит в списке «второго эшелона». Данный список указывает на страны, где уровень пиратства высокий, но правительство делает успешные попытки борьбы с незаконным распространением контента в сети интернета.

На сегодняшний день основной путь развития экономики России – инновационный. Без объектов интеллектуальной собственности инновации невозможны. Огромную роль играет ИС в образовательных и научных учреждениях, где создаются разнообразные результаты интеллектуальной деятельности, которые нуждаются в правовой защите. Если увеличивать число РИД, то это позволит ВУЗу [6]:

- 1) сохранять и развивать деятельность ВУЗа в области интеллектуальной собственности;
- 2) повысить свою репутацию и рейтинг среди других образовательных учреждений и научных организаций;
- 3) улучшить и сотрудничать с научными партнерами, организациями и промышленными предприятиями России и за рубежом;
- 4) внедрить в оборот новый инновационный продукт, который сделает вклад в развитие экономики страны;
- 5) стимулировать изобретательской активностью сотрудников, докторантов, аспирантов и студентов ВУЗа для дальнейших инновационных открытий и разработок.

Однако существуют преграды, которые связаны с отсутствием квалифицированной юридической помощи при создании, использовании, оформлении и защите прав интеллектуальной собственности. Помимо вышеописанных сложностей, связанных с ИС вузов, существует и ряд других проблем в этой сфере, которые объединены одной причиной - отсутствием действующего механизма квалифицированной своевременной юридической помощи, оказываемой ученым - работникам вузов - создателям РИД специалистами в сфере права ИС.

Необходимость ВУЗа в сфере интеллектуальной собственности можно свести к следующему [6]:

- 1) повышение правовой грамотности авторов РИД и сотрудников;
- 2) наблюдение за соблюдением законодательства;
- 3) улучшение квалификации сотрудников ВУЗа – специалистов в сфере ИС;
- 4) налаживание контактов с ведущими вузами страны и за рубежом;
- 5) активное принятие участия в мероприятиях, связанные с интеллектуальной собственностью;
- 6) увеличение числа служебных РИД ВУЗа, за счет использующих новейшие методы и способы их выявления и усовершенствования механизма, фиксации момента возникновения исключительных прав на них;
- 7) определение новых способов коммерциализации ИС ВУЗа и реализация их на практике силами сотрудников вузов.

Защита интеллектуальной собственности на сегодняшний день является важнейшим вопросом, стоящий перед ВУЗом. Поскольку является неотъемлемой частью инновационной политики каждого региона и страны в целом. На сегодняшний день необходимо сосредоточить внимание ВУЗа к защите объектов интеллектуальной собственности. Особо строго вопрос ставится в применении к защите объектов интеллектуальной собственности ВУЗа. Это касается охраны объектов авторского права, патентного права, секретов производства («ноу-хау»), объекты смежных прав, средства индивидуализации и другие.

Литература:

1. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть четвертая) от 18.12.2006 № 230-ФЗ (ред. от 03.07.2016, с изм. от 13.12.2016).

2. Ахмедов Г.А., Войниканис Е.А., Глазунова К.Д., Зайченко Н.В., Княгинина И.К., Королева И.А., Липатова Ю.А., Митягин К.С., Смирнова В.Р., Леонтьев К.Б., Евдокимова М.И., Савина В.С., Гурко А.В. Интеллектуальная собственность и социально-экономическое развитие // Основные тенденции развития права интеллектуальной собственности в современном мире, в том числе новые объекты интеллектуальных прав и глобальная защита: По заказу Акционерного общества «Российская венчурная компания». М.: 2017. С. 5 - 15.

3. Арабян М.С., Попова Е.В., Юдина А.А. Современные способы защиты интеллектуальной собственности (ИС): Россия и ВТО. URL: http://www.akit.ru/ohrana_is/

4. Баранов Б. Интеллект без собственности: зачем нужно защищать авторские права. URL: <http://www.forbes.ru/biznes/340197-intellekt-bez-sobstvennosti-zachem-nuzhno-zashchishchat-avtorskie-prava> (дата обращения: 07.03.2017)

5. Буютова П. «Патентный троллинг»: не до смеха. http://thewallmagazine.ru/patent-troll-not-that-funny/#_ftnref1 (дата обращения: 15. 03. 2017)

6. Кондратьева Е.А. Необходимость создания в вузах центров интеллектуальной собственности. URL: <http://xn----7sbbaj7auwnffhk.xn--p1ai/article/14822> (дата обращения 15. 12. 2015).

7. Селиверстов Ю.И., Ватулин А.Е. Исследование факторов и методов активизации инновационных процессов // Вестник БГТУ им. В.Г. Шухова. 2016. №10.С. 267-273.

8. Интернет-портал BusinessMan. URL: <https://businessman.ru>.

9. Информационный портал Bukva-zakona.com. URL: <http://bukva-zakona.com>

10. Информационный портал Главное правовое и юридическое медиа в России Право.ru. URL: <https://ip.pravo.ru/view/407/>

Рябов А.А., Соломатин О.О., Чуб А.Д.

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

ПРОБЛЕМЫ ИННОВАЦИЙ В СФЕРЕ ЗАЩИТЫ И КОММЕРЦИАЛИЗАЦИИ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОЙ СОБСТВЕННОСТИ ВУЗОВ

В наше время вузы чаще всего становятся обладателями авторского и патентного права над многими проектами, в связи с чем часто встает вопрос о том, как же защищать интеллектуальную собственность.

Один из самых распространённых путей защиты интеллектуальной собственности – применение мер ответственности. Для повышения эффективности таких мер необходимо совершенствовать законодательство РФ, обращая внимание на опыт мирового сообщества. Ведь без защиты интеллектуальной собственности невозможно дальнейшее эффективное развитие системы инвестиций [1]. Если принять в рассмотрение инвестиции как направление бизнеса, то можно заметить, что интеллектуальная собственность является неотъемлемой составляющей организационного капитала [2].

В современных условиях, в связи с глобализацией и широким распространением торговли и оказанием услуг посредством интернета,

защита прав и интересов российских вузов-правообладателей при коммерциализации интеллектуальной деятельности должна обеспечиваться постоянно совершенствующимися механизмами, которые позволят Российской Федерации развиваться и оставаться конкурентоспособной на рынке интеллектуальной собственности.

Для выполнения задачи по защите объектов интеллектуальной собственности вуза необходимо:

- Организовать работу по закреплению, учету и защите интеллектуальных прав вуза и его работников.

- Осуществлять взаимодействие с соответствующими подразделениями вуза, третьими лицами, а также федеральными органами исполнительной власти, органами местного самоуправления и государственными корпорациями в области интеллектуальной собственности.

- Осуществлять подготовку проектов соглашений и договоров о передаче исключительных прав на объекты интеллектуальной собственности.

- Вести учет охраноспособных объектов интеллектуальной собственности, полученной вузом.

- Участвовать в комплексных проверках учета и охраны интеллектуальной собственности вуза.

В результате такой политики, все объекты интеллектуальной собственности вуза рассматриваются в качестве его собственности, так как, в соответствии с действующим законодательством, ему принадлежат права собственности не только на денежные средства и имущество, но также и на продукты интеллектуального труда, являющиеся результатами его деятельности. На этом основании вуз должен выступать в роли единственного правообладателя какой-либо интеллектуальной собственности, созданной в связи с выполнением служебных обязанностей вне зависимости от того, в каком из научных или учебных подразделений вуза она разработана.

В связи с этим, интерес представляет п. 2 ст. 103 закона «Об образовании», который в свою очередь предусматривает, что образовательные организации высшего образования в качестве вклада в уставные капиталы хозяйственных обществ и складочные капиталы хозяйственных партнёрств носят право использования результатов интеллектуальной деятельности, исключительные права на которые принадлежат указанным образовательным организациям.

Правда, следует акцентировать внимание на том, что само исключительное право на результаты интеллектуальной деятельности не передается таким организациям, а сохраняется за бюджетными

образовательными учреждениями, что в целом снижает уровень инвестиционной привлекательности проектов по внедрению результатов интеллектуальной деятельности.

Инновационный процесс представляет собой разработку и создание новой продукции, услуги. Если ранее в вузе слабо представляли себе процесс коммерциализации разработок, то на сегодняшний день его можно представить следующим образом:

1 путь. Поиск бюджетного финансирования на безвозвратной основе на начальной и последующих стадиях реализации проекта.

- Оформление проекта в виде бизнес-плана для участия в конкурсах.
- Составление рекламных материалов для участия в выставках, конференциях.
- Защита интеллектуальной собственности.
- Подбор команды, ее обучение для реализации проекта.
- Поиск инвестора для финансирования научно-исследовательской работы (НИР).
- Аренда помещения под опытно-производственный участок.
- Создание коммерческой структуры.
- Изготовление и рассылка рекламных образцов продукции по предприятиям.
- Поиск инвестора по финансированию опытно-конструкторской работы (ОКР).
- Поиск предприятий — изготовителей составных частей продукции по проекту.
- Поиск предприятий, организация и участие в конкурсных торгах по изготовлению серийных партий продукции для предприятий.

2 путь. Самостоятельный поиск финансирования с помощью банковских механизмов.

Этот путь является более жестким, так как перечисленные выше шаги должны сопровождаться сопутствующим производством или оказанием услуг для возврата процентов по кредиту или лизингу [3].

3 путь. Поиск финансирования в коммерческом секторе.

Это реализация научно-технической разработки проекта путем организации предприятия совместно с коммерческой структурой. При этом залогом добропорядочного сотрудничества будет вложение интеллектуальной собственности, защищенной патентом, свидетельством, в качестве уставного капитала, с уступкой прав по лицензионному договору.

Процессу коммерциализации способствует налаживание и развитие инфраструктуры - это предприятия, фирмы, способные взять на себя часть проблем в процессе реализации инновационных проектов, в том числе по обучению участников проектов.

4 путь. Организация предприятия.

Наиболее рациональным путем реализации научно-технических разработок в вузе, в связи с вышеизложенным, представляется организация предприятия с уже развитой коммерческой структурой. При этом патент на инновационную разработку (способ, устройство, вещество) может быть внесен в качестве нематериального актива в уставный капитал.

Вице-премьер Правительства РФ С. Иванов отмечает, что в вопросе об инновационной деятельности учреждений науки и образования «...нет каких-то больших результатов. Одна из причин заключается в том, что до сих пор государственные учреждения науки и образования, имеющие организационно-правовую форму бюджетных учреждений, то есть финансируемых за счет бюджета, не могут законно внедрять результаты интеллектуальной деятельности и заниматься инновациями».

В связи с этим, Министерство образования и науки подготовило законопроект, который находится на рассмотрении, позволяющий государственным учреждениям науки и образования, финансируемым за счет бюджета, создавать малые предприятия в инновационной сфере.

Несколько лет назад в России была утверждена стратегия инновационного развития, ее основная цель – до 2020 года перевести экономику на инновационный путь развития. Но невозможно говорить об инновациях, не обсудив предварительно проблемы регулирования интеллектуальной деятельности и прав собственности на нее. Ведь экономика, основанная на знаниях, изобретениях, открытиях, предполагает их надлежащую правовую охрану.

Функция интеллектуальной защиты не сводится только к предотвращению плагиата: объекты интеллектуальной деятельности должны быть вовлечены в экономику – генерировать прибыль и повышать капитализации бизнеса. Это, в свою очередь, станет новым стимулом для самих разработчиков заниматься научно-техническим творчеством, результатом которого и являются инновационные продукты. «Проблема слабой развитости рынка по защите результатов интеллектуальной деятельности в нашей стране связана с тем, что долгое время в России не было рыночной экономики в принципе» – комментирует директор Центра поддержки технологий и инноваций

Института международного бизнеса и права Университета ИТМО Анжелика Ветрова.

Однако не стоит считать, что в России нет охраны интеллектуальной собственности вообще. На заседании президиума Совета при Президенте Российской Федерации по модернизации экономики и инновационному развитию председатель Правительства России Дмитрий Медведев напомнил, что в течение последних нескольких лет законодательство, касающееся охраны результатов интеллектуальной деятельности, усовершенствовалось. В минувшем году была введена практика обязательного учёта результатов научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ (НИОКР): большая часть таких работ осуществляется в вузах, и зачастую результаты деятельности ученых так и остаются в их стенах.

Обязательный учет, по словам министра образования и науки Дмитрия Ливанова на заседании Совета, позволит российским компаниям находить именно те инновации, которые являются для них перспективными. Способствовать этому можно подготовкой соответствующих специалистов, которые будут обладать комплексом знаний по праву, технологиям и ведению бизнеса. Их основная задача должна заключаться в поиске и выводе на рынок наиболее перспективных научных разработок университетов, а впоследствии и их интеллектуальной защиты.

Заключение

Таким образом, можно сделать вывод, что внедрение интеллектуальной собственности вузов в массы и защита ее от посягательств на неправомерное использование есть обоснованно выполнимое мероприятие. Так же можно отметить, что в Российской Федерации существуют предпосылки для формирования общей базы интеллектуальной собственности вузов, которая смогла бы облегчить группировку и дальнейшее правомерное использование интеллектуальной собственности каждого из вузов [4].

Литература:

1. Защита объектов интеллектуальной собственности вуза. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/zaschita-obektov-intellektualnoy-sobstvennosti-vuza>
2. Прядко С.Н., Винник А.Е. Формирование ключевых компетенций в управлении региональных предприятий // Вестник БГТУ им. В.Г. Шухова. 2017. №1. С. 219-222
3. Формирование интеллектуальной собственности. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/formirovanie-intellektualnoy-sobstvennosti-vazhneyshiy-element-innovatsionnoy-deyatelnosti-universitetov>.

4. Рябов А.А., Безлюдько В. Я. Информационные технологии в экономике. Белгород: Изд-во БГТУ, 2011. 181 с.

Ряпухина В.Н.

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

Вукчевич Н.

Государственный Белградский университет, Республика Сербия

О ПРОБЛЕМЕ ЭФФЕКТИВНОЙ ПОДГОТОВКИ ИННОВАЦИОННЫХ КАДРОВ КАК ФАКТОРА РАЗВИТИЯ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО КАПИТАЛА ЭКОНОМИКИ ЗНАНИЙ

В силу скорости роста потребностей населения в геометрической прогрессии в условиях ограниченных ресурсов инновационный вектор экономики на базе знаний и высоких технологий представляется основой стабильного развития и конкурентоспособности национальных хозяйствующих систем. Действительно, возможности стабильного экономического роста на основе существующих материальных и человеческих ресурсов являются быстро исчерпаемыми: в этих условиях повышается значение инноваций и «двигателей прогресса» (по Циолковскому К.Э. - инноваторов)⁵. Перспективы инновационно-индустриального роста актуализирует интенсивное качественное развитие процесса «кадрового перевооружения» национальной экономики. В свою очередь, состояние научного и образовательного кадрового потенциала обуславливает возможности и прогноз роста экономики, инновационное развитие и возможность реализации радикального технологического прорыва. Ковалев А.С. говорит о том, что «когда продуктом общественного воспроизводства на основе информации и знаний становится нововведения или инновации, то производство, распределение, обмен и потребление свидетельствуют о наличии инновационной экономики»⁶.

В условиях инновационного развития нематериальная экономика превращается в важнейших сектор экономики. В такой динамичной среде особое значение приобретают теория экономической природы знания, закономерности хозяйствования на основе использования знаний, принципы влияния знаний на экономические факторы, экономические инструменты измерения знания, теория приоритетной

5 Циолковский, К. Э. Двигатели прогресса.

6 Ковалев А.С. Интеграция научных знаний как парадигма инновационного развития экономики. С. 30.

роли человека в новом экономическом развитии. По мнению Ковалева А.С., изменился сам подход к знанию - теперь оно рассматривается с точки зрения его роли в развитии экономики — поэтому, для успешной интеграции научный и производственный потенциал должны быть соответствующих друг другу масштабов⁷. Тут также стоит сказать, что, например, в соответствии с контраверзной концепцией рассеянного знания Ф. Хайека, знание по отношению к информации рассматривается как совокупность представлений о состоянии среды.

С другой стороны, в контексте теории Т. Сакайя о стоимости, создаваемой знанием, оно может быть рассмотрено в качестве общественного блага. Необходимо пояснить, что общественным благом в теории экономики признается товар (либо услуга), при предоставлении которого одному индивиду он (она) становится доступной и другим без дополнительных затрат. При этом определяющей характеристикой общественных благ выступает неконкурентность в потреблении (потребление блага одним индивидом не снижает его доступности для других), неисключимость из потребления (если благо произведено, то производитель не может препятствовать его потреблению), неделимость (благо доступно в полном объеме). Когда благо неконкурентное, назначение цены товара или услуги является неэффективным (принцип Паретто) поскольку прибавление дополнительной единицы потребления приносит выгоду потребителю без всяких затрат, тогда как назначение цены сократит потребление, вызвав таким образом чистую потерю полезности. Из этого следует, что даже тогда, когда возможно предложение общественного блага через рынок, это не обеспечит достижение наилучшего или оптимального уровня производства. Спрос на общественное благо является предметом коллективного выбора. Обычно предполагается, что общественное благо поставляется государством и оплачивается за счет перераспределения средств, полученных от налогообложения⁸.

В современной экономике знание является основой такого противоречивого понятия как интеллектуальный капитал. Сегодня мы можем говорить о том, что интеллектуальный капитал становится базовой характеристикой стоимости бизнеса и основой стратегического потенциала. Интеллектуальный капитал повышает экономическую эффективность, способствует коммерциализации и обеспечивает прибыль. Интеллектуальный капитал динамичен, а его структура определяется процессом развития в большей степени, нежели

7 Там же.

8 Рогов. С.М. Будет ли Россия мировым интеллектуальным центром? С. 36.

организационной системой. В целом, интеллектуальный капитал - это самоорганизующаяся, адаптирующаяся, самообновляющаяся, открытая система, характеризующаяся отсутствием жестких связей, гибкостью обратных связей, трансцендентностью и постоянным обменом энергией с внешней средой, при чем смена технологических укладов полностью обновляет систему. Одни исследователь рассматривают интеллектуальный потенциал как совокупность человеческого, организационного и потребительского, другие же полагают, что это совокупность человеческих активов, прав на интеллектуальную собственность, инфраструктуры и положения хозяйствующего субъекта на рынке. Мы считаем, что интеллектуальный потенциал включает человеческий капитал, интеллектуальную собственность, информационные ресурсы, организационный капитал (структурные активы).

Таким образом, поскольку в условиях инновационной экономики необходим не только доход, но и формирование конкурентных преимущества, мы приходим к выводу, что для формирования интеллектуального потенциала на основе знаний необходимо инвестирование в человеческий капитал. На уровне предприятия, накопление самого ценного из активов - человеческого капитала также определяется инвестициями. При этом, человеческий капитал определяется либо как сумма его составляющих, либо как сумма вложенных в него средств, либо как стоимость возникшая в результате использования данного капитала. Дорошенко Ю.А. и Калашников А.Н. представляют функциональный подход к человеческому капиталу, в соответствии с которым он представляет собой «накопленный запас навыков, знаний, способностей человека, которые используются для создания добавочного продукта, способствуют росту производительности труда и повышению результативности работы, как отдельных людей, так и их коллективов»⁹. Многие современные исследователи обращают особое внимание на необходимость инвестирования в человека, а также «процессов становления и развития созидательных способностей людей»¹⁰.

Человеческий капитала помимо внешних инвестиций, требует внутренних затрат на свое развитие. Человеческий капитал может изнашиваться, при том, что человеческий капитал неотделим от человека. Важно равномерно инвестировать в здоровье и повышение продолжительности трудовой жизни человека, и в развитие его

9 Дорошенко Ю.А., Калашников А.Н. Инвестирование в человеческий капитал как фактор инновационного развития. С. 14.

10 Там же. С. 13

интеллектуального капитала (образование, мобильность), и в экономическое повышение его уровня жизни, которое обеспечивает возможность наиболее полной реализации его потенциала. Необходимо выделение рабочего времени для самообучения и повышение его доли в процессе обучения. Информационно и коммуникационно насыщенная среда формирует стресс, поэтому необходима защита информационной безопасности и коммуникационного здоровья. Данные направления, с учетом региональных особенностей, служат основой социальной политики государства. Рост инвестиций в человеческий капитал обеспечивает положительные социальные изменения, а также сам по себе является важным индикатором экономического развития. Основным источником инвестирования в человеческий капитал - государственный бюджет, при этом государство берет на себя функцию побуждения и принуждения к инвестициям в человеческий капитал. Также необходимо отметить роль в накоплении человеческого капитала отдельных производителей добавочного человеческого капитала. Создание и рост, обдуманность и целесообразность инвестирования в человеческий капитал определяют его особенности:

- отдача от инвестиций зависит от периода существования человеческого капитала, продолжительности трудоспособного периода человека, от момента начала инвестирования... в условиях инновационного развития период окупаемости данных инвестиций снижается;

- величина отдачи от инвестиций определяется размером превышения накопленного и приумноженного человеческого капитала над физическим и моральным износом данного капитала;

- рост доходности человеческого капитала имеет предел, максимум доходности приходится на самый активный трудоспособный возраст... инновационное развитие способствует увеличению периода активной трудоспособности¹¹.

Инновационный путь развития экономики подразумевает постоянное внедрение новых технологий и продуктов, поэтому возникает необходимость непрерывной реализации образовательных проектов. Постоянное освоение инноваций является условием успешной деятельности предприятия, поэтому повышается роль личности специалиста и становится необходима эффективная система управления человеческим капиталом. В связи с этим, одним из направлений формирования и развития человеческого капитала в

11 Дорошенко Ю.А., Малыхина И.О., Оспицев П.И. Интеллектуальный капитал как фактор успешного формирования инновационной инфраструктуры ВУЗа.

условиях экономики знаний является образовательная деятельность. Образовательный процесс должен стать основой расширения инновационной активности. В процессе обучения, развития и эволюции можно превзойти физические и ментальные ограничения — это творчество, которое позволит преодолевать информационные паттерны, в понимании Эдварда де Боно.

Необходимо пояснить, что при решении проблемы совмещения линейной и множественной системы инноваций имеет место в большинстве случаев не осознаваемый конфликт двух парадигм: «поддержки инноваций и поддержки конкретных субъектов инновационной деятельности». Нами сделан вывод о том, что главным препятствием для инновационного развития страны является отсутствие субъекта инновационного развития, осознающего свои цели, интересы, стратегию и тактику, обладающего необходимой политической волей и способного добиваться решения поставленных задач. Первые и важные шаги для появления такого стратегического субъекта – проект формирования и воспитания субъекта, инновационной элиты, способной сделать реальным именно этот образ будущего.

По нашему мнению, проблему эффективной подготовки высококвалифицированных кадров для инновационной экономики прежде всего обуславливает противоречие парадигм, ведь наука – это превращение денег в знания, а инноватика – это превращение знаний в деньги. При этом основной целью инновационного бизнеса является увеличение выгод его участников, поэтому, очевидно, что в современных условиях бизнес не спешит инвестировать в науку и образование. По Маренкову Н.Л., инноватика – это отрасль знаний, возникшая в результате использования результатов научных исследований и разработок, направленных на совершенствование процесса производственной деятельности, экономических, финансовых, правовых и социальных отношений в области науки, культуры, образования, в других сферах деятельности общества¹². В странах с развитой экономикой данная проблема решена, и наука и образование получают достаточное финансирование и поддержку, то в России ситуация остается таковой, что на фоне многомиллиардных вложений в развитие отдельных инновационных проектов, средства, в общем выделяемые на фундаментальную науку и образования остаются мизерными. Попытаемся понять, почему же современная отечественная

12 Маренков Н.Л. Инноватика.

научная школа не вписывается в инновационную модель и может ли она стать восприимчивой к инновационной мотивации¹³.

Для формирования полноценной национальной инновационной системы нужна интеграция и взаимное сближение не только науки и производства, но и образования. Необходима оценка эффективности такой интеграции (отношение результата к затратам). При оценке человеческого капитала необходимо учитывать как биофизические аспекты, интеллектуальную составляющую в виде сумма навыков и знаний, а также коммуникации, духовный и инновационный потенциал, и наконец синергетический эффект. Это определение философско-социальное, это созидательная характеристика научно-экономической категории. Человеческий капитал формируется и реализуется в коллективе и определяется инновационным климатом. Божков Ю.Н. считает, что человеческий капитал в комплексных рыночных условиях воплощается в отношениях между людьми, отношении к средствам и предметам труда, к природной среде. По Божкову Ю.Н. «в условиях инновационного развития человеческий капитал представляет собой совокупность биологических, социальных и экономических отношений, возникающих в процессе производства и реализации продукции между людьми, а также между ними и другими видами ресурсов, включая природные, технические, финансовые и инновационные»¹⁴. Автор считает, что необходима гармонизация этих отношений и их совершенствование, а также совершенствование механизмов их эффективной реализации. Инновационный человеческий капитал не является объектом купли-продажи, права на него не могут быть переданы. Человеческий капитал играет активную, преобразующую роль. Главный фактор прироста человеческого капитала - инвестиции. Человеческий капитал носит личный характер, но воплощает в себе и общественные отношения. Инновационный потенциал управления – это «умение и желание видеть целесообразность нововведений и инновационных изменений, создавать новации и эффективно применять их в практике менеджмента».

Литература:

1. Циолковский, К. Э. Двигатели прогресса // Изобретатель и рационализатор, 1980 г. № 3. С. 32-34. Режим доступа: <http://epizodsspace.airbase.ru/bibl/i-i-r/1980/3/tsiolk.html> (дата обращения: 30.10.2017 г.).

2. Ковалев А.С. Интеграция научных знаний как парадигма

¹³ Баймульдин М.М. Мотивация инновационной деятельности

¹⁴ Божков Ю.Н. Значение человеческого капитала в инновационном развитии предприятия. С.19

инновационного развития экономики // Белгородский экономический вестник. 2011. № 3 (63). С. 26-33.

3. Рогов. С.М. Будет ли Россия мировым интеллектуальным центром? // Независимая газета. 22.01.2010.

4. Дорошенко Ю.А., Калашников А.Н. Инвестирование в человеческий капитал как фактор инновационного развития // Белгородский экономический вестник. 2011. № 3 (63). С. 13-16.

5. Дорошенко Ю.А., Малыгина И.О., Осипцев П.И. Интеллектуальный капитал как фактор успешного формирования инновационной инфраструктуры ВУЗа // Вестник БГТУ им. В.Г. Шухова. 2015. № 2. С. 192-195.

6. Маренков Н.Л. Инноватика. М.: ЛИБРОКОМ, 2009. 300 с.

7. Баймульдин М.М. Мотивация инновационной деятельности. 2014. Режим доступа: <http://www.kstu.kz/wp-content/uploads/2014/03/Motivatsiya-innovatsionnoj-deyatelnosti.pdf> (дата обращения: 17.03.2016 г.).

8. Божков Ю.Н. Значение человеческого капитала в инновационном развитии предприятия // Белгородский экономический вестник. 2011. № 3 (63). С. 17-21.

Савенкова И.В., Богданова А.О.

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

РАЗРАБОТКА СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА В СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Современные организации сегодня функционируют в высоко конкурентной среде и вынуждены использовать различные средства и методы для сохранения устойчивого положения на рынке. Именно поэтому каждый сотрудник таких организаций должен быть высокомотивирован к достижению максимальных результатов. Также, каждый сотрудник должен быть не только уверен в завтрашнем дне, но и быть удовлетворен результатами своего труда, как материальными, так и нематериальными. Именно тогда его труд будет приносить реальную пользу, а организация, где он трудится, будет обеспечена высококлассными специалистами.

Исследователи отмечают, что существующая система мотивации в большинстве современных организациях не всегда позволяет сохранить и повысить заинтересованность сотрудников в своей профессиональной должности, следствием чего является снижение эффективности их

деятельности и деятельности всей организации. Соответственно, необходимость совершенствовать существующую систему мотивации современных организаций достаточно высока [5]. Поэтому в реалиях сегодняшнего дня система мотивации труда сотрудников организации состоит из следующих этапов: диагностика действующей системы мотивации, определение причин неэффективности такой системы и разработка мер по ее совершенствованию.

В процессе диагностики выявляются и анализируются проблемы, сложившиеся в сфере стимулирования и мотивации в организации, насколько система мотивации соответствует стандартам достойного труда (размеры и особенности формирования заработной платы, условий труда, социального пакета и др.). Также анализируются рабочие места и уровень организационной культуры [1].

Содержание всех аспектов совершенствования мотивации труда (институционального, ценностного, содержательного, структурного и инновационного) отражается во всех элементах системы мотивации в рамках их функций.

Процесс совершенствования системы мотивации труда сотрудников направлен на решение ряда задач:

- 1) заменить стандартизированную, во многом устаревшую систему мотивации труда, на систему, отвечающую современным требованиям;
- 2) отказаться от уравнительности в распределении и не связанной с определенными результатами деятельности дифференциации;
- 3) повысить уровень объективности оценки трудового вклада каждого сотрудника в достижение основных целей государственного управления;
- 4) укрепить связь результатов труда и немонетарных благ и услуг, предоставляемых работнику;
- 5) широко и всесторонне использовать весь объем отечественного опыта морального стимулирования [3].

В процессе совершенствования системы мотивации труда сотрудников организации, необходимо учитывать и мотивационную структуру самих сотрудников: выявить, как соотносятся различного рода мотивы, детерминирующие трудовое поведение.

Мотивационная структура сотрудников исследуется путем анкетирования и интервьюирования сотрудников, в процессе которых выявляют их предпочтения относительно ключевых мотиваторов труда, отношения к труду, отношения в трудовом коллективе, соответствия применяемых мотивов и стимулов потребностям сотрудников организации. При помощи такого исследования определяются типы мотивации, уровень удовлетворенности трудом, удовлетворенность

условиями труда, перспективы карьерного роста, наличие условий для творческой активности, роста квалификации и профессионализма, наиболее предпочтительные виды и формы мотивации (материальной, нематериальной), а также осуществляется группировка государственных служащих с близкими мотивационными характеристиками. В результате руководство организации может повысить эффективность труда своих сотрудников при помощи мер управления.

Для формирования эффективной системы мотивации труда работников сегодня необходим методический инструментарий, позволяющий проводить качественную оценку таких сотрудников, их рабочих мест и показателей эффективности труда. Как следствие вышесказанного, должны быть разработаны методологические, методические и аналитические основы создания комплексной системы показателей, учитываемых при мотивации труда. Правильное определение эффективности труда необходимо, чтобы оплата осуществлялась по результатам труда, а не за приложенные усилия»[1]. По словам Б.М. Генкина, нужна максимальная формализация оценки результатов труда для того, чтобы повысить объективность принимаемых решений [2].

В этой связи детальной проработки требует система премирования сотрудников. Премирование в качестве элемента монетарной материальной мотивации труда сотрудников организации осуществляют для того, чтобы повысить их материальную заинтересованность, стимулировать эффективный труд и вклад каждого сотрудников в успешное выполнение задач, которые стоят перед структурным подразделением. Необходимо обозначить факторы, оказывающие влияние на эффективность труда и его оплату для различных категорий работников. Такие факторы могут быть объединены в три группы:

а) факторы, которые связаны с особенностями содержания и организации трудовых процессов (например, освоение квот и др.);

б) факторы, которые связаны с компетенциями сотрудников (особенности квалификационного уровня, знаний, навыков, опыта работы, личностных качеств – инициативности, ответственности, инновационности, умения работать в команде);

в) факторы, которые связаны с существующей системой оплаты труда (должностные оклады, установленные доплаты и надбавки, премии) [3].

Такие факторы в различной степени влияют на систему материальной мотивации сотрудников организации, поэтому их необходимо учитывать, выбирая критерии и условия премирования.

При этом нужно учесть, что сочетание индивидуального и коллективного премирования будет служить наиболее полной реализации трудового потенциала сотрудников и сможет обеспечить формирование сплоченного коллектива при достижении целей организации. На основе всего вышеизложенного можно осуществить формулирование комплексного многомерного подхода к построению системы мотивации, учесть реальные достижения подразделений учреждения и отдельных сотрудников [9].

Для определения алгоритма коллективного премирования целесообразным, на наш взгляд, будет определение признаков факторов оценки работы, на основе которых будет проводиться балльная оценка значимости работы подразделений организации.

1. Необходимо определить признаки факторов оценки работы, которые станут основой балльной оценки значимости работы подразделений. Предлагаем принять схему баллов в равных весах (таблица 1).

2. Необходимо определить баллы по выделенным факторам. По данным таблицы 1 по каждому варианту проявления факторов выставляются определенные баллы. Набор возможных вариантов проявления факторов определяется путем экспертного опроса. Требования к качеству работы подразделений и работников формируются исходя из миссии и целей организации. После производится расчет суммы баллов (интегральной оценки) по каждому подразделению в соответствии с формулой:

$$B_i = \sum_{j=1}^7 B_j \quad (1)$$

где B_j – баллы по 7 признакам.

Оценку работы подразделений, рассчитанную на основе суммы баллов по каждому из факторов, используют для распределения подразделений по группам.

Таблица 1

Комплекс факторов, позволяющих оценить работу подразделений организации

п/п	Факторы и их классификационные признаки	Возможные уровни важности проявления факторов	Баллы
.	Приоритет подразделений с точки зрения достижения ими целей организации	– стратегическая роль;	3
		– поддержание системы в работоспособном состоянии;	2
		– обеспечивающая роль	1
	Результат работы (на основе	– превышает запланированные	3

.	показателей эффективности, определенных для подразделений)	показатели; – совпадает с запланированными показателями; – не достигает запланированных показателей.	2 1
.	Степень ответственности подразделений за достижение общего результата работы	– определяющая; – высокая; – средняя; – низкая	4 3 2 1
.	Сложность трудового процесса (цена ошибок: высокая, средняя, низкая, отсутствует)	– высокая; – средняя; – низкая; – отсутствует	4 3 2 1
.	Степень участия в инновационном процессе	– работники постоянно внедряют инновации; – в подразделении осуществляются организационные инновации; – подразделение осуществляет восприятие и трансляцию инноваций других подразделений; – не принимают участия в инновационном процессе	4 3 2 1
.	Степень участие сотрудников подразделения в программах обучения, аттестации	– 20 и более процентов работников участвовали в программах обучения; – 10-20 процентов работников участвовали в программах обучения; – 1-10 процентов работников участвовали в программах обучения; – работники подразделения не проходили обучение и повышение квалификации	4 3 2 3

При помощи полученного ранжирования подразделений производится учет вклада каждого из них в достижение целей работы организации в целом.

3. Определяя премиальную часть по подразделениям необходимо вести учет численности сотрудников подразделений для обоснования дифференциации премий. Поэтому нужно осуществлять «взвешивание» баллов подразделений на показатель постоянной части оплаты (ФОТ по ставкам и окладам).

4. Произвести расчет премии. Премия на 1 руб./балл может быть определена по формуле:

$$\Pi = \frac{P}{\sum_{i=1}^n bas_i * B_i} \quad (2)$$

где Π – премия в расчете на 1 руб./балл;

P – сумма премий, которая выделяется для всех подразделений;

B_i – баллы i -го подразделения;

Bas_i – оплата труда по тарифным ставкам и должностным окладам по i -му подразделению.

В завершении, определив сумму премии на y руб./балл, необходимо рассчитать величину фонда премирования (премия на 1 руб./балл умножается на сумма баллов каждого из подразделений), используя формулу:

$$\Pi_i = \Pi * B_i * bas \quad (3)$$

где Π_i – размер премиальной суммы для i -го подразделения.

Данный подход, оценивающий вклад и значимость подразделений в результаты деятельности организации в целом позволяет реализовать обоснованную материальную мотивацию. Преимущества представленного подхода по распределению премиальной части по подразделениям заключены в «прозрачности», определенной простоте восприятия, адекватности факторов премирования требованиям и целям работы организации, отсутствию дублирования, объективности оценки и мотивационной ориентации.

После определения размера премирования по подразделениям производится расчет премирования за индивидуальные результаты работы по каждому сотруднику данного подразделения. Необходимо помнить, что качество и своевременность выполнения функций сотрудников организации определяет не только их квалификация, но и адекватность системы показателей мотивации и оплаты труда, ориентирующих сотрудников на достижение показателей деятельности на своих рабочих местах. Соответственно, можно обозначить ряд условий, на основании которых должна быть выстроена система показателей мотивации и оплаты труда:

1) полнота набора показателей, учитывающих все виды деятельности;

2) измеримость значений показателей по различным временным отрезкам;

3) наличие связи показателей мотивации, финансовых показателей и целей организации [3].

В соответствии с позициями ряда исследователей можно заключить, что для работников, которые получают оклад, выделяют четыре основных типа программ оценки эффективности труда. Основой указанных программ являются следующие положения: наличие требований к должности (оценка качества выполнения должностных обязанностей), управления по задачам (оценивается достижение поставленных задач с определенными сроками их завершения), особенности характерных черт сотрудника (в частности, лидерские качества, умение работать в команде, надежность и др.), его ценности (какую стоимость работник приносит организации).

Для обеспечения эффективности системы индивидуального премирования сотрудников необходимо:

– четкое определение достижимых целей для каждого из них в рамках занимаемой должности;

– введение понятного механизма оценки результатов труда каждого работника;

– обеспечение прозрачности в определении суммы вознаграждений.

Таким образом, внедрение указанной мотивационной системы для сотрудников современных организаций будет способствовать тому, что у них будет возможность реализовать как индивидуальные, так и коллективные навыки работы, при этом, они будут уверены в том, что их профессиональная деятельность будет оценена независимо от того, будут ли их достижения персональными или же они будут реализованы в процессе коллективной работы. Подобная мотивационная система позволит не только удержать работников в данной конкретной организации, но и создать предпосылки для стремления сотрудников к постоянному профессиональному самосовершенствованию.

Литература:

1. Генкин Б.М. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях: 3-е изд., доп. М.: Норма, 2007. 371 с.

2. Минасян С.С., Кибанов А.Я., Баткаева И.А., Митрофанова Е.А., Ловчева М.В. Мотивация персонала // Молодой ученый. 2014. №1. С. 401–403.

3. Митрофанова Е.А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. М.: 2015. 524 с.

4. Одегов Ю.Г., Федченко А.А. Мотивация трудовой деятельности. М.: Альфа-Пресс, 2014. 336 с.

5. Пряжников Н.С. Мотивация трудовой деятельности: Учебное пособие для студентов учреждений высшего профессионального образования / Н.С. Пряжников. М.: ИЦ Академия, 2014. 368 с.

6. Соломанидина Т.О., Соломанидин В.Г. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Учебник и практикум. 3-е изд., пер. и доп. Люберцы: Юрайт, 2016. 323 с.

Савенкова И.В., Усова Е.И.

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

СОВРЕМЕННЫЙ РОССИЙСКИЙ РЫНОК GRADUATE RECRUITMENT

На сегодняшний день компании-работодатели в рамках собственных HR-стратегий (в области управления персоналом) разрабатывают специальные программы (Graduate Recruitment Programs), направленные на привлечение молодежи. Graduate Recruitment Programs – это программы привлечения и отбора студентов и выпускников вузов в крупные российские и международные компании на начальные постоянные или временные позиции. В современном мире «graduate» (англ. «выпускник») включает не только выпускников вузов, но и молодых специалистов с небольшим опытом работы. Основное отличие Graduate recruitment от других способов – это широкий маркетинг. Второе отличие заложено в самом названии программы по работе с молодыми талантами, которая предполагают, что возраст кандидата будет варьироваться от 18 до 25-27 лет, так как недавние выпускники также могут рассматриваться как целевая аудитория. Конечно, и у программ, и у обычных способов подбора персонала есть финальный результат – это набранные сотрудники. Но если у классического рекрутмента набранные сотрудники – это основной и практически единственный результат, то graduate recruitment позволяет достичь намного большего. При условии успешно проведенного проекта, компания дополнительно получает большой маркетинговый охват (можно посчитать в количестве узнавших о программе) и усиление бренда работодателя на рынке. У сотрудников, которые со стороны компании принимают участие в программе для graduate в роли тренеров, наставников, ассессоров, сильно растет вовлеченность. Корпоративные кадровые стратегии в области graduate-рекрутмента большинства компаний – работодателей начинают охватывать целевую аудиторию – студентов 2-5-х курсов [1]. В последние годы

работодатели испытывают дефицит кадров и вынуждены искать альтернативные варианты пополнения своего главного капитала – сотрудников, при отсутствии которых ни один бизнес не сможет держаться на плаву. Поэтому актуальных на сегодняшний день graduate – рекрутмент, стал наиболее привлекательным и актуальным направлением, среди работодателей. Понимая, что молодежь спустя десяток лет станет основной рабочей силой, работодатели успешно используют этот инструмент как не зрелый, но перспективный потенциал рынка труда. Несмотря на относительно не долгое существование данного направления в России, некоторые эксперты отмечают настолько прогрессирующую динамику, что просто вовлечения молодых специалистов уже становится не достаточно: компании-работодатели соревнуются между собой, усложняя graduate-программы, налаживая тесные связи с ВУЗами и другими учебными заведениями. Успех компании на молодежном рынке труда обеспечивается не только наличием формализованной программы работы с молодыми специалистами, но и правильно проработанной и полной системой мер, критериев и инструментов привлечения, отбора и удержания молодежи, которая сможет создать положительный эффект и принести ощутимый вклад в решение кадровых вопросов компании. В рамках корпоративных graduate-программ компании на сегодняшний день предлагают следующие пути трудоустройства молодежи:

1. Стажировка (traineeship, internship). Цель таких программ – подготовка кадрового резерва для работы в различных подразделениях компании, используя системный подход к обучению студентов. Зачастую стажировка предполагает частичную занятость (не менее 4-х рабочих часов) и может быть представлена в виде производственной / преддипломной практики кандидата. Среди западных компаний, работающих на российском рынке (Reuters, Bosch и т.д.), находит большое применение модульная система подготовки стажеров, которая предполагает поэтапное знакомство с работой разных подразделений в течение длительного времени. Стажировка является наиболее распространенным и в каком-то смысле универсальным способом занятости студента дневного отделения, т.к. полезна как самому студенту, так и принимающей его компании.

2. Занятость на временных проектах (от одного дня до нескольких месяцев). Цель данных проектов – временная замена основного сотрудника на период болезни, отпуска или отсутствия на рабочем месте по иной причине. На такие проекты чаще всего приглашают кандидатов без большого опыта работы, поэтому для молодых

специалистов это реальная возможность попробовать себя в хорошей компании.

3. Graduate Recruitment Programs (GRP) – технология, похожая на программу стажировок. В отличие от программы стажировок она рассчитана на более длительный срок (до 2-х лет) и предполагает несколько этапов отбора (в среднем 3-4). GRP предназначается для молодежи в возрасте от 22 до 27 лет. Прошедшие отбор молодые специалисты одновременно обучаются и работают в течение некоторого времени в различных подразделениях компании. Полученные навыки и приобретенный опыт становятся залогом дальнейшего трудоустройства в данной компании.

4. Неполная трудовая занятость – в сфере трудоустройства студентов одна из наиболее распространенных форм занятости. Молодой специалист, занятый в организации частично, может работать по удобному для него графику, дающему возможность совмещать учебу и работу. На вакансии, предполагающие частичную занятость, компании-работодатели готовы приглашать студентов или молодых специалистов без опыта работы, предоставляя им базовое обучение. Большинство действующих на российском рынке организаций предлагают в данных проектах конкурентный уровень оплаты труда с получением полного компенсационного пакета [3].

5. Удаленная работа (Freelance). Такая форма занятости является весьма редкой по сравнению с традиционными формами. Она предполагает, что сотрудник может непосредственно присутствовать на рабочем месте в течение определенного времени. По такой схеме могут работать специалисты в сфере программирования, страховые агенты, бухгалтеры, инженеры. Получив необходимое задание для выполнения, специалист может самостоятельно планировать свое время, появляясь в офисе лишь для оценки результатов работы [2]. Соответственно, такого рода занятость достаточно удобна для начинающих специалистов, т.к. дает возможность приобретать практические навыки и одновременно получать теоретическое образование.

При использовании методов привлечения и отбора молодых специалистов, в рамках собственных молодежных программ, разработанных в соответствии со стратегией развития организации и политикой в сфере HR, компании-работодатели исходят из принципов системности и комплексности, благодаря чему создается синергичный эффект и увеличиваются шансы в процессе поиска и отбора перспективных кандидатов. Одной из основных целей комплексного подхода компаний является продвижение бренда компании на рынке

труда, а также создание и развитие положительного имиджа организации как перспективного работодателя.

Литература:

1. Иванова С.В Искусство побора персонала: как оценить человека за час. М.: Альпина Бизнес Букс, 2014. 160 с.

2. Мансуров Р. «HR-брендинг. Как повысить эффективность персонала». М.: ЛитРес, 2012. 321с.

3. Тибалова Т.М. Как качественно оценить человека. М.: Фикшинбук, 2017. 289с.

Савенкова И.В., Усова Е.И.

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

СОВРЕМЕННЫЙ РЕКРУТИНГ В СОЦИАЛЬНЫХ СЕТЯХ

В настоящее время социальные сети испытывают перенасыщение прямыми предложениями, которые не просто отпугивают, но и раздражают. А что самое главное, порождают негативное отношение к интернет-предпринимателям, не говоря уже о том, что однозначно приводят к неудачам всех тех, кто пытается использовать примитивные методики рекрутинга. Проблема абсолютно всех начинающих интернет-предпринимателей и сетевиков заключается в том, что по другому они работать не умеют и научить их некому. Большинство лидеров также не обладает знаниями эффективного рекрутинга, кроме прямых предложений и все их обучение сходится к попыткам мотивировать к действиям.

Рассылка спама, массовый постинг прямого контента на стенах и открытых досках объявлений, написание прямых приглашений не целевой аудитории не работают и имеют обратную конверсию в 95% отказов с жалобами на распространение спама с последующими блокировками аккаунта. Это не просто порождает негативное отношение людей к плохим предпринимателям, но и влияет на формирование отношения ко всем видам интернет-предпринимательства. А самое главное вводит в эмоциональный кризис самого сетевика. Эмоциональный кризис приводит к тому, что у человека больше не возникает желания работать в социальных сетях. С целью упрощения и эффективности рекрутинга в социальных сетях, была создана цепочка касаний или «рекрутинговая воронка» повышения конверсии. В нее входят: поисковые системы, переходы по ссылкам, социальные сети, контекстная реклама, почтовые рассылки. Плюс

онлайн – консультант, который повышает лояльность людей. Это не навязчивый способ получения бесплатного трафика и постепенного подогрева холодной аудитории, превращая ее в лояльных подписчиков посредством поэтапного предоставления полезных материалов, с целью развития интереса к вашему занятию. Только горячая аудитория принимает прямые предложения. Привлечение собственной аудитории – это самая эффективная стратегия [1]. Становясь вашими подписчиками, люди позволяют вам подогревать свой интерес и доверие к вам с помощью полезных для них учебных материалов. Первое что нам необходимо, это определиться с площадками, на которых мы будем собирать аудиторию. Мы рассмотрим только бесплатные площадки, не требующие вложений: ВКонтакте; YouTube; Facebook; Твиттер; Инстаграм; Чаты в мессенджерах; Блоги. В процессе работы, можно найти более интересные и действенные площадки. Ведь основа интернет-бизнеса – это обязательный личный рост. Для того чтобы человек заинтересовался, тем что вы предлагаете, необходимо и важно, время касаний. И так, первое касание – должно быть 6 секунд и не более того, именно столько у нас времени, для того, чтобы завоевать интерес посетителя нашей страницы (лендинга, статьи в блоге, ютуб-канал, страница в социальных сетях) и заставить остаться на ней. Посещение наших страниц называется трафиком. Трафик на нашу страницу обеспечивает нам только 6 секунд, за которые мы должны завоевать внимание посетителя. Такую возможность нам обеспечивает мощный цепляющий заголовок! Касание второе – 30 секунд, это дополнительное время, которое нам покупает наш заголовок, заставляющий посетителя остаться и начать просматривать содержимое. Если заголовок слаб, посетитель покинет нашу страницу, тут же. В социальных сетях роль заголовка выполняет статус, который должен зацепить и перенаправить внимание на первый закрепленный пост, имеющий яркую сопроводительную картинку, привлекающую внимание. Но обратите внимание, пусть это будет действительно хорошая смысловая тема, а не демонстрация денег, которая всем уже наскучила. Содержимое поста продолжает мысль, изложенную в статусе и пообещав чего-то мега-интересное, перенаправляем в нашу рабочую группу, без спама. Касание третье – группа с полезным образовательным контентом. Беря в расчет самую популярную социальную сеть ВКонтакте, именно группа и является основным инструментом сбора, удержания и подогрева аудитории, создавая из них лояльных читателей. Вам потребуется начать самостоятельно генерировать полезный контент, наделяя его цепляющими заголовками. Секрет качественного контента – он должен рассказывать, подсказывать

и обучать, как решать, или избегать возможные проблемы и затруднения посетителей. Если вы не способны на генерацию своего контента, находите его в интернете. К примеру: «Топ 5 лучших статей по рекрутингу», «10 привычек успешных людей», «15 рабочих скриптов телефонных переговоров», «Лучшие цепляющие заголовки для Твиттера» и т.д. Используйте интригующие истории, рассказывающие об успехе героя, или автора поста [2]. В итоге получается, что технология работает так: мы создаем тематическую группу и наполняем ее полезным контентом. В группе указан администратор, наш основной аккаунт, который мы используем для общения с нашей аудиторией и кандидатами в наш бизнес. Но есть еще несколько аккаунтов-фейков, настроенных как успешные немногословные сильные личности. Они имеют качественную фотографию в профиле, приятную, но не бросающуюся в глаза – она не должна привлекать к себе слишком много внимания и отвлекать от основной цели аккаунта. Личная информация не указывается. Аккаунт имеет цепляющий статус, переводящий внимание на первый пост, который рассказывает о чем-то полезном, способном решить нужную проблему, и перенаправляет читателя в группу. Под самим постом имеются комментарии, оставленные либо другими такими же аккаунтами-фейками, либо вашими партнерами, которые в теме. Комментарии подтверждают эффективность и правдивость поста и имеют примерно следующее содержание: «То есть, если я применю ее на практике, это обеспечит мне качественный трафик?» «Использую эту методику с тех пор, как прочитал о ней в группе – имею 100%-ное попадание в цель». Далее, приступаем к серфингу тематических групп. Пишем нейтральные комментарии под постами, ставим мне нравится, делаем репосты (важно, чтобы наш рабочий пост был прикреплен и находился всегда вверху). Просматриваем профили подписчиков тематических групп, ставим мне нравится под их фотографиями, комментируем посты на их стене – комментарии должны быть позитивными, и в тему. Может быть что-то репостим. Сами в друзья не добавляемся. Только принимаем заявки [3]. На предложения скромно отвечаем, что ведем успешный бизнес в команде сильного лидера – этого достаточно. Мне нравится и репосты, это всегда хорошо. Мы всегда интересуемся всеми теми, кто проявляет интерес к нам. Именно это и позволяет нам получить трафик – первое касание в 6 секунд. Люди, чьи фотографии мы лайкнули, сделали репост какой-нибудь их мысли, или прокомментировали, обязательно перейдут к нам на страницу, чтобы изучить профиль и удовлетворить свое любопытство, кому они были интересны. В идеале, каждый аккаунт-фейк должен быть настроен под определенную аудиторию и работать только с ней. Создав

лояльную аудиторию, вы можете смело предлагать ей свои проверенные решения в виде получения дохода. Они вам доверяют. Они обучаются на вашем контенте. Это могут быть бесплатные консультации по скайпу, по условиям за проведение которых вы сможете сделать свое предложение. Это может быть один из контентов, имеющих целью прямое приглашение в проект. Сейчас в социальных сетях внедрили прямые видео-трансляции. Прорекламируйте в ваших группах открытый вебинар, на котором вы расскажете свою историю успеха, или поведаете какую-нибудь методику, пообещайте раздать какие-нибудь подарки, оцениваемые вами в определенную сумму. Это могут быть рабочие скрипты или пошаговые планы, ссылка на скачивание которых будет предоставлена в конце вебинара. А за вашу историю попросите разрешения сделать ваше предложение – это будет массовый рекрутинг уже подготовленных кандидатов.

В современном мире социальные сети занимают очень важное место в жизни людей. Порою даже заменяя реальную жизнь на виртуальную. Как и у каждой медали, у этой есть тоже две стороны. С одной стороны это плохо, потому что человек все-таки должен жить здесь и сейчас. А с другой стороны это огромный плюс во всех сферах трудовой деятельности, а в особенности рекрутинга. С помощью социальных сетей рекрутинг может стать не просто технологий, а целой наукой, которую нужно будет изучать. Также, рекрутинг в социальных сетях в современном мире, позволит облегчить многие этапы такого процесса как поиск персонала, а также повысит конкурентоспособность агентства, тем самым выводя его на новый уровень. Позволяя стать популярным не только в России, но и за рубежом.

Литература:

1. Баскина Т. Техники успешного рекрутмента. М.: Альпина Бизнес Букс, 2015. 211 с.
2. Иванова С. 50 советов по рекрутингу. М.: Альпина Паблишер, 2014. 256 с.
3. Иванов А. Рекрутинг. Как это делается в России. М.: Феникс, Ост, 2006. 38 с.

Савина А.В., Колотушкин А.А.

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

**ДВЕ СТОРОНЫ ОДНОЙ МЕДАЛИ. РАЗВИТИЕ
ОБРАЗОВАНИЯ ПОСЛЕ ОКТЯБРЬСКОЙ РЕВОЛЮЦИИ 1917
ГОДА**

*Образование не есть только школьное дело. Школа дает лишь
ключи к этому образованию. Внешкольное образование есть вся
жизнь! Всю жизнь должен человек себя образовывать.
Луначарский А.В. [5]*

Образование всегда является отражением государства, точнее его политики. Образование можно назвать своеобразным «государственным заказом», который выполняют уже многие поколения. И от того, какой заказ поступает, зависит наше будущее поколение.

Истоками современной системы образования является глубокая древность. С Крещение Руси в 988 г. появляются первые школы. В эти учебные заведения могли попасть только «лучшие люди». Но, как ни странно, люди не спешили в школы. Для них все было в новинку: новая вера, новые порядки и обычаи, образование, культура. Поэтому в школы загоняли насильно [6].

В 1030 г. уже во время княжения сына князя Владимира – Ярослава Мудрого появляется первое на Руси крупное училище. Оно было открыто в Новгороде и насчитывало около трехсот детей. Так постепенно увеличивалось число школ и учеников на Руси.

Как всем известно, расцвет образования пришелся на времена правления Екатерины II Великой. Она сама считала себя просвещенным монархом и стремилась распространить образование в массы. Во время царствования императрицы были открыты кадетские корпуса, Смольный институт благородных девиц. Высшее сословие, наконец, прониклось мыслью, что образование – это не столь модно, сколько件件件件. Знать стала все чаще отдавать своих детей в различные школы и училища. Но, не смотря на все возможности тех или иных учебных заведений, предпочтения по-прежнему отдавалось домашнему обучению [3].

Образование продолжало развиваться и после смерти императрицы. Продолжатели династии Романовых вели активную политику для улучшения качества образования, его распространения в массы.

То, что в царской России большинство населения были неграмотны, всего лишь лживый миф. Уровень грамотности начал расти во времена правления Николая II, а достиг своего пика в 1906-1917 гг. О грамотности молодого населения можно судить по призывникам, которые вливались в ряды армии. К 1913 г. 70% молодых людей были обучены грамоте [7].

Если проследить тенденцию неграмотности в российской армии, то, можно отметить следующее:

Таблица 1. «Процент неграмотных призывников в России».

Процент неграмотных призывников в России				
Годы	1896	1900	1905	1913
%неграмотных	60	51	42	27

Как мы видим, доля необразованных с каждым годом заметно снижается. Призывные комиссии четко разделяли призывников по грамотности. При этом малограмотных и неграмотных в армии обучали [7].

Казалось бы, Октябрьская революция 1917 г. должна была привести к разрухе и упадку всех сфер жизни. Но, несмотря на все события, в период с 1817 по 1920 гг. в сфере образования были предприняты различные реформы.

В 1917 г. школьное образование оказалось под руководством А.В. Луначарского, Н.К. Крупской и других видных деятелей власти. В целом, послереволюционная система образования характеризуется разрушением ранее установленной системы [1]. В 1918 г. в декрете «О свободе совести, церковных и религиозных обществах» была предпринята попытка разделения церковного и светского образования. После этой реформы практически запрещалось преподавание религии. В 1918 г. было принято положение «Об организации дела народного образования в РСФСР». В данном документе были подробно изложены принципы народного образования:

- 1) все образовательные учреждения передавались Наркомату народного просвещения;
- 2) отмена сословных, религиозных, национальных ограничений в образовании;
- 3) уничтожение прежних управляющих структур;
- 4) ликвидация частных школ;
- 5) отмена преподавания древних языков [4].

В октябре 1918 г. был принят новый декрет «О введении новой орфографии», который значительно облегчил работу учителей. Детям стало намного проще воспринимать новые буквы.

Одним из наиболее значимых документов, значительно повлиявших на систему образования, стали «Положения о единой трудовой школе» и «Декларация о единой трудовой школе». Согласно им, была введена единая система образования по двум ступеням 1 ступень предполагала обучение сроком 5 лет, 2 сроком 4 года. Образование было бесплатным. Также по этим документам обеспечивалось равное образование как женщинам, так и мужчинам, не учитывалась расовая, национальная или иная принадлежность. Немаловажным нововведением оказалось присутствие производительного труда в процессе обучения [4].

Казалось бы, все реформы должны только улучшить систему российского образования. Но это оказалось не так. Недовольных новыми законами и декретами оказалось слишком много. В первую очередь, это были учителя. Это недовольство переросло в массовую стачку учителей в декабре 1917 – марте 1918 гг.

В декабре 1919 г. Совет народных комиссаров РСФСР позаботился не только о подрастающем поколении, но и о взрослых гражданах. Был издан декрет «О ликвидации безграмотности в РСФСР». Согласно этому документу, все население станы в возрасте от 8 до 59 лет было обязано научиться читать и писать. В 1920 г. был учрежден Всероссийский чрезвычайный комитет по ликвидации безграмотности. Эта организация призвана была выполнять обязательства, которые на нее накладывал декрет 1919 г. В них входили создание курсов учителей (ликвидаторов неграмотности), обучение рабочих промышленных предприятий. Но, как мне кажется, самым важным в деятельности ВЧК ликбез была борьба с неграмотностью у беспризорников. Детей, потерявших родителей и крышу над головой, в первую очередь, обеспечивали жильем, а затем учили грамоте.

Борьба с беспризорностью помогла сократить число неграмотных детей. Если в 1921 г. в РСФСР их насчитывалось около 4,5 миллионов, а по всему Союзу больше 7 миллионов, то к 1928 г. их число уменьшилось до 300 тысяч [2].

В первые годы после Октябрьской революции 1917 г. реальное состояние образовательной сферы было наихудшим. Финансирования со стороны государства практически не было. Это привело к значительному недостатку в средствах обучения и квалифицированных кадров. Этот период в России характеризуется массовой

безграмотностью населения, особенно в провинции и сельской местности.

Рассматривая данный период в сфере образования, можно говорить о его неоднозначности. Да, в школах появилось равенство, отсутствовала плата за обучение. Но нельзя закрывать глаза и на темные стороны, которых, как мне кажется, было больше. Общая характеристика педагогики характеризовалась замкнутостью вокруг аппарата государства, свобода мысли была наказуема, в школах господствовала коммунистическая идеология. В результате этого личность перестает быть личностью, а лишь подчиняется воле коллектива.

Литература:

1. Гуркина Н.К. История образования в России (X – XX века). СПб.: СПбГУАП., 2001. 64 с.

2. Ликбез URL: <https://ru.wikipedia.org/wiki/Ликбез> (дата обращения: 06.10.2017).

3. Образование в императорской России. URL: <http://www.strana-oz.ru/2002/1/obrazovanie-v-imperatorskoy-rossii> (дата обращения: 05.10.2017).

4. Реформы образования после революции. URL:https://author24.ru/spravochniki/pedagogika/vvedenie_v_pedagogicheskuyu_professiyu/razvitie_shkoly_i_pedagogiki_v_rossii_posle_oktyabrskoy_revoljucii/ (дата обращения: 06.10.2017).

5. Цитаты об Образовании. Афоризмы про Образование. URL: <http://www.moudrost.ru/tema/obrazovaniye-1.html> (дата обращения: 05.10.2017).

6. Школы на Руси. URL: <https://www.vseznayka.kiev.ua/index.php/istoriya/8-istoriya-rusi/20-shkoly-na-rusi> (дата обращения: 05.10.2017).

7. Школьное образование и грамотность в России к 1917 году. URL: <https://echo.msk.ru/blog/fedor/951266-echo/> (дата обращения: 06.10.2017).

Сегедина О.А.

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

ОПРЕДЕЛЕНИЕ КАЧЕСТВА УСВОЕНИЯ УЧЕБНОГО МАТЕРИАЛА ПО «ИНЖЕНЕРНОЙ ГРАФИКЕ»

Вопрос качества усвоения учебного материала один из важнейших вопросов обучения, требующий постоянного внимания со стороны преподавателя. В последнее время нельзя не заметить падение уровня подготовленности выпускников школ к дальнейшему обучению. Среди причин создавшегося положения следует выделить то, что учителя средних школ больше делают акцент на математике, физике, химии и языках, уровень знаний по которым контролируется проводимым во вступительных компаниях централизованным тестированием. Другим же учебным предметам должного внимания не уделяется, а дисциплина «Черчение» из учебного процесса большинства школ вообще изъята. Поэтому преподаватели университетов, видя создавшуюся ситуацию и понимая значение инженерной графики в изучении специальных дисциплин и общепрофессиональной подготовки технических кадров, пытаются исправить ситуацию. Модернизации, как правило, подвергается методика преподавания. Бесспорным эффективным рычагом интенсификации учебного процесса является его компьютеризация. Но заменить все виды аудиторных занятий на мультимедийные пока не представляется возможным. Поэтому преподаватель по-прежнему остается главным лицом учебного процесса. От владения им материалом дисциплины и грамотного использования методического обеспечения во многом зависит качество обучения. Второй стороной процесса являются студенты, они воспринимают передаваемые знания и опыт. Как же количественно определить параметры процесса передачи и приема учебной информации для выработки корректирующих действий? С этой целью хотелось бы предложить социологический опрос учащихся, состоящий из четырех блоков.

Для удобства обработки материалов студентам предлагается оценивать положительную долю ответа. К первому блоку отнесены следующие вопросы.

1. Понятно ли излагался преподавателем учебный материал? Да...Нет (Вес вопроса $B1=0.5$).

2. Успевали ли студенты вести конспект? Да ...Нет.(Вес вопроса $B2=0.25$).

3. Повторялся ли учебный материал дома? Да ...Нет. (Вес вопроса $V_3=0.15$).

4. Устраивает ли студентов обстановка на занятиях, а именно: последовательность в чередовании текста и чертежей? Да ...Нет. (Вес вопроса $V_4=0.05$).

5. Наличие разгрузочных пауз ? Да ...Нет. (Вес вопроса $V_5=0.05$).

6. Контроль преподавателем времени и дисциплины на занятии? Да ... Нет (Вес вопроса $V_6=0.05$).

7. Внешний вид, эрудированность преподавателя? Да ...Нет? (Вес вопроса $V_7=0.05$).

Ответы на каждый вопрос суммируются, затем определяется их среднее арифметическое значение (C_p). После с учетом веса каждого вопроса высчитывается коэффициент восприятия учебного материала (K_v) по следующей формуле: $K_v = V_1 \cdot C_{p1} + V_2 \cdot C_{p2} + V_3 \cdot C_{p3} + V_4 \cdot C_{p4}$

Во втором блоке вопросов студентам предлагается выставить по десятибалльной шкале оценки занятия, проводившимся в текущем семестре. Это лекции по математике, химии, истории, инженерной графике, информатике и др. По ответам определяется среднее арифметическое значение оценок (K_o). Здесь представляет интерес место дисциплины «Инженерная графика» в перечне дисциплин семестра.

В третий блок вносятся вопросы, характеризующие самооценку студентами своих знаний материала по предмету «Инженерная графика», а именно:

1. Может ли студент представлять по проекциям положения в пространстве точек, прямых, плоскостей, простых поверхностей? Да...Нет. (Вес вопроса $V_1=0.2$).

2. Умеет ли студент строить ортогональные проекции наглядных моделей? Да... Нет (Вес вопроса $V_2=0.2$)

3. Умеет ли он строить сечения и разрезы? Да...Нет. (Вес вопроса $V_3=0.2$)

4. Может ли студент выполнять несложные чертежи резьбовых соединений? Да... Нет. (Вес вопроса $V_4=0.1$)

5. Может ли студент выполнять эскизы и рабочие чертежи деталей, входящих в сборочную единицу? Да... Нет. (Вес вопроса $V_5=0.1$)

6. Может ли студент читать простейшие сборочные чертежи машиностроительного профиля? Да...Нет. (Вес вопроса $V_6=0.2$)..

По результатам ответов на вопросы этой группы выводится коэффициент самооценки знаний (K_c). Ответы на каждый вопрос суммируются, затем определяется их среднее арифметическое значение (C_p). После с учетом веса каждого вопроса высчитывается

коэффициент самооценки знаний по следующей формуле:
 $K_{в} = B1 \cdot Cp1 + B2 \cdot Cp2 + B3 \cdot Cp3 + B4 \cdot Cp4 + B5 \cdot Cp5 + B6 \cdot Cp6$

Целью вопросов четвертого блока является определение объема корректировок методики учебного процесса. Группе задаются следующие вопросы:

1. Как часто у студентов возникали трудности при изучении инженерной графики, и в чем конкретно они заключались?

2. Какие пожелания имеются у студентов по преподаванию «Инженерной графики» в отношении формы изложения учебного материала?

3. Какие пожелания имеются у студентов лично преподавателю?

Анализ результатов вышеупомянутого опроса студентов, изучавших дисциплину в течение лишь одного семестра, позволит скорректировать преподавание «Инженерной графики», с целью получения более качественных знаний подготовки молодого специалиста.

Сегедина О.А.

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

РОЛЬ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ С УЧЕТОМ ИХ БУДУЩЕЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Важнейшей задачей развития высшего образования является наращивание эффективности системы подготовки инженерных кадров, направлено на формирование у будущих инженеров опыта самообразования, самореализации, самовоспитания. Это означает, что вопросы управления самостоятельной работой и ее организацией остаются перспективными. Основная задача высшего образования заключается в формировании творческой личности специалиста, способной к саморазвитию, самообразованию, инновационной деятельности. Решение этой задачи вряд ли возможно только путем передачи знаний в готовом виде от преподавателя к студенту. Необходимо перевести студента из пассивного потребителя знаний в активного их творца, умеющего сформулировать проблему, проанализировать пути ее решения, найти оптимальный результат и доказать его правильность. В этом плане следует признать, что самостоятельная подготовка студентов является не просто важной формой образовательного процесса, а должна стать его основой. Это

предполагает ориентацию на активные методы овладения знаниями, развитие творческих способностей студентов, переход от поточного к индивидуальному обучению, с учетом потребностей и возможностей личности.(1) Речь идет не просто об увеличении числа часов на самостоятельную работу. Усиление роли самостоятельной работы студентов означает принципиальный пересмотр организации учебно-воспитательного процесса в вузе, который должен строиться так, чтобы развивать умение учиться, формировать у будущих инженеров способности к саморазвитию, творческому применению полученных знаний, способам адаптации к профессиональной деятельности в современном мире. На современном этапе развития нашего общества как никогда возросла социальная потребность в нестандартно мыслящих творческих личностях, потребность в творческой активности специалиста и развитием мышления, в умении конструировать, оценивать, рационализировать. Решение этих проблем во многом зависит от содержания и технологии обучения будущих инженеров в системе высшего образования, и в частности преподавания дисциплины “Инженерная графика”. Применение инновационных технологий в “Инженерной графике” позволяет отобрать нужное содержание и средства обучения в соответствии с требованием выбранной специальности.

В учебном заведении при устном изложении учебного материала в основном используются словесные методы обучения. Среди них важное место занимает лекция. Лекция выступает в качестве ведущего звена всего курса обучения и представляет собой способ изложения объемного теоретического материала, обеспечивающий целостность и законченность его восприятия студентами. Однако лекция имеет ряд недостатков. Один из них заключается в том, что она приучает к пассивному восприятию изучаемого материала. Вместе с тем последние достижения техники приносят значительные изменения в понимание роли и способов использования информационно-коммуникационных технологий, все они играют сегодня значительную роль в жизни студентов. Для успешного вовлечения молодежи в учебный процесс и для улучшения обучения необходимо использовать эти технологии в учебном процессе. Принципиальное новшество, вносимое компьютером в образовательный процесс - интерактивность, позволяющая развивать активные формы обучения. Именно это новое качество позволяет надеяться на эффективное, реально полезное расширение интереса к изучаемой дисциплине. В настоящее время рынок профессиональных электронных образовательных ресурсов широк и разнообразен. Какие бы методы не применялись для повышения

эффективности профессионального образования, важно создать такие психолого-педагогические условия, в которых студент, заявит о себе как субъект учебной деятельности. Главная цель, видится в том, чтобы сделать акцент на воспитание личности активной, творческой, осознающей глобальные проблемы человечества, готовой посылно участвовать в их решении. Сейчас необходимы люди, мыслящие не шаблонно, умеющие искать новые пути решения предложенных задач, находить выход из проблемной ситуации.(2)

Ещё одной из актуальных задач является индивидуальный подход и помощь каждому студенту, развитие индивидуальных способностей для проявления личности каждого из них. Самостоятельная работа студентов под руководством преподавателя является одним из видов учебных занятий. Проводится она с целью приобретения навыков работы с учебным материалом по данной дисциплине, а также фундаментального изучения теоретических положений, отдельных вопросов и тем учебных программ, разработки курсовых работ, написания рефератов, выполнения индивидуальных расчетно-графических работ. Самостоятельные занятия под руководством преподавателя обеспечивают более эффективную подготовку и качество усвоения теоретического материала, приобретение определенных практических навыков. Именно в учебных заведениях создаются реальные предпосылки для мотивации обучающихся на дальнейшее продолжение образования по выбранной специальности. Активная самостоятельная работа студентов возможна только при наличии серьезной и устойчивой мотивации - подготовка к дальнейшей эффективной профессиональной деятельности.

Внутренних факторов, способствующих активизации самостоятельной работы, много. Среди них можно выделить следующие: -полезность выполняемой работы. Если студент знает, что результаты его работы будут использованы, например, в методическом пособии, в лабораторном практикуме или при подготовке публикации, то отношение к выполнению задания существенно меняется в лучшую сторону и качество выполняемой работы возрастает. Другим вариантом использования фактора полезности является активное применение результатов работы в профессиональной подготовке; участие студентов в творческой деятельности. Это может быть участие в научно – исследовательской, опытно-конструкторской или методической работе. участие в олимпиадах по учебным дисциплинам, конкурсах, научно-исследовательских конференциях как внутри вуза, так и за его пределами; - использование мотивирующих факторов контроля знаний, таких как накопительные оценки, рейтинг, тесты. Эти факторы при

определенных условиях могут вызвать стремление к состязательности друг с другом, что само по себе является сильным мотивационным фактором самосовершенствования студента; - поощрение студентов за успехи в учебе, участии в конференциях и олимпиадах (повышение стипендии, премирование, поощрительные баллы); - получение «автоматом» зачета с дифференцированной оценкой; – мотивационным фактором в интенсивной учебной работе и в первую очередь самостоятельной является личность преподавателя. Преподаватель должен быть примером для студента как профессионал, как творческая личность. Преподаватель может и должен помочь студенту раскрыть свой творческий потенциал, определить перспективы своего внутреннего роста.

Активизации самостоятельной работы студентов позволит перейти на инновационное образование, которое, помимо поддержания существующих знаний и традиций, будет стимулировать стремление у будущих технических специалистов внесения изменений в существующую область своей профессиональной деятельности, ведь высшая школа является главным источником кадрового потенциала, двигателем науки и техники в нашей стране. Все это обязывает усилить практико-ориентированную инновационную подготовку студентов и увеличить долю управляемой самостоятельной работы их под руководством преподавателя, тем самым, повысив качество учебного процесса по инженерной графике. Основная задача любого педагога на каждом практическом занятии, наряду с обучением, научить человека думать. Педагогический опыт показывает, что – обучением своему предмету, нельзя на практических занятиях ограничиваться выработкой только практических навыков и умений решения задач, построения чертежей и т.п. Студенты должны всегда видеть ведущую идею курса и ее связь с будущей практической профессиональной деятельностью. Цель занятий должна быть понятна не только преподавателю, но и студентам. Это придает учебной работе жизненный характер, утверждает необходимость овладения опытом профессиональной деятельности, связывает их с практикой жизни. В таких условиях обязанность преподавателя состоит в том, чтобы больше показывать студентам практическую значимость ведущих научных идей и принципиальных основополагающих научных концепций. Комплексный подход к решению поставленных задач, при котором каждый предмет служит общей цели подготовки грамотного специалиста, связан с развитием творческих способностей будущих инженеров на уровне современного развития. Этот подход является одним из оптимальных решений современного высшего технического

образования, повышает интерес к предмету и знаниям, вырабатывает самостоятельность и самооценку собственного труда.(3) Выход на новое качество подготовки будущих специалистов технического профиля по инженерной графике видится в переориентации учебных планов на широкое использование самостоятельной работы студентов, под руководством преподавателя.

Литература:

1. Иванов Г.С., Чувашев А.П. Концепция современного учебника начертательной геометрии // Научно-методические проблемы графической подготовки в техническом вузе на современном этапе: материалы Международной научно-методической конференции. Астрахань: Изд. АГТУ, 2010. С. 65-67.

2. Барабанова З.П. Организация образовательного взаимодействия между педагогом и учащимися // Современные наукоемкие технологии. 2008. № 1. С. 40-42.

3. Арапов В.М. Роль геометро-графической подготовки в формировании компетентностей выпускников технических вузов // Проблемы практической подготовки студентов: материалы VI Всероссийской научно-методической конференции. Воронеж: ВГТА, 2008. С. 154-162.

Сидорова Д., Смоленская О.А.

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

ВЗАИМООТНОШЕНИЯ РЦП И ГОСУДАРСТВА В ДОВОЕННЫЙ ПЕРИОД

Религия на протяжении всей истории занимала центральное положение. Наши учебники зачастую рассказывают о том, что революционеры вели активную религиозную пропаганду, безжалостно разграбляли и уничтожали церкви, осуществляли массовые репрессии на верующих и священнослужителей. Все это, конечно, было, однако не в столь грандиозных масштабах, как принято считать, а отношения новой власти и русской православной церкви (РПЦ) были значительно сложнее, и включали в себя не только взаимную неприязнь.

Большевики считали, что РЦП не должна вмешиваться в мирские дела, а власть, в свою очередь, - в религиозные, поэтому Народный Комиссариат по военным делам приказал уволить всех священнослужителей всех вероисповеданий, находящихся на службе военного ведомства, расформировать все управления военного духовенства. Однако предоставлялось право войсковым комитетам, в

случае желания войсковых частей, управлений, учреждений и заведений, оставлять у себя священнослужителей, содержание которых определялось исключительно постановлениями комитетов самих частей.

Наиболее важные пункты взаимоотношения церкви и правительства отражены в «Декрете об отделении церкви от государства и школы от церкви», созданном Советом Народных Комиссаров. Согласно этому документу, Россия становилась светской страной, отменялось сопровождение действий государственных и иных публично-правовых общественных установлений религиозными обрядами или церемониями. В декрете подчеркивалось, что каждый гражданин мог исповедовать любую религию или не исповедовать никакой, всякие притеснения, связанные с приверженностью к какой-либо вере или атеизму, отменялись. По новому закону, акты гражданского состояния велись исключительно гражданской властью: отделами записи браков и рождений. Запрещалось преподавание религиозных вероучений в учебных заведениях, в которых были общеобразовательные предметы, однако отмечалось, что граждане могли обучать и обучаться религии частным образом. Все церковные и религиозные общества более не пользовались никакими преимуществами и субсидиями ни от государства, ни от его местных автономных и самоуправляющихся установлений, поэтому РЦП лишилась основной части доходов (в Российской империи на ее нужды выделялась сумма, составлявшая 1,5 % бюджета страны). Принудительные взыскания сборов и обложений в их пользу, равно как меры принуждения или наказания со стороны этих обществ над их сочленами не отменялись. Особенно важным пунктом декрета было то, что никакие церковные и религиозные общества не имели права владеть собственностью, а также прав юридического лица.

Все имущества существовавших в то время в России церковных и религиозных обществ объявилось народным достоянием, однако здания и предметы, предназначенные специально для богослужебных целей, отдавались, по особым постановлениям местной или центральной государственной власти, в бесплатное пользование соответствующих религиозных обществ. Из этого можно сделать вывод, что революционеры юридически имели полное право разрушать религиозные сооружения и изымать церковное имущество с целью последующей перепродажи. Стоит отметить также, что и в Российской империи церковным имуществом владело государство, которое тоже иногда использовало его не по назначению, например, колокола переплавлялись в пушки при Петре I.

Для того, чтобы пополнить бюджет, избегая при этом банального мародёрства, 24 августа 1918 Народный Комиссариат Юстиции создал постановление о порядке исполнения декрета «Об отделении церкви от государства и школы от церкви», представлявшее собой инструкцию. Согласно этому документу, благотворительные, просветительные и иные подобные им религиозные организации, которые расходовали денежные средства на религиозные цели, подлежали закрытию, причем их имущество передавалось Советами Рабочих и Крестьянских Депутатов в соответствующие Комиссариаты или Отделы. Местный Совет Рабочих и Крестьянских Депутатов должен был обязать представителей бывших ведомств или лиц, имевшим соответствующее вероисповедание, в чьем фактическом обладании находилось богослужбное имущество, представить в трех экземплярах инвентарную опись имущества, которое впоследствии передавалось им в бесплатное пользование, однако их не должно было быть менее 20 человек. Храмы и молитвенные дома, имевшие историческое, художественное и археологическое значение, передавались с соблюдением особой инструкции, выработанной Музейным Отделом Народного Комиссариата Просвещения. Все местные жители соответствующей религии имели право участия в управлении богослужбным имуществом наравне с группой лиц, первоначально его получившей. В случае, если отсутствовали желающие взять на вышеозначенных условиях в свое ведение церковное имущество, местный Совет Рабочих и Крестьянских Депутатов троекратно публиковал об этом в местных газетах и вывешивал соответствующее объявление на дверях молитвенных зданий. Если по прошествии недели со времени последней публикации ситуация не изменялась, то он сообщал об этом Народному Комиссариату Просвещения, указывая время постройки религиозного сооружения, его ценностей в хозяйственном, историческом и художественном отношениях, цели, для которых предполагалось использовать здание, и иные свои соображения по этому поводу. По получении от ответа, Совет Рабочих и Крестьянских Депутатов приводил в исполнение предложения Народного Комиссариата Просвещения, а в случае отсутствия таковых - свои. Сооружение новых храмов и молитвенных домов допускалось беспрепятственно с соблюдением общих для возведения сооружений технико-строительных правил. Смета и план строения утверждались Архитектурной Комиссией местного Совета Рабочих и Крестьянских Депутатов. Окончание постройки гарантировалось строителями внесением в депозит Государственного Казначейства известной устанавливаемой Советом Рабочих и Крестьянских Депутатов суммы,

выдаваемой на производство постройки по мере надобности. Не предназначенные специально для богослужбных целей имущества церковных и религиозных обществ, а также бывших вероисповедных ведомств, (дома, земли, угодья, фабрики и т.д.), капиталы и все предметы, способные приносить доход, в чем бы они ни заключались, отбирались. Обнаруженные наличные капиталы (каких бы наименований они ни были и где бы они ни находились) этих учреждений, должны были быть приняты Советами Рабочих и Крестьянских Депутатов в двухнедельный срок. Местный Совет Рабочих и Крестьянских Депутатов, в случае нужды, по своему усмотрению мог оставить в распоряжении группы лиц, заключившей соглашение, некоторую сумму на текущие расходы по совершению религиозно-обрядовых действий до конца 1918 года. Капиталы бывших вероисповедных ведомств и церковных или религиозных обществ, находившиеся у частных лиц или организаций, подлежали истребованию в двухнедельный срок. Держатели вышеуказанного имущества, не исполнившие требования о передаче в срок находящихся у них означенных капиталов, подлежали уголовной и гражданской ответственности, как за их растрату. Если церковные или религиозные общества имели деньги в сберегательных кассах, или в отделениях Народного Банка, то книжки сберегательных касс и соответствующие банковские документы по первому требованию Совета Рабочих и Крестьянских Депутатов должны были быть аннулированы, а эти средства перечислялись в доход Казны. Всякий последующий спор о праве частных лиц на имущество бывших вероисповедных ведомств или религиозных и церковных обществ разрешался в общегражданском исковом порядке. Метрические книги всех вероисповеданий за все года передались в губернские (областные) Отделы Записей актов гражданского состояния. После их изъятия служителям культов предоставлялось право снять с них нужные им копии. Запрещалось делать в паспортах и прочих официальных удостоверяющих личность документах какие-либо отметки, указывающие на принадлежность граждан к тому или иному вероисповеданию, совершение каких-либо религиозных обрядов (крещения, конфирмации, брака и погребения и т. д.), а также о разводе, учиненном служителями культов или учреждениями всех вероисповеданий. Устранение религиозных изображений, имевших художественное или историческое значение, и их дальнейшее назначение производилось с ведома Народного Комиссариата Просвещения. Религиозные шествия, а также совершение каких бы то ни было церковных обрядов на улицах и площадях допускались лишь с письменного разрешения местной Советской

власти, которое устроители каждый раз должны получать заблаговременно и во всяком случае не позднее, чем за 2 дня до публичного совершения данной церемонии. Местная Советская власть должна была устранить из храмов и других молитвенных домов, составлявших народное достояние, все предметы, оскорблявшие революционное чувство трудящихся масс или обязать сделать это соответствующих лиц.

С целью экономии государственного бюджета Народный Комиссариат государственного призрения приказал 20.01.1918 прекратить выдачу средств на содержание церквей, часовен и совершение церковных обрядов, выдачу же содержания священнослужителям и законоучителям прекратить с 1 марта 1918 года в соответствии с постановлением Народного Комиссариата труда о выдаче 4-недельного заработка при закрытии предприятий. Церковные службы и требы было разрешено продолжать при условии возбуждения ходатайства коллективами верующих с обязательством принятия на себя ремонта и содержания помещений, инвентаря и служащих. В связи с принятием вышеперечисленных мер, большинство деревенских церквей пришли в запустение и стали отхожими местами, поэтому советская власть приняла решение об их уничтожении либо преобразовании в склады, больницы, школы и т.п. По той же причине некоторые религиозные сооружения, представлявшие историческую ценность, постигла та же участь.

Стоит отметить, что решения об уничтожении или переделывании религиозных сооружений, имевших историческую значимость, принимали в основном местные органы власти. Об этом свидетельствует циркулярное письмо ЦК РКП(б) № 30 «об отношении к религиозным организациям» от 16 августа 1923 г. В то время как партийная программа ЦК говорила о том, что необходимо заботливо избегать всякого оскорбления чувств верующих, ведущего лишь к закреплению религиозного фанатизма и, что нарочито грубые приемы, часто практикующиеся в центре и на местах, издевательство над предметами веры и культа, взамен серьезного анализа и объяснения — не ускоряют, а затрудняют освобождение трудящихся масс от религиозных предрассудков, некоторые из местных организаций систематически нарушали эти ясные и определенные директивы. Ввиду вышесказанного ЦК РКП(б) в циркулярном письме № 30 «об отношении к религиозным организациям» 16 августа 1923 г. постановил: запретить закрытие церквей, молитвенных помещений и синагог по мотивам неисполнения административных распоряжений о регистрации, а где таковое закрытие имело место — отменить

немедленно, их ликвидацию путем голосования на собраниях с участием людей, не имеющих отношение к той группе верующих, которая заключила договор на помещение или здание, за невзнос налогов, аресты «религиозного характера», поскольку они не были связаны с явно контрреволюционными деяниями «служителей церкви» и верующих. Была возложена личная ответственность за реализацию данной директивы на секретарей губкомов, обкомов, облбюро, национальных ЦК и крайкомов.

Однако даже после создания данного письма продолжались нарушения. Неудивительно, что в 20-30 годы XX века повсеместно вспыхивали массовые контрреволюционные восстания. Так, например, в селе Мошково Ново-Николаевской губернии крестьянам было разрешено поставить деревянную церковь, при условии отстройки школы. Когда крестьяне, после выполнения всех условий отстройки церкви, хотели произвести обряд ее освящения, ВИК эту церемонию проделать запретил. Собравшаяся толпа численностью до 3000 человек была настроена очень бурно и успокоить ее пришлось с большим трудом.

Иногда подобные стачки провоцировали местные священнослужители. Например, при закрытии рудничной церкви в г. ШАХТЫ, собралась громадная толпа, которая выделила делегацию в Окрисполком с требованием открыть религиозное учреждение. Требованию разойтись толпа не подчинилась, проникла на колокольню, подняла звон, ворвалась в него и там священнослужитель сказал весьма провокационную проповедь, с призывом защищать и впредь церкви. Толпа до 1500 человек на улице говорила, что надо идти освобождать и другие религиозные сооружения. Конный резерв милиции при пулемете был встречен камнями.

Что касается репрессий, то они были направлены в основном против священнослужителей, поддерживавших империализм. Патриарх Тихон (Василий Иванович Беллавин) также был осужден за антисоветскую деятельность. Василий Иванович Беллавин, обращаясь с заявлением в Верховный Суд Р.С.Ф.С.Р. 16 июня 1923 года, признавал, что к Советской Власти был настроен враждебно, причем враждебность из пассивного состояния временами переходила к активным действиям как-то: обращение по поводу Брестского мира в 1918 г., анафемствование в том же году власти, наконец воззвание против декрета об изъятии церковных ценностей в 1922 г. Признавая правильность решения суда о привлечении к ответственности по указанным в обвинительном заключении статьям уголовного кодекса за антисоветскую деятельность, Патриарх Тихон утверждал, что он

раскаивался в этих проступках против государственного строя, окончательно отстранился как от зарубежной, так и внутренней монархической белогвардейской контрреволюций и просил Верховный Суд освободить его из под стражи.

Примечательно, что власть всячески поддерживала представителей церкви, выступавших на ее стороне. ЦК стремился уничтожить церковь как общественный институт не физически устраняя оппонентов, а внося раскол в духовенство, проявляя в этом отношении решительную инициативу и взяв под защиту государственной власти тех священников, которые открыто выступают в пользу изъятия церковных ценностей. Большевики в своей агитации ссылались на то, что значительная часть духовенства открыла борьбу против преступного отношения к ценностям со стороны бесчеловечных и жадных «князей церкви».

Если в 20-е годы борьба против священнослужителей была сравнительно «мягкой», то 30-е годы она характеризуется активными жестокими действиями против РЦП. В данный период был создан один из наиболее страшных приказов НКВД СССР « Об операции по репрессированию бывших кулаков, уголовников и др. антисоветских элементов» от 30 июля 1937 года. Правительство, опасаясь контрреволюционных движений, решило бороться с «антисоветскими элементами», поскольку было установлено, что именно они в большинстве случаев являлись зачинщиками выступлений против новой власти. Согласно этому документу было решено репрессировать около 268950 человек, причем в это число входили не только те, кого необходимо было расстрелять, но и те, кого большевики решили отправить в лагерь. Стоит отметить, что в приказе утверждалось, что данная цифра не окончательна и является ориентировочной. Утверждалась необходимость в оперативном следствии по каждому делу. Хочется отметить, что И.В. Сталин защищал религиозные учреждения, имевшие историческую ценность от сноса под строительство других объектов.

Таким образом, гонения на РЦП в 20-е годы века включали в себя отделение церкви от власти, борьбу со священнослужителями, поддерживавшими империализм, а также конфискацию церковного имущества, представлявшего материальную ценность, с целью перепродажи для пополнения бюджета, агитации против религии, сноса или переоборудование непосещаемых религиозных строений. В России в данный период времени контрреволюционные восстания возникали по причине нарушения местными властями требований ЦК, согласно которым борьба с религиями должна носить характер разъяснения, или

по причине провокаций местных приверженцев империализма, вызванных недовольством потери привилегий. Репрессии 30-х годов были более суровыми, поскольку правительство считало, что в большинстве случаев восстания против власти большевиков были спровоцированы «антисоветскими элементами».

Литература:

1. Декрет Совета Народных Комиссаров. Об отделении церкви от государства и школы от церкви. Собр. узаконений и распоряжений правительства за 1917-1918 гг. Упр. делами Совнаркома СССР. М. 1942, С 286-287.

2. Постановление по Народному Комиссариату имуществ Республики об упразднении придворного духовенства, о передаче благотворительных учреждений придворного духовенства со всеми принадлежащими им капиталами в ведение Народного Комиссариата Государственного Призрения и о передаче учебных заведений придворного духовенства в ведение Народного Комиссариата по Просвещению. Собр. узаконений и распоряжений правительства за 1917-1918 гг. Упр. делами Совнаркома СССР М. 1942, стр. 386-387.

3. Приказ Народного Комиссариата государственного призрения. О прекращении выдачи средств на содержание церквей, часовен, священнослужителей и законоучителей и на совершение церковных обрядов. Собр. узаконений и распоряжений правительства за 1917—1918 гг. Упр. делами Совнаркома СССР М. 1942, 273 с.

4. Приказ Народного Комиссариата по военным делам. О расформировании всех управлений духовного ведомства. Собр. узаконений и распоряжений правительства за 1917-1918 гг. Упр. делами Совнаркома СССР. М. 1942, 260 с.

5. Постановление Народного Комиссариата Юстиции. О порядке проведения в жизнь декрета «Об отделении церкви от государства и школы от церкви» Собр. узаконений и распоряжений правительства за 1917-1918 гг. Упр. делами Совнаркома СССР М. 1942, С. 849-858.

6. Письмо Л.Д. Троцкого в Политбюро ЦК РКП(б) с предложениями об организации изъятия церковных ценностей, с поправками Политбюро 17-20.03.1922 г. Архивы Кремля. Авт.: Покровский Н.Н., Петров С.Г. Кн. 1. Политбюро и церковь. 1922-1925 гг. М. Новосибирск, «Российская политическая энциклопедия» (РОССПЭН), «Сибирский хронограф», 1997, стр. 133-139

7. Заявление патриарха Тихона в Верховный Суд РСФСР. 16.06.1923 г. Архивы Кремля. Авт.: Покровский Н.Н., Петров С.Г. Кн. 1. Политбюро и церковь. 1922-1925 гг. М., Новосибирск, «Российская

политическая энциклопедия» (РОССПЭН), «Сибирский хронограф», 1997, С. 285-286

8. Циркулярное письмо ЦК РКП(б) № 30 «об отношении к религиозным организациям». 16.08.1923 г. Архивы Кремля. Авт.: Покровский Н.Н., Петров С.Г. Кн. 1. Политбюро и церковь. 1922-1925 гг. М., Новосибирск, «Российская политическая энциклопедия» (РОССПЭН), «Сибирский хронограф», 1997, С. 414-418

9. Сводка начальника VI отделения Секретного отдела ОГПУ Е. А. Тучкова «эксцессов на почве закрытия церквей и действий комсомольцев». 4.07.1924 г. Архивы Кремля. Авт.: Покровский Н.Н., Петров С.Г. Кн. 1. Политбюро и церковь. 1922-1925 гг. М. Новосибирск, «Российская политическая энциклопедия» (РОССПЭН), «Сибирский хронограф», 1997, С. 446-448

10. Ежегодник мин. финансов вып.1902г., СПб,1903.С. 37-45

11. Приказ НКВД СССР об операции по репрессированию бывших кулаков, уголовников и др. антисоветских элементов 30.07.1937

12. Выписка из протокола заседания политбюро ЦК от 12.09.1933

Силин Н. И., Минаева Л. А.

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

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО ВЛАСТИ И БИЗНЕСА НА РЫНКЕ ТРУДА

В настоящее время как способ взаимодействия работодателей, наемного персонала и властных структур по поводу регулирования социально-трудовых отношений в деятельности организаций, социальное партнерство требует значительного уточнения и переопределения. Во-первых, уточнения требует понимания самого термина «социальное партнерство». Социальное партнерство можно рассмотреть, как систему отношений между представителями работников, работодателей и органов государственной власти, которая направлена на согласование интересов сторон трудового договора по вопросам регулирования трудовых отношений и установления более высокого уровня социальных гарантий для трудящихся [1].

В комплексные социальные партнерства входят несколько сфер, такие как:

- развитие предприятий (продукция, персонал, инвестиции).
- развитие власти (бюджет и стратегическое планирование, антикризисные программы, кадровая политика)

- развитие системы управления регионом (экология, инфраструктура и социальная сфера).

Рынок труда является некой социальной средой распределения и обмена рабочей силы. Ее успешное функционирование во многом зависит от того, станут ли его субъекты взаимовыгодными партнерами. Субъектами рынка труда являются работодатели и их представители, наемные работники и их представители, и органы государственной власти.

Наибольшее влияние на развитие отношений социальных партнеров оказывают положение в сфере занятости и на рынке труда. Именно партнерские отношения позволяют быстро решать проблемы регулирования занятости и рынка труда [2].

Сегодня существуют некоторые требования власти и бизнеса при заключении Соглашений о социальном партнерстве. Рассмотрим требования власти к бизнесу:

- обеспечить ежегодное заключение коллективного договора в соответствии с Трудовым кодексом РФ;
- обеспечить своевременную выплату зарплаты работникам и ее индексацию;
- способствовать созданию рабочих мест для инвалидов и их трудоустройству;
- разработать программы содействия развитию малого и среднего бизнеса путем создания рабочих мест, использования аутсорсинга, лизинга и прочих доступных инструментов;
- обеспечивать экологическую безопасность территории, на которой располагается организация;
- в целях сохранения стабильности в регионе организациям рассматривать возможность финансирования социальных мероприятий и программ в сфере образования, медицины, культуры, молодежной политики, физкультуры и спорта [3].

К требованиям бизнеса к власти можно отнести:

- подтверждать статус компании, неукоснительно выполняющей функции ответственных налогоплательщика и работодателя, способствовать формированию положительного образа организаций в регионе;
- способствовать продвижению продукции и услуг организаций на внешние рынки и способствовать размещению заказов при прочих равных условиях (цена, качество, сроки) на внутренних рынках региона;
- содействовать увеличению инвестиций в производство организаций, учитывать инвестиционные интересы организаций при формировании инвестиционных планов и программ региона;

- предоставлять для организаций льготы по налогообложению, тарифам, кредитованию, выделению земельных участков, если они способствуют инновационному развитию региона.

Таким образом, в ближайшие годы социальное партнерство должно стать инструментом регулирования отношений власти и бизнеса по региону и учитывать не только традиционные трудовые и социальные показатели предприятий, но и показатели качественного социально-экономического развития регионов. Социальное партнерство является широким понятием управления государством, экономикой и обществом, которое тесно связано с категориями социальной справедливости, рыночных отношений, демократии. Власть в социальном партнерстве может выступать не только как законодатель социально-трудовых отношений, но и как самостоятельный субъект отношений с организациями. Это означает переход отношений власти и бизнеса на другой уровень взаимодействия, однако процесс перехода будет весьма долгим, сложным, но, в конечном итоге, перспективным [4].

Литература:

1. Социальное партнерство и его формы. URL: <http://www.grandars.ru/college/sociologiya/socialnoe-partnerstvo.html> (дата обращения 25 октября 2017).

2. Социальное партнерство на рынке труда. URL: <http://pdnr.ru/b3002.html> (дата обращения 25 октября 2017).

3. Минаева Л.А., Шилькова В.В. К вопросу о роли современных вузов в развитии человеческого капитала // Научные ведомости Белгородского государственного университета. Серия: Экономика. Информатика. 2011. №19-1 (114). С. 84-92.

4. Козлова, Е.А. Государство в системе социального партнерства / Е.А. Козлова // Теоретико-методологическое обеспечение социально-экономического, правового и политического развития Республики Татарстан. Научные труды сотрудников, аспирантов и соискателей. Т. XXII. Казань: «Фэн». 2004. С. 47 – 50.

Сопотова Л.А.

*Белгородский центр занятости населения
г. Белгород, Россия*

**ТРУДОУСТРОЙСТВО БЕЗРАБОТНЫХ ГРАЖДАН В
ВОЗРАСТЕ ОТ 18 ДО 20 ЛЕТ, ИМЕЮЩИХ СРЕДНЕЕ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ И ИЩУЩИХ РАБОТУ
ВПЕРВЫЕ**

Специфика молодёжного рынка труда заключается в невысокой конкурентоспособности его участников на фоне требований со стороны работодателей к уровню профессиональной подготовки соискателей рабочих мест.

Трудоустройство молодёжи затруднено, прежде всего, в связи с отсутствием у молодых людей опыта работы, наличие которого является одним из главных факторов при отборе работодателями претендентов на вакантные рабочие места. Другая, не менее важная причина, это низкая стартовая оплата труда молодых работников при возрастании затрат на жизнеобеспечение. Следует отметить также, что молодёжь недостаточно инициативна в решении вопросов трудоустройства и не готова к самостоятельным действиям на рынке труда.

В современных экономических условиях, выпускникам среднего профессионального образования все сложнее найти постоянное место работы со стабильным заработком, так как работодатель отдаёт предпочтение молодым специалистам с высшим образованием или специалистам с практическим опытом работы. Работодатель хочет видеть у своего будущего работника следующие компетенции:

- ♦ высокий уровень профессиональной общетеоретической подготовки;
- ♦ высокий уровень практических знаний и умений;
- ♦ владение иностранным языком;
- ♦ навыки работы на компьютере, знание необходимых в работе программ;
- ♦ способность работать в коллективе, команде;
- ♦ способность 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.

Каждый выпускник рассчитывает найти работу по профилю полученной специальности, получать достойную заработную плату и видеть перспективу карьерного роста. Работодатели, чаще всего, выпускникам на собеседовании говорят «многообещающее»: «Мы Вам перезвоним...».

Один из вариантов решения проблемы трудоустройства выпускников средних специальных учебных заведений, не имеющих опыта работы – участие в программе «Организация временного трудоустройства безработных граждан в возрасте от 18 до 20 лет, имеющих среднее профессиональное образование и ищущих работу впервые», которая предусмотрена государственной программой Белгородской области «Содействие занятости населения Белгородской области на 2014-2020 годы». Основная цель данной программы – помочь молодым дипломированным специалистам адаптироваться на рынке труда.

Получателями государственной услуги являются безработные граждане - выпускники учреждений среднего профессионального образования, ищущие работу впервые в возрасте от 18 до 20 лет.

Специалисты центра занятости населения заключают договора с предприятиями г. Белгорода и Белгородского района по организации временного трудоустройства выпускников, имеющих статус безработных граждан, осуществляют подбор вариантов подходящей работы и выдают направления на заявленные работодателем вакансии. В случае принятия выпускника на работу, работодатель заключает с участником программы срочный трудовой договор. Молодому специалисту работодатель обеспечивает рабочее место, закрепляет за ним наставника. В процессе временной трудовой деятельности обеспечивает возможность ознакомиться с работой сотрудников всего предприятия, дать оценку деятельности предприятия, вовлекает его в общественную жизнь коллектива. Принимая участие в программе временной занятости, выпускник получает не только заработную плату, установленную работодателем, но и материальную поддержку, которую оказывает центр занятости из средств областного бюджета - до 1700 руб. ежемесячно. В первые месяцы трудно рассчитывать на высокую зарплату, поэтому материальная поддержка это реальная помощь от государства. По окончании срока договора выпускник, по решению руководства предприятия, может быть переведен на постоянное место работы на этом же предприятии или трудоустроиться на другое предприятие по своей профессии. Участие в программе временной занятости выгодно для обеих сторон и имеет свои плюсы.

Работодатель, участвующий в программе "Первое рабочее место", имеет возможность оценить деловые качества молодого специалиста, уровень подготовки и эффективность его работы, а после окончания периода участия во временных работах, предложить работу на постоянной основе. Молодой специалист выполняет необходимый объем работ на предприятии, а работодатель при этом может формировать кадровый резерв, решать задачи преемственности поколений.

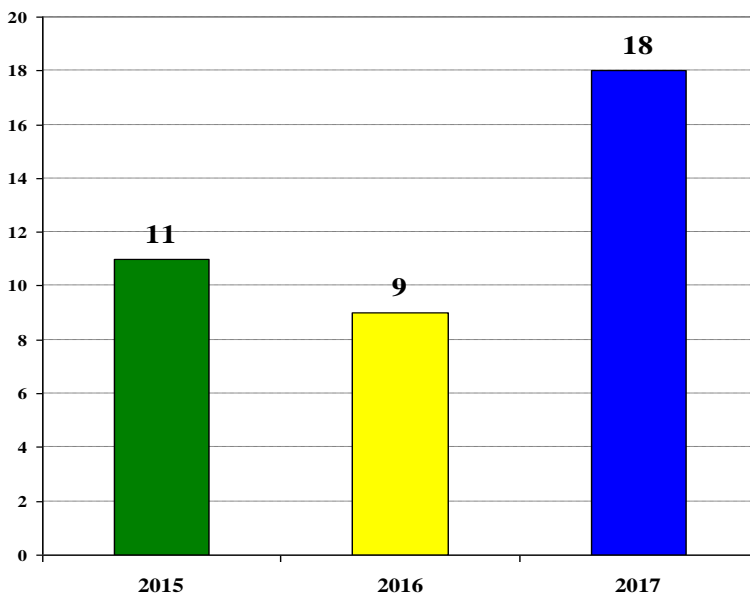


Рис. 1. «Организация временного трудоустройства безработных выпускников СПО в возрасте от 18 до 20 лет, ищущих работу впервые»

Выпускник, ищущий работу впервые и обратившийся в центр занятости населения, имеет возможность пройти социальную адаптацию на первом рабочем месте в трудовом коллективе, применить полученные в учебном заведении теоретические знания на практике, приобрести опыт работы.

Как же реализуется эта программа Белгородским центром занятости населения? Насколько она востребована работодателями и выпускниками?

В 2017 году, работодателями, участниками программы, были предложены вакансии - бухгалтер, юрист, столяр строительный,

медицинская сестра, бухгалтер, парикмахер, мастер отделочных строительных работ, которые были замещены выпускниками образовательных учреждений. Трудоустроено на первое рабочее место 18 выпускников.

Таким образом, успехов в поиске работы в динамичной среде может добиться только тот, кто открыт к изменениям, коммуникабелен, развил в себе способность к постоянному обучению и переобучению. Не секрет, что сегодня работодатели хотят видеть у себя в штате людей одновременно молодых, не обремененных какими-либо обязательствами, опытных и высококвалифицированных. Это связано в первую очередь с тем, что в последний год страна выходит из кризиса и сегодня предприятиям требуются сотрудники, с помощью которых они смогут в достаточно короткие сроки нарастить объемы, которые у них были до кризиса. Поэтому власть и общество не должны пассивно ожидать самонастройки молодежного рынка труда: требуется научно обоснованная политика регулирования молодежной занятости и достижения ее эффективного уровня.

Литература:

1. Конституция РФ
2. «Трудовой кодекс Российской Федерации» (ТК РФ) от 30.12.2001г. №197-ФЗ
3. Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации» от 19.04.1991г. № 1032-1 (в ред. от 09.03.2016г.)
4. Айдарова И.А. Проблемы трудоустройства молодежи на рынке труда // Гуманитарные научные исследования. 2014.
5. Государственная Программа Белгородской области «Содействие занятости населения Белгородской области на 2014-2020 годы», утвержденная постановлением Правительства Белгородской области от 16.12.2013 г. № 527-пп.
6. Мониторинг занятости выпускников учреждений профессионального образования г.Белгорода за январь-сентябрь 2014-2017 гг.

Строкова А.Р., Кравченко Е.Ю.

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

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОУСТРОЙСТВОМ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

На данном этапе развития возникают серьезные проблемы и сложности при попытке трудоустройства молодых специалистов. Такая ситуация на рынке российского труда является очень серьезной и актуальной.

К категории молодых специалистов обычно относят граждан Российской Федерации, которые окончили высшее или среднее профессиональное учебное заведение и находятся в поиске подходящей для них работы. В процессе поиска соответствующих образованию должностей выпускники сталкиваются с множеством проблем. Некоторые из них обусловлены нарушением соответствия между спросом и предложением рабочей силы, которые в свою очередь приводят к росту безработицы и среди молодежи. Данная проблема, прежде всего, зависит от поиска своей специальности на рынке вакансий. Нередко бывает так, что полученные выпускниками профессии не подходят под потребности и требования рынка труда. Вследствие этого могут возникать несоответствия между числом специалистов и количеством рабочих мест¹⁵.

К молодым специалистам сегодня предъявляется ряд требований, одним из таких выступает опыт работы. Большая часть работодателей обращает свое внимание на опыт специалиста в той или иной области, на его навыки и умения, которые были применены в практической деятельности. Это обусловлено тем, что предприниматели считают обучение молодого персонала лишней тратой времени и денег, которые могут направиться на увеличение производительности труда и улучшение рабочего оснащения. Поэтому молодые люди, не имеющие никакого практического опыта работы, могут сталкиваться с некоторыми сложностями при трудоустройстве. Тем не менее, другая категория работодателей, которые положительно относятся к найму неопытных молодых работников, видят только плюсы в их обучении и дальнейшем освоении новых практических знаний. Объясняется это тем, что благодаря такому обучению вновь прибывший сотрудник будет ознакомлен с конкретными технологиями своей рабочей деятельности, а также получит актуальные знания, необходимые для его должности.

¹⁵ Шавырина И.В., Демененко И.А. Ценностно-мотивационные ориентиры студенческой молодежи. М., 2017. С. 129.

Но, чтобы подобных проблем не возникало, нужно заранее позаботиться о реальном применении своих знаний. Это могут быть как учебные практики, так и обычные неоплачиваемые. Мы считаем, что небольшой опыт работы в полученной профессиональной области будет полезен каждому, новичок обретет стаж и навыки, а фирма или предприятие, в которой он практикуется, получит бесплатную рабочую силу.

Часто случается, что после получения профессионального образования выпускники не способны адекватно оценивать стоимость своих услуг и завышают свои ожидания по поводу финансовых вознаграждений за труд.

Исследователи Высшей школы экономики, провели анализ ожиданий молодых специалистов в России относительно заработных плат и сделали следующие выводы: «Выпускники российских вузов хотят получать в среднем 56 тыс. рублей, а молодые инженеры и вовсе рассчитывают на 65 тысяч»¹⁶. Мы можем с уверенностью сказать, что ожидания молодежи слишком завышены, поскольку любой работодатель, нанимающий в свою фирму молодого не достаточно опытного специалиста, с первых дней не будет высоко оплачивать его работу. Уровень дальнейшей заработной платы любого сотрудника будет зависеть от многих факторов, например, от результата его работы, целеустремленности, продуктивности и успешной рабочей деятельности.

Еще одной проблемой молодежи при выходе на рынок труда будет являться недостаточная осведомленность о способах и вариантах поиска подходящих должностей и вакансий. Связано это, в основном, с пассивной позицией большинства при поиске работы. Несмотря на бездеятельность и непроявленное желание выпускников, существует большое количество способов поиска подходящих профессий, а именно:

- с помощью сети Интернет (социальные сети, специализированные сайты с вакансиями, интернет-реклама);
- через родственников, друзей и знакомых;
- ярмарки вакансий, проводимые в ВУЗах;
- в газетах, журналах и объявлениях;
- по радио и ТВ;
- обращение в агентства по поиску подходящей вакансии или в государственную службу занятости;

¹⁶ Тюрина Е.А. Почему финансовые запросы молодых специалистов не соответствуют реальности: URL: <http://vrn.mk.ru/articles/2017/06/15.html> (дата обращения: 24.10.2017).

– непосредственное обращение к работодателю с предоставлением своего резюме.

Все вышеперечисленные методы поиска работы помогут абсолютно любому найти несколько вариантов вакансий, подходящих под его специальность¹⁷.

Частой причиной отказа работодателей о принятии на работу молодых людей является возможность их призыва в ряды Вооруженных сил, а что касается девушек, то это уход в декретный отпуск. Со стороны законодательства такое поведение работодателей неправомерно и основано только на их убеждениях и принципах. И все же столкновение с подобной проблемой не исключается.

Если молодой специалист уже нашел для себя подходящую работу, то он может столкнуться с проблемами внутри фирмы. Нередко бывает так, что потребности организаций изменяются, и вследствие этого меняются и функциональные обязанности работников. Работодатели возлагают на плечи своих подчиненных дополнительные функции и обязанности, которые могут быть не связаны с их специальностями и должностями. Это является серьезной проблемой особенно для неопытных молодых сотрудников, которые будут просто не в силах справиться с дополнительной нагрузкой.

Также внутри предприятия возможны возникновения конфликтов, связанных с напряженными взаимоотношениями с коллегами старше по возрасту и стажу, а именно пренебрежение и неуважение новых молодых сотрудников. Как известно, сотрудники, проработавшие не первый год в компаниях, успевают достаточно тесно сплотиться и наладить контакты друг с другом. Конечно же, все зависит от человека и коллектива, от его установок и ценностей, поведения и нравов. Бывают коллективы дружные и открытые к новым знакомствам, они с радостью принимают новичков и помогают им адаптироваться. Доктор экономических наук А.Я. Кибанов под адаптацией понимает взаимное приспособление работника и организации, основывающееся на постепенной вработываемости сотрудника в новых профессиональных, социальных и организационно-экономических условиях труда¹⁸. Но ведь часто случается, что происходит неприятие в свой сплоченный коллектив новых кадров. Данное поведение может проявляться в разных формах:

- абсолютное игнорирование сотрудника;
- постоянная критика и осуждение;

¹⁷ Гладкова И.А. Индикаторы профессионального становления студентов вузов. Пермь, 2016. С. 110.

¹⁸ Кибанов А.Я. Управление персоналом организации. М, 2016. С. 256.

- открытая неприязнь и враждебность;
- оскорбления, насмешки и унижения, как личные, так и в присутствии остальных коллег (публичные);
- угрозы и запугивания.

Формы проявления враждебного настроения со стороны коллег могут быть абсолютно разные. В последнее время часто можно услышать такие странные слова как боссинг, буллинг и моббинг. Все данные понятия означают запугивания и притеснения в организации со стороны одного или нескольких работников того человека, который им неприятен. Такое давление коллег на новичка в коллективе способно довести его до тяжелого психологического и морального состояния, и даже до увольнения¹⁹.

Проблем, с которыми сегодня сталкивается молодое поколение на рынке труда, огромное количество. Вышеперечисленные – только лишь основные из них.

На рисунке 1 представлены основные трудности, с которыми могут столкнуться молодые специалисты при устройстве на работу.



Рис. 1. Соотношение проблем, с которыми сталкивается молодой специалист при трудоустройстве

Исходя из информации, приведенной на рисунке, можно увидеть, что первое место среди проблем, с которыми сталкивается молодой специалист при трудоустройстве, занимают завышенные требования к

¹⁹ Зайцева Т.А., Власова Е.А. Адаптация молодых специалистов в коммерческой корпорации. Белгород, 2016. С. 211.

опыту работы (64%) и низкая заработная плата (64%). На втором месте – незнание технологий поиска работы, которое составляет 25,4%. Третье место занимает позиция «желание работодателя вменить дополнительные обязанности» - 22,4%. Далее идут такие проблемы, как несоответствие знаний требованиям работодателя (20,9%), пренебрежение со стороны старших коллег (14,9%), неосведомленность о ситуации на рынке труда (14,9%), а также неготовность к соблюдению графика (11,9%).

С января 2017 года Росстат проводил выборочное обследование рабочей силы среди населения в возрасте 15 лет и старше. На рисунке 2 ниже отражен общий уровень безработицы населения в возрасте от 15 до 72 лет в стране.



Рис.2. Уровень безработицы населения в возрасте от 15 до 72 лет

Численность рабочей силы в возрасте от 15 до 72 лет в январе 2017 года равна 75,9 млн.человек, из них 71,6 млн.человек классифицировались как занятые экономической деятельностью и 4,3 млн.человек – как безработные с применением критериев МОТ (т.е. не имели работы или доходного занятия, искали работу и были готовы приступить к ней в обследуемую неделю). Уровень безработицы (отношение численности безработных к численности рабочей силы) в январе 2017г. составил 5,6%²⁰.

На графике прослеживается тенденция снижения общего уровня безработицы, поэтому мы с уверенностью можем сказать, что на сегодняшний день население, в том числе и молодежь, способно найти для себя подходящую работу. Несмотря на все проблемы, с которыми могут столкнуться молодые специалисты, возможность трудоустройства

²⁰ Федеральная служба государственной статистики. Численность рабочей силы: URL: <http://www.gks.ru>. (дата обращения: 24.10.2017).

есть у каждого, главное – это мотивация себя к труду, активный поиск своей будущей работы и расширение своих знаний и навыков.

Литература:

1. Гладкова И.А. Индикаторы профессионального становления студентов вузов // Вестник пермского национального исследовательского политехнического университета. Пермь, 2016. С. 106-116.

2. Зайцева Т.А., Власова Е.А. Адаптация молодых специалистов в коммерческой корпорации // Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях: сборник материалов VIII международной научно-практической конференции. Белгород: Изд-во БГТУ, 2016. С. 210-214.

3. Кибанов А.Я., Дуракова И.Б. Управление персоналом организации: актуальные технологии найма, адаптации и аттестации. 2-е изд., стер. М.: КНОРУС, 2016. 360 с.

4. Шавырина И.В., Демененко И.А. Ценностно-мотивационные ориентиры студенческой молодежи // Вестник института социологии. 2017. С. 128-139.

5. Тюрина, Е.А. Почему финансовые запросы молодых специалистов не соответствуют реальности // «Московский Комсомолец (МК)»: газета. 2017. Режим доступа: <http://vtn.mk.ru/articles/2017/06/15.html>

6. Федеральная служба государственной статистики. Численность рабочей силы. Режим доступа: <http://www.gks.ru>.

Тимофеева Л.В., Бозиянц М.С.

Белгородский государственный технологический университет им.

В.Г. Шухова, Россия, г. Белгород

СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ РЫНКА ТРУДА И ТРУДОУСТРОЙСТВО МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

В условиях формирования рыночных взаимоотношений в России все более важное место занимает карьера, позволяющая на уровне организации более полно раскрывать и применять профессиональный потенциал работников, а специалисту позволяет удовлетворить профессиональные и социальные потребности. В настоящее время в социально-экономической деятельности индивида на первый план выходит его конкурентоспособность на рынке труда, продвижение по ступеням профессиональной, должностной, статусной иерархии. Основным фактором успешности жизни становится достижение

индивидом высокого положения в обществе и профессиональное карьерное становление.

В настоящее время карьера является показателем профессионального успеха и стабильного социального статуса в современном обществе. Карьера рассматривается как процесс самореализации человека в профессиональной деятельности, процесс развития его знаний, навыков и личностных качеств, приводящих к переходу к новому социальному и профессиональному статусу. Изучение методологических и организационных основ планирования карьеры позволяет разработать этапы планирования карьерного становления работника с учетом мотивации и возрастных особенностей личности. Самоуправление карьерного развития выпускника вуза рассматривается как постоянный процесс самореализации и самообразования [1].

В настоящее время на рынок труда все большее влияние оказывают такие факторы, как изменение структуры российской экономики, изменение форм собственности, развитие новых видов экономической деятельности. Одновременно с изменением рынка труда, происходит реформирование системы профессионального образования. Предлагаемые профессионалами образовательными организациями программы обучения должны соответствовать перспективам развития рынка труда и давать молодому человеку профессиональные знания и умения, позволяющие ему быть конкурентоспособным среди прочих претендентов на вакантные рабочие места.

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

Особой социальной группой, которая способна оказать существенное влияние на состояние рынка труда в ближайшем будущем, является молодежь, получающая сегодня профессиональное образование. Молодежь – наиболее активный и перспективный слой населения с точки зрения кадрового резерва. Они легче приспосабливаются и адаптируются в постоянно меняющихся условиях современной рыночной экономики, легко обучаются, перспективней

мыслят, в них отсутствует консерватизм взглядов, они мобильнее, любознательнее, целеустремленнее, часто образованнее, чем остальные слои населения и, тем не менее, они чаще не востребованы в силу своей некомпетентности, отсутствия практических навыков и опыта, завышенных амбиций на рынке рабочей силы.

Таким образом, молодые специалисты, выпускники высших и средних профессиональных учреждений, традиционно входят в группу риска, являясь одними из наиболее проблематичных участников российского рынка труда. Значительная часть молодых специалистов сталкивается с проблемой трудоустройства по приобретенной профессии или специальности [2].

Главная причина молодежной безработицы кроется в противоречии между социально-профессиональными ориентациями молодых людей и потребностями работодателей в рабочей силе. Молодые люди, получившие профессиональное образование, зачастую не имеют возможности применить свои профессиональные знания на практике, так как выбор ими профессии, в первую очередь, определялся её престижностью, а не востребованностью на рынке труда и возможностью трудоустроиться по завершению обучения. По-прежнему, среди абитуриентов популярны такие специальности, как «Юриспруденция», «Экономика», «Бухгалтерский учет, анализ и аудит», «Финансы и кредит». Несмотря на то, что проблема перенасыщения рынка труда финансистами и юристами существует, эти профессии остаются приоритетными при выборе абитуриентами направления обучения.

Несбалансированность объемов и профилей подготовки специалистов с потребностями рынка труда в ряде случаев усугубляет проблемы трудоустройства выпускников образовательных учреждений. Система профессионального образования, с одной стороны, не может не учитывать содержание потребностей в образовании населения, особенно молодежи. От знания образовательных потребностей зависят темп и направление развития системы образования. С другой стороны, система профессионального образования должна учитывать кадровые потребности предприятий и организаций. Экономические и организационные изменения последних лет повлекли за собой перемены в характере взаимоотношений между профессиональными учебными заведениями и предприятиями. Изменившиеся условия социально-экономического, социокультурного и технологического развития страны требуют нового подхода к установлению взаимодействия сфер образования, организаций-работодателей и органов исполнительной власти. Главное содержание такого взаимодействия – подготовка

специалистов, способных на высоком профессиональном уровне решать сложные современные задачи в условиях научно-технического прогресса, дифференциации и интеграции производства.

Другая причина молодежной безработицы кроется в том, что молодые специалисты по уровню профессиональной подготовки и полученным профессиональным компетенциям, как показывают опросы работодателей, не всегда соответствуют их требованиям. В свою очередь, сами выпускники, не удовлетворенные содержанием предлагаемой работы, уровнем заработной платы и условиями труда, нередко отказываются от трудоустройства по полученной профессии. В совокупности это ведет к низкой эффективности использования труда молодых специалистов, что позволяет говорить о «перепроизводстве» специалистов с высшим образованием по отдельным профессиям, и о неудовлетворительном качестве их профессиональной подготовки [4].

Проблема занятости молодых специалистов является актуальной и на региональном уровне. В городе Белгороде подготовку специалистов по дневной форме обучения осуществляют 15 учебных заведений – 6 учебных заведений высшего профессионального образования и 9 учебных заведений среднего профессионального образования. На бюджетной и договорной основе ежегодно проходят обучение порядка 36 000 человек, из них более 40% жители города Белгорода и Белгородского района. Количество выпускников учреждений высшего профессионального образования ежегодно, из числа жителей города Белгорода и Белгородского района, составляет порядка 36%.

В Белгородский центр занятости населения ежегодно обращаются выпускники учреждений профессионального образования, в том числе выпускники ВУЗов, за содействием в поиске подходящей работы. Следует отметить положительную тенденцию снижения количества обращений в последние годы. Примерно 70% от обратившихся выпускников ВУЗов получают статус безработного гражданина. Пребывание выпускников в статусе безработных граждан оказывает весьма негативное влияние на их профессиональную и личную жизнь: утрачиваются полученные в учебном заведении профессиональные знания и навыки, снижается жизненный тонус и целенаправленное поведение на рынке труда, возникает ощущение ненужности, которое действует угнетающе, появляются иждивенческие тенденции, ухудшается эмоциональное состояние [5].

В целях предотвращения негативных последствий вынужденной безработицы, центр занятости населения предоставляет выпускникам государственные услуги в области содействия занятости населения, способствующие их дальнейшему трудоустройству. Спектр

предоставляемых государственных услуг широк – это услуги по профессиональной ориентации, психологической поддержке, социальной адаптации граждан на рынке труда.

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

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

Молодым людям, у которых ухудшается эмоциональное состояние в связи с невозможностью самостоятельно трудоустроиться, в центре занятости населения оказывается психологическая поддержка. Психологическое консультирование проходит в специально оборудованном кабинете, отвечающем стандартам комфортности и эстетики. Кабинет оснащен системой кондиционирования, аудиотехникой, методическими материалами. В кабинете – современная мягкая мебель, жалюзи, большие комнатные растения. Интерьер кабинета выдержан в светло-фисташковых тонах, что способствует снятию психо-эмоционального напряжения. Молодые люди могут получить индивидуальную психологическую консультацию или поучаствовать в профильном психологическом тренинге «ИнтерАктив».

Тренинг специально разработан для выпускников образовательных учреждений и нацелен на выработку у его участников навыков постановки и реализации профессиональных планов, формирование активной жизненной позиции. В ходе оказания психологической поддержки проводятся тематические беседы, психодиагностическое тестирование, групповые занятия. В 2016 году психологическую помощь получили 39 выпускников или 32,2% от числа признанных безработными граждан этой категории.

Служба занятости населения помогает молодым людям реализовать свои потенциальные возможности через систему профессионального обучения; содействие временному трудоустройству молодежи; обучение основам предпринимательства. Трудоустройству выпускников профессиональных учебных заведений способствуют установившиеся партнерские связи центра занятости населения с работодателями. По заявкам работодателей осуществляется подбор персонала из числа молодых специалистов, проводятся гарантированные собеседования с работодателями, а в рамках ярмарок вакансий – презентации молодых специалистов, где молодые специалисты определяются с местом работы, а некоторые получают по несколько предложений от разных работодателей и имеют возможность выбора. Проводимый комплекс мероприятий позволяет трудоустроить более 50% безработных выпускников.

Проблемы трудоустройства выпускников, существующие сегодня и оказывающие максимальное влияние на трудовую деятельность молодежи с точки зрения анализа системы «ВУЗ-Выпускник-Работодатель-Государство». В обозначенной системе представлены 4 базовые взаимодействующие стороны, которые должны быть заинтересованы в реализации выпускниками полученных профессиональных знаний и навыков. Рассмотрим обозначенную систему подробнее во взаимодействии её компонентов. Итак, в свете современных аспектов развития образования карьерные стратегии молодежи проявляются в учебном (приоритете самостоятельного написания диплома, повышение своих знаний, отсутствия списывания, отсутствия прогулов занятий), научно-исследовательском (авторских работах, добросовестности в проведении экспериментальных исследований), профессиональном (отсутствии инертности в трудоустройстве), общественном (наличии отчетливой гражданской позиции), индивидуальном, семейно-бытовом плане и т. д. А так же обуславливается активным формированием и трансформацией рынка труда. На особом счету пребывает в этом отношении молодое поколение, выступая особенной группой населения. Данная группа

выделяется специфической способностью относительно быстро адаптироваться к переменам во внешних условиях. Это умение дает возможность молодежи не только заимствовать опыт старших поколений, но и лично активно воздействовать на модернизацию сообщества. Следовательно, на основании актуальности данного вопроса и возникает необходимость в исследовании основных факторов оказывающих влияние при выборе последующей профессии, тенденций рынка труда молодежи и на их основании выявлять проблемы [6].

Анализировать именно карьерные стратегии молодежи и рынок труда России целесообразно потому, что он располагает огромным потенциалом для расширения рыночных взаимоотношений, соответственно, открывает большие перспективы для исследования и изучения разнообразных секторов занятости молодого поколения. Завершив обучение молодые люди, сталкиваются с многообразием профессиональных ориентиров.

Незанятость оказывает негативное воздействие на социально-психологическое состояние и становление молодежи и зачастую является основанием к трансформации суждения о труде как возможность собственной самореализации, а сам процесс обычной социализации фактически нарушен [4]. Большая часть молодых специалистов не наблюдают собственных перспектив воздействия на социальные процессы, воздерживаются от участия в разрешении социальных трудностей. Тем не менее, общее направление социальной интеграции молодежи обуславливается степенью ее включенности в социальные структуры и критерием внутренней самоидентификации через освоения ценностей и норм сообщества. Способствование формированию молодежных инициатив, использование результативных способов работы приводит к интересным последствиям. Предположим, в определенной деятельности, учитывая добровольное участие молодежи, получается, разрешать колоссальные задачи: осмысление целостности мира человека и природы; развитие установки воспринимать самого себя через восприятие другими; уважительное взаимоотношения к другой культуре; формирование разумных нужд, реализация себя, как личности. Необходимо подчеркнуть, что квалификационный и образовательный уровни как стратообразующие факторы обладают значением только при установленных условиях, которые способствуют обретению высоких статусных позиций и восходящей социальной мобильности. Это сопряжено, как отмечают социологи, с понижением престижности и «доходности» ряда специальностей. Данное обстоятельство, тем не менее, не обозначает понижения престижности и «доходности» квалифицированного труда в

целом, а подтверждает только о замене приоритетов касательно профессий. Тем не менее, присутствует проблема, сопряженная с риском, его характером и источниками. Начальный риск присутствует еще при выборе профессии. На первый взгляд, такого типа риск обладает индивидуальным характером, но в действительности сопряжен с динамикой всей финансовой системы. Подобный тип риска обоснован незанятостью населения, а не понижением активности субъекта рынка труда из-за неверного избрания профессии (типа занятия), не отвечающей в дальнейшем его индивидуальным психологическим особенностям [3].

Вид риска, сформированный безработицей, считается самой специфической характерной чертой всей действующей хозяйственной инфраструктуры и имеющейся системы профессионального образования, которые образуют зону московского молодежного рынка труда. Проблема заключается в том, что уменьшается активность субъектов системы профессионального образования в связи с утратой социального заказа на их выпускников.

В настоящее время правительство России начало проводить активную политику на рынке трудовых ресурсов. Основной ее целью является помощь потерявшим или еще не нашедшим работу молодым специалистам. Такая политика сопровождается рядом мероприятий:

1. Помощь молодым специалистам в поиске работы посредством коммерческих и государственных служб по трудоустройству.

2. Содействие молодым предпринимателям в виде субсидий и кредитов на развитие бизнеса, а также обучение, консультации и льготное налоговое обременение созданных предприятий.

3. Государство всячески способствует развитию и расширению профессиональной подготовки, а также переподготовки. При этом происходит стимулирование работодателей в участии данных программах. Тем самым освоить новую профессию или пройти переподготовку по уже имеющейся можно не только с помощью самих государственных программ обучения, но и непосредственно на предприятии.

4. Государственная защита слабозащищенных слоев населения. В их число как раз таки входит молодежь. Для них правительство предусматривает квотирование рабочих мест, обучение новым профессиям, а также гарантирует дополнительную защиту при найме или увольнении.

Как и другие рынки трудовых ресурсов, рынок молодых специалистов обладает своей спецификой.

Во-первых, это неустойчивое соотношение предложения и спроса. Прежде всего, оно обусловлено профессиональной неопределенностью молодежи и постоянными изменениями в их желаемой снижении занятых или находящихся на обучении молодых людей.

Во-вторых, за последние годы в нашей стране было замечено значительное снижение занятых или находящихся на обучении молодых людей. И количество безработных или нигде не учащихся постоянно растет.

В-третьих, спрос на неопытные кадры имеет тенденцию снижения. Так как высококвалифицированные и имеющие стаж работы специалисты более востребованы. А относятся они к другой возрастной группе.

В-четвертых, женская занятость находится в довольно сложной ситуации. Работодатели все чаще стали предпочитать молодежь мужского пола в качестве потенциальных сотрудников своих компаний.

И в-пятых, невостребованность тех профессий, на которые обучаются молодые люди. Поэтому им приходится проходить переподготовку и получать профессию, далекую от своей изначальной. Очень много случаев также связано с неудовлетворенностью молодежи занимаемой должностью. Из-за этого довольно много молодых кадров увольняются с мест своей работы и начинают искать более подходящую их потребностям.

Большая часть работодателей старается брать на работу опытных специалистов, со стажем, которые знают все тонкости конкретной профессии. Помимо этого, по их мнению, молодым специалистам достаточно трудно адаптироваться к новым для них условиям, а именно к восьмичасовому рабочему дню, к коллективу и вообще ко всему рабочему процессу. Тем не менее, в России существует немало компаний, готовых с радостью нанять специалистов без опыта, но чаще всего предлагаемые должности не соответствуют ожиданиям соискателей.

Такое пренебрежительное отношение к молодым специалистам связано с несколькими причинами:

1. Затрата большого количества времени на обучение выпускника вуза и привыкание к самой организации. Первое время его необходимо постоянно контролировать, делать замечания по поводу неправильно выполненной работы, а впоследствии проверять исправленные ошибки. А работнику с опытом гораздо проще начать выполнять свои обязанности, так как он не требует особого обучения и имеет представление о специфике предстоящей работы.

2. В случае, если будущий сотрудник находится еще на стадии обучения в учебном заведении, то у работодателя присутствует предубеждение по поводу регулярных сессий, на которые он обязан будет его отпускать. В данной ситуации придется постоянно искать замену отсутствующему работнику, а в некоторых случаях даже оплачивать ученический отпуск молодого специалиста.

Помимо всего прочего, работодатель часто не уверен в выборе такого сотрудника, и эта неуверенность вполне оправдана. Проработав какое-то количество времени в компании, сотрудник, набравшись опыта, легко может уйти на более перспективное и оплачиваемое место работы, тем самым создавая очередную головную боль по поводу поиска нового специалиста. Кроме того, молодые люди в таком возрасте часто создают семьи, поэтому, если речь идет о девушке, то вскоре может также произойти ранний уход работника в отпуск по уходу за ребенком [5].

Если не учитывать все страхи работодателей, связанные с приемом на работы молодых специалистов, можно выделить и положительные черты в данном вопросе, а именно:

1. Искреннее желание работать и огромное усердие. Молодые специалисты, поступив на первую свою работу, стараются как можно быстрее проявить себя и получить расположение начальника. Они прилагают массу усилий, чтобы выполнить свою работу как можно качественней и быстрее, чего не скажешь о сотрудниках, которых уже затянула рабочая рутинa.

2. Нестандартное мышление выпускников. Молодым людям свойственны не только амбициозность, но и креативные подходы к своей работе. Поэтому такие специалисты способны привнести немало нового в работу компании, что может значительно повлиять на ее развитие.

3. Возможность установить невысокий размер заработной платы. Так как молодые специалисты прекрасно понимают, что в начале карьеры платить много им никто не будет, они готовы согласиться на любую работу только лишь для того, чтобы получить необходимый опыт в трудовой книжке. Работодатели, в свою очередь, не настроены платить большую зарплату специалистам без соответствующего опыта.

Молодежный рынок труда – это наиболее проблемная сфера государства. В настоящее время наличие высшего образования уже не считается залогом получения престижной, высокооплачиваемой работы.

В некоторых случаях на рынке вообще отсутствуют вакансии для молодых специалистов конкретной профессии. Если они и есть, то

работодатели выбирают кандидатов с многолетним опытом работы, чтобы избежать траты времени и сил на молодежь. Поэтому все молодые люди, сами того не желая, попадают в зависимость от предложения и спроса на рынке молодых специалистов.

Эту проблему можно решить лишь общими силами, привлекая для этого не только государственные органы нашей страны, но и работодателей, выставляющих очень строгие критерии отбора персонала.

Литература:

1. Волков А. Е. Модернизация российского образования: вызовы нового десятилетия. М. Издательский дом Дело РАНХиГС, 2015. 104 с.
2. Данные РССТАТА <http://www.gks.ru>
3. Захарова Л.Н., Вукович Г.Г. Воспроизводство рабочей силы: проблемы и противоречия молодежного сегмента рынка труда Экономика устойчивого развития. 2014. № 11. С. 113-116.
4. Капелюшников Р., Ощепков А. Российский рынок труда: парадоксы посткризисного развития // Вопросы экономики // Москва, 2014. № 7. С. 66-92.
5. Турарова О. С. Проблема трудоустройства молодых специалистов // Молодой ученый. 2016. №6. С. 567-570.
6. Тимофеева Л.В., Демченко И.И. Современное состояние Российского рынка и труда и трудоустройство молодых специалистов // Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях VIII Международной заочной научно-практической конференции. Белгород: Изд-во БГТУ, 2016. Т.1, С.169-174.

Тимофеева Л.В.

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

ВИДЫ И ФОРМЫ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Образование является одной из важнейших подсистем социальной сферы государства, обеспечивающей процесс получения человеком систематизированных знаний, умений и навыков с целью их эффективного использования в профессиональной деятельности. Система образования является сложным социально-экономическим и научно-техническим комплексом народного хозяйства.

Образование связано со всеми сферами общественной жизни. Реализуется эта связь непосредственно через личность, включенную в экономические, политические, духовные, иные социальные связи. Образование является единственной специализированной подсистемой общества, целевая функция которой совпадает с целью общества. Если различные сферы и отрасли хозяйства производят определенную материальную и духовную продукцию, а также услуги для человека, то система образования «производит» самого человека, воздействуя на его интеллектуальное, нравственное, эстетическое и физическое развитие. Это определяет ведущую социальную функцию образования – гуманистическую [1].

Существуют различные подходы к определению профессионального образования. Под профессиональным образованием понимают:

1) целенаправленный педагогический процесс профессионального обучения и воспитания;

2) целенаправленный, осуществляемый государством и обществом процесс воспроизводства квалифицированной рабочей силы, подготовки, переподготовки и повышения квалификации специалистов;

3) систему профессионального образования, сеть профессиональных учебных заведений – от элементарных курсовых форм до высшего и послевузовского образования;

4) профессиональную подготовку и наличный уровень компетентного владения той или иной программой профессионального образования [2].

В узком смысле к профессиональному образованию относится профессиональная подготовка в соответствии с Законом РФ «Об образовании», в широком смысле – допрофессиональное образование, профессиональная подготовка, профессиональное усовершенствование квалификации, профессиональная переподготовка.

Согласно современной трактовке, профессиональное образование – это социально и педагогически организованный процесс трудовой социализации личности, обеспечивающий ориентацию и адаптацию в мире профессий, овладение конкретной специальностью и уровнем квалификации, непрерывный рост компетентности, мастерства и развитие способностей в различных областях человеческой деятельности. Профессиональное образование создает условия для профессионального становления, развития и самореализации личности и содействует достижению гуманистических и демократических целей общества [3].

Главной задачей профессиональных учебных заведений является профессиональное формирование и развитие личности в соответствии с интересами, способностями и социально-экономическими потребностями общества.

Профессиональная подготовка осуществляется с целью формирования у слушателей и студентов навыков, необходимых для будущей работы. Формы профессионального образования, их особенности, положительные и отрицательные стороны можно лучше рассмотреть, если представить профессиональное обучение как процесс. Этот процесс включает в себя несколько этапов профессиональной подготовки.

Первый этап подготовки - это начальное профессиональное образование. Учебные программы данной формы профессионального образования подразумевают обучение в профессионально-технических училищах и лицеях после получения основного или среднего (полного) общего образования.

Среднее профессиональное или среднее специальное образование осуществляется двумя видами учебных заведений: техникумами и колледжами. Данные формы профессионального образования, их отличия связаны с разделением по уровню подготовки. Повышенный уровень подготовки осуществляется в колледжах. Поэтому часто встречаются случаи, когда колледжи организуются в рамках высших учебных заведений, чтобы подготовить будущих абитуриентов к поступлению в высшую школу.

Применяется такое понятие как «довузовское образование», т.е. включающее в себя как начальное, так и среднее профессиональное образование. Это понятие больше применимо для определения полученного образования по отношению к высшему, т.к. именно высшее образование в последнее время было более приоритетным [1].

Третий этап профессиональной подготовки - высшая профессиональная подготовка. В современном образовании выделяют три ступени данной формы профессионального образования подготовки - это бакалавриат, подготовка специалистов и магистратура. Виды высших учебных заведений: университет, академия, институт. Отличительным признаком для данных учебных заведения является количество и направленность учебных образовательных программ, по которым осуществляется подготовка.

Послевузовское профессиональное образование дает возможность повышения уровня научной, педагогической квалификации и образования, но только для людей уже имеющих высшее образование.

Обучение может осуществляться в аспирантуре, докторантуре, адъюнктуре ординатуре и иных научных организациях.

При этом формы профессионального образования могут быть как основным, так и дополнительными. Положительное в существующей системе профессионального образования то, что эти этапы можно пройти все, а можно остановиться на первоначальном, при этом человек всё равно уже будет специалистом [4].

Формы получения образования - это способ организации деятельности человека по освоению образовательных программ: - очной, - очно-заочной (вечерней), - заочной; - в форме экстерната, - дистанционное.

Ступени высшего профессионального образования в России установлены следующие: Высшее профессиональное образование – присваивается квалификация «магистр» и дипломированный специалист; - базовое высшее профобразование – квалификация «бакалавр».

Образование лиц, не завершивших обучение по основной программе высшего профессионального образования, но успешно прошедших промежуточную аттестацию (не менее чем за три года обучения), признается незаконченным высшим профессиональным образованием и подтверждается соответствующим документом.

Сведения об учебных заведениях, осуществляющих профессиональную подготовку, можно получить: в справочниках для поступающих в учебные заведения; - в компьютерных информационно-поисковых программах в сети Интернет; - в рекламных объявлениях; - в библиотеках; - в центрах занятости населения; - в беседах с представителями учебных заведений и преподавателями; -при встречах с учащимися и выпускниками; -при личных посещениях учебных заведений.

Уровни профессионального образования

Типы образовательных учреждений:

1. Высшее профессиональное образование (институты, университеты, академии).

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. К освоению программ бакалавриата или программ специалитета допускаются лица, имеющие среднее общее образование. К освоению

программ магистратуры допускаются лица, имеющие высшее образование любого уровня.

Бакалавриат — высшее образование, подтверждаемое дипломом бакалавра с присвоением академической степени бакалавра или квалификации бакалавра.

В России этот уровень подготовки введён в 1996 году. Нормативный срок обучения для получения квалификации (степени) «бакалавр» — не менее чем 4 года. Квалификация присваивается по результатам защиты выпускной работы на заседании Государственной аттестационной комиссии. Степень «бакалавра» в России — это свидетельство о высшем профессиональном образовании. Квалификация «бакалавр» при поступлении на работу дает гражданину право на занятие должности, для которой квалификационными требованиями предусмотрено высшее профессиональное образование.

Длительность обучения бакалавра 4 года. По окончании данной программы выпускнику вуза выдается диплом о высшем профессиональном образовании с присвоением степени бакалавр. Соответственно, бакалавр — это выпускник вуза, получивший фундаментальную подготовку без какой-либо узкой специализации, он в праве занимать все те должности, для которых их квалификационными требованиями предусмотрено наличие высшего образования.

Магистратура (в некоторых странах называется *мастерат*) — ступень высшего профессионального образования, следующая после бакалавриата, позволяющая углубить специализацию по определённому профессиональному направлению. Это более высокий уровень высшего образования, которое приобретает за 2 дополнительных года после окончания бакалавриата и предполагает более глубокое освоение теоретических аспектов направления подготовки, ориентирует студента на научно-исследовательскую деятельность по данному направлению. По окончании данной программы выпускнику выдается диплом о высшем профессиональном образовании с присвоением степени магистр. Основная задача магистратуры — подготовить профессионалов для успешной карьеры в международных и российских компаниях, а также аналитической, консультационной и научно-исследовательской деятельности. Для получения степени магистра по выбранной специальности не обязательно наличие степени бакалавра по той же специальности. В этом случае получение степени магистра рассматривается как второе высшее образование. В качестве квалификационных испытаний на получение степени магистра

предусмотрены экзамены и защита выпускной квалификационной работы — магистерской диссертации.

И бакалавриат, и магистратура – это высшие образования. Разница состоит в сроках обучения и, соответственно, в уровне знаний выпускников этих направлений. Магистратура подразумевает освоение более сложных программ, чем бакалавриат, но после ее окончания вы сможете продолжать заниматься научной деятельностью.

Наряду с новыми уровнями высшего образования существует традиционный вид — *специалитет*, программа которого предусматривает 5-летнее обучение в вузе, по окончании которого выпускнику выдается диплом о высшем профессиональном образовании и присваивается степень дипломированный специалист. Перечень специальностей, по которым осуществляется подготовка специалистов утвержден указом Президента РФ № 1136 от 30 декабря 2009 г. [5].

Некоторые ВУЗы уже не практикуют уровень специалиста, ну а те, которые все еще предоставляют такую возможность, позволяют студентам после окончания поступить в аспирантуру. Это именно то преимущество, которое отличает специалитет от бакалавриата.

Поступить в аспирантуру, закончив степень бакалавра, нельзя. Для этого необходим специалитет или магистратура. Именно поэтому будущие аспиранты выбирают специалитет. Легче закончить уровень специалиста и стать аспирантом, чем отучиться на бакалавра, потом поступить на магистра, чтобы иметь возможность обучаться в аспирантуре.

2. Начальное профессиональное образование (профессиональные училища);
3. Профессиональная подготовка (учебно-курсовые комбинаты);
 4. Послевузовское профессиональное образование (аспирантура, докторантура);
 5. Среднее профессиональное образование (колледжи, техникумы).

Разнообразие видов, форм и методов обучения позволяет организациям выбирать наиболее подходящий для них в данный момент и при определенных сложившихся условиях, позволяющий добиться поставленных целей. То есть выбор вида, формы и метода обучения должен определяться конкретными условиями, в которых организация функционирует и целями, которые должны быть достигнуты при помощи процесса обучения.

Как показывают исследования, успех программы профессионального обучения на 80% зависит от её подготовки и только на 20% - от желания и способности обучающихся [6].

Литература:

1. Тимофеева Л.В., Бабинцев Д.И.. Мониторинг трудоустройства выпускников. Технологии повышения эффективности работы центров карьеры // Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях VIII Международной заочной научно-практической конференции. Белгород: Изд-во БГТУ 2016, Т.1, С.67-70

2. https://revolution.allbest.ru/pedagogics/00557955_0.html

3. <http://allrefrs.ru/2-27679.html>

4. <http://megaobuchalka.ru/8/20644.html>

5. <http://мой-ориентир.рф/твои-возможности/urovni-obrazovaniya-v-gossiyskoj-federatsii/>

6. Тимофеева Л.В., Демченко И.И. Современное состояние Российского рынка и труда и трудоустройство молодых специалистов // Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях VIII Международной заочной научно-практической конференции. Белгород: Изд-во БГТУ, 2016. Т.1, С.169-174

Тресницкий А.Б., Зимакова Л.А.

*Белгородский университет кооперации, экономики и права
Россия, г. Белгород*

**СЕТЕВОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ УНИВЕРСИТЕТОВ:
ВОЗМОЖНОСТИ РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИЧЕСКИХ
СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ**

Интеллектуальный капитал приобретает ценность, увеличивающую стоимость компании, и работодатель становится заинтересованным в высоком уровне подготовки сотрудников как в момент приема на работу, так и в постоянном совершенствовании их знаний и навыков в процессе работы. Поэтому люди различного возраста, образования и профессий становятся заинтересованными в непрерывном образовании. Современные информационные и телекоммуникационные технологии расширяют возможности образовательного процесса, позволяют его сделать доступным и интересным, дают возможность применять традиционные и нетрадиционные методики обучения. Их использование нацелено на

развитие мобильного образования, при котором стираются границы между городами и странами, а университет становится саморазвивающимся комплексом, сочетающим различные формы и методы обучения.

Быстро меняющиеся условия функционирования экономических субъектов, связанные с постоянным изменением нормативной и законодательной базы в России, внешней бизнес-среды, технологии и концепций управления, предъявляют более высокие требования к объему и качеству информации, используемой для принятия оперативных управленческих решений. И как следствие меняются требования к персоналу, осуществляющему подготовку этой информации. Поэтому высшие учебные заведения, осуществляющие подготовку экономистов, должны использовать современные методики проведения занятий и инновационные подходы к развитию навыков получения знаний в условиях неопределенности и риска.

Сегодня одной из задач процесса обучения является формирование способности саморазвития и умения постоянно совершенствовать знания и опыт. Используемые технологии позволяют создавать единое образовательное пространство, которое может активно помогать в решении данной задачи. Сегодня образовательное пространство включает взаимодействие университетов с научными центрами, обеспечивая взаимосвязь с наукой, с коммерческими организациями, усиливая практикоориентированность выпускников, с другими университетами, развивая мобильность обучающихся и повышая квалификацию собственных кадров. Современные университеты должны реализовывать несколько стратегий, а учитывая специфические особенности экономических специальностей, необходимо говорить о создании университета, в основе которого должна лежать новая конфигурация сетевого сотрудничества, предполагающая не только генерацию и развитие знаний, но и основу совместной работы с бизнесом.

В ст. 15 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 N 273-ФЗ предусмотрена сетевая форма реализации образовательных программ, ориентированная на развитие взаимосвязей различных организаций, осуществляющих образовательную деятельность. Поэтому сетевая форма взаимодействия, рассматривается, как необходимая составляющая учебного процесса, имеющая огромный потенциал в подготовке кадров нового поколения для бизнеса. Учитывая многогранность возможностей реализации сетевого обучения по экономическим специальностям, имеющийся опыт взаимодействия университетов с другими экономическими

субъектами, вскрытые проблемы целесообразно рассмотреть методологические основы концепции сетевого взаимодействия, направленные на повышения качества подготовки кадров по экономическим специальностям.

В зарубежной теории и практике вопросы сетевого взаимодействия университетов и обучения поднимаются в течение нескольких десятилетий, в России данные вопросы стали актуальными только в конце 90-х гг. XXвека. Сетевое обучение предполагает активное использование различных информационных и коммуникационных технологии для взаимодействия: между обучающимися, между обучающимися и преподавателями, между учебным сообществом и его учебными ресурсами, что способствует расширению возможностей, как обучения, так и контроля.²¹ Учитывая, что экономист сегодня должен быть аналитиком и уметь пользоваться информационными технологиями, необходимо уже на первых этапах развивать в нем способности самостоятельного поиска знаний и умение пользоваться информационными ресурсами. Сетевое обучение как нельзя лучше способствует развитию данных способностей, так как используются различные источники знаний: официальные и неофициальные, внутренние и внешние, инструменты обучения также более многообразны, чем при традиционном обучении.

А. Б. Соболев рассматривая модели сетевого обучения выделить три, наиболее важные:

- 1) горизонтально интегрированные, ориентированные на формирование единой поддерживающей инфраструктуры;
- 2) вертикально интегрированные, включающую создание общих сервисов для учебных заведений различных уровней подготовки,
- 3) смешанные, объединяющие сетевые образовательные программы и программы академической мобильности.²²

Н.В. Петрухина выделяет модель сетевого сотрудничества «тройной спирали», предполагающую взаимосвязь власти, бизнеса и университета²³. Соглашаясь с автором в необходимости поддержки со стороны государства в форме государственного финансирования, поддержка федеральных и местных властей, не согласны с

²¹ Goodyear, P. Banks, S. Hodgson, V. and McConnell, D. *Advances in Research on Networked Learning*/ P.Goodyear, S. Banks, V. Hodgson, and D.McConnell, London: Kluwer Academic Publishers, 2004.p.248.

²² Соболев, А. Б. Сетевая форма реализации образовательных программ: различия и типология / А.Б. Соболев // Вестник Герценовского университета. 2014-3-4. С.3-11

²³Петрухина, Н.В Роль бизнеса во взаимодействии университетов и власти в контексте концепции «тройной спирали»/ Н.В. Петрухина // Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования.2015. № 1 (6). С. 144-150.

необходимостью предоставления налоговых льгот. Статистические данные свидетельствуют о том, что важным источником финансирования исследований и разработок, проводимых на территории Белгородской области, являются средства бюджета. Так, в 2015г. из бюджета были выделены 596,6 млн. рублей на эти цели.²⁴

Michaela Tripll, Tanja Sinozic and Helen Lawton Smith выделяют еще одну модель сетевого взаимодействия - участие университетов в региональном развитии, предполагающее создание знаний, работающих на удовлетворение интересов и потребностей регионов. Такое взаимодействие осуществляется в рамках ЕС «Европа 2020№, оно направлено на достижение целей «умной специализации».²⁵

В таблице 1 представлены данные проведенного анализа взаимодействия Белгородского государственного национального исследовательского университета в рамках научно-производственной интеграции и интеграции «власть-университет» за 5 лет.

Таблица 1

Взаимодействие Белгородского государственного национального исследовательского университета в рамках научно-производственной интеграции и интеграции «власть-университет»

Наименование критерия	Белгородский государственный национальный исследовательский университет	
	В целом	В том числе по экономическим специальностям
Научно-производственная интеграция		
Зарегистрировано объектов интеллектуальной собственности	837	27
Открыто малых инновационных предприятий	25	1
Научно-исследовательские и образовательные центры	19	-
Технопарки	1	
Попечительские и иные фонды	1	
Интеграция власть- университет		

²⁴ Статистический ежегодник. Белгородская область. 2016: Стат. сб./ Белгородстат. - Белгород, 2016. 544 с.

²⁵ Tripll, M, Tanja S., Smith H. The role of universities in regional development: conceptual models and policy institutions in the UK, Sweden and Austria./ M. Tripll, S. Tanja, H.Smith // European Planning Studies -2015-23-р. 1722-1740.

Количество полученных грантов от государства	Более 1800	
--	------------	--

Проведенный анализ показал, что в качестве объектов интеллектуальной собственности по экономическим специальностям преобладают базы данных и зарегистрированные программные продукты.

Maribel Guerrero и David Urbano проводили исследование природы возникновения предпринимательских университетов в Австралии, Канаде, Китае, Германии, Италии, Нидерландах, Сингапуре, Швеции, Таиланде, США, и выявили зависимость развития предпринимательских университетов от внутренних факторов (ресурсов, вовлеченных в процесс трансформации) и внешних формальных и неформальных факторов. Они отмечают, что университет должен формировать идеи и квалифицированные человеческие ресурсы, а отрасли экономических ресурсов для превращения идей в экономически полезных продуктов²⁶.

Методологическая основа сетевого взаимодействия предполагает несколько вариантов интеграции и развитие сетевого взаимодействия по различным направлениям.

На первом уровне сетевого развития наиболее важным является взаимосвязь государства и университетов, так как именно финансовая поддержка, поступающая от государства, является основой для создания финансовой и материальной базы развития дальнейшего сетевого сотрудничества. Данная взаимосвязь явилась основой для стирания границы университетов с внешним миром. Государственные организации предоставляют возможность доступа не только к некоторым электронным базам данных, но и к используемым программным продуктам. Взаимодействие с налоговыми инспекциями позволяет получить интернет-доступ к программе сдачи налоговой отчетности.

Научно-производственная интеграция достигается путем взаимодействия университетов и коммерческих организаций, и это не просто адаптация технологий в университете, а предполагает существенный деятельности в области развития в сторону промышленности.²⁷ Исследования, вопросов такого сотрудничества в конце прошлого века в США, проведенные Meyer-Krahmer, F.,

²⁶ Guerrero, M., Urbano, D. The development of an entrepreneurial university. / M. Guerrero, D. Urbano// The journal of technology transfer. -2012.- Feb 1;37(1)-p.43-74.

²⁷ Motohashi, K. University-industry collaborations in Japan: The role of new technology- based firms in transforming the National Innovation System. / K.Motohashi// Research Policy-2005-34(5)-p. 583-594.

Schmoch, U. , показали высокий уровень заинтересованности промышленных предприятий в результатах университетских научных разработок.²⁸ Сегодня поднимаются вопросы эффективной трансформации знаний в практику и из практики на новый уровень знаний, но для этого необходимо разрабатывать новые формы обучения и сетевого взаимодействия.

Научно-производственная интеграция экономических институтов университетов и коммерческих организаций осуществляется по следующим вариантам:

- написание курсовых, выпускных квалификационных работ и проектов по заданию работодателей;

- подготовка и передача коммерческим экономическим субъектам разработанных методологий и методик с учетом отраслевых и специфических особенностей экономического субъекта, разработка прогнозных моделей развития экономического субъекта и т.п.;

- создание практической базы для научных исследований, предполагающее возможность вовлечения студента в бизнес-процессы (студент-стажер);

- привлечение денежных средств через венчурные и другие фонды и т.п.

В качестве результатов данного сотрудничества следует выделить:

1. Разработанные и зарегистрированные патенты (они имеют большое значение для университета, так как увеличивают стоимость интеллектуального капитала).

Так, научная школа Донского государственного технического университета «Система инжинирингового учета и управления на микроуровне», зарегистрировала более 60 патентов по бухгалтерскому учету, финансам и экономической безопасности).

За ряд лет уже наработан определенный опыт реализации сетевого обучения, но с течением времени все процессы совершенствуются и сегодня одним из важных моментов является возможность обучения на основе науки.

Анализ зарегистрированных прав интеллектуальной собственности показал, что почти 29% составляют зарегистрированные базы данных, которые могут использоваться в сетевом обучении.

2. Создание коммерческих организаций, реализующих научные разработки.

²⁸ Meyer-Krahmer, F., Schmoch, U. Science-based technologies: University–industry interactions in four fields. / F.Meyer-Krahmer, U.Schmoch //Research Policy-1998- 27(8)-p. 835-851

Практически каждое учебное заведение создает малые инновационные организации, экономические институты открывают аудиторские и консалтинговые организации. Сотрудники таких организаций более активно принимают участие в процессе сетевого обучения: они участвуют в вебинарах и видеоконференциях, вносят свой вклад в разработку практикоориентированных учебно-методических комплексов, используемых в дистанционном обучении.

3. Формирование новых гибридных конструкций – технопарков, фондов. Информация о деятельности технопарков представляет ценный источник знаний, поэтому размещение ее в доступном для обучающихся информационном пространстве. Экономисты получают доступ к бухгалтерской (финансовой) отчетности экономических субъектов, входящих в технопарки, могут представить различные варианты экономического обоснования управленческих решений, провести оценку инвестиционных проектов субъектов. Экономические субъекты, являющиеся участниками фондов, создаваемых при университетах, предоставляют доступ к электронному варианту бухгалтерской (финансовой) отчетности. Все это делается через единый информационный ресурс, расширяя доступ к практическому материалу, и позволяет получить материал для количественных исследований.

Доступ к бухгалтерской (финансовой) отчетности крупных экономических субъектов обеспечивается через сайт центра раскрытия корпоративной информации.

4. Сотрудничество с организациями, занимающимися разработкой и обслуживанием программного обеспечения экономических служб и систем управления, консультационно-справочных систем. Данное партнерство приведет к созданию программных продуктов, отвечающих потребностям потребителей.

Заключение договоров с такими организациями позволяет обучающимся получить доступ к дополнительным информационным ресурсам, предполагающим:

- работу с конкретным программным продуктом (обучающие видеокурсы, работа в режиме он-лайн),
- работу со справочными системами,
- возможность прохождения практикоориентированного тестирования,
- получение рекомендаций и консультаций от сотрудников министерств и ведомств,
- доступ к интерактивным обучающим сервисам по экономическим направлениям с наглядными примерами и т.п.

Примером плодотворного сотрудничества, расширяющего сетевое взаимодействие в России, является получение доступа обучающихся по экономическим специальностям к справочной системе «Главбух», работа с разработчиками системы «1С». Преимуществом такого обучения является то, что обучающийся становится участником процесса, допущенные ошибки можно исправить, одновременно работая с информационным ресурсом и обучающим материалом. Это совсем другой уровень взаимоотношения обучающегося и консультанта он способствует приобретению навыков для самостоятельного решения сложных задач, в отличие от контактного обучения, когда ошибку может найти и исправить преподаватель, что особенно ценно в быстро меняющихся условиях ведения бизнеса.

Все вышеописанное позволяет создать виртуальную практикоориентированную среду обучения, допускается возможность обратной связи с представителями бизнеса, предполагается расширение баз данных для проведения статистических исследований.

В 2015г. на финансирование науки из организаций предпринимательского сектора Белгородской области было выделено 740,4 млн. руб., что на 169,5 млн. руб. больше чем в 2014г.²⁹

Венчурные фонды и фонды, создаваемые при университетах, могут создать хорошую базу для создания нового интеллектуального капитала. Нохбу С.М. в своем исследовании подчеркивает необходимость разделения интеллектуального капитала, на две категории: способного приносить прибыль и не способного, и подчеркивает важность создания фондов при университетах, формируемых за счет сторонних спонсоров или бывших выпускников, средства которых должны использоваться на реализацию идей³⁰. В российской практике это реализуется посредством создания попечительских фондов.

По мнению Audretsch D. and Feldman M. развитие предпринимательских вузов приводит к росту промышленности в регионе³¹. Экономические субъекты посредством создания дополнительных рабочих мест и уплаты налогов и сборов пополняют бюджеты различных уровней и создают более благоприятные условия

²⁹ Статистический ежегодник. Белгородская область. 2016: Стат. сб./ Белгородстат. - Белгород, 2016. 544 с

³⁰ Нохбу, С.М. Endowment management based on a positive model of the university. / С.М. Нохбу //National Bureau of Economic Research- 2012. Dec 21.-18626

³¹ Audretsch, D.B. and Feldman, M. R&D Spillovers and the Geography of Innovation and Production./ D.B. Audretsch, M. Feldman.American Economic Review 86: 630.Audretsch и Фельдман, 1996.

для жизни граждан и для развития молодого поколения поддерживают экономику региона.

Вертикальное сетевое взаимодействие университеты выстраивают исходя из общегосударственных стандартов. Так, например, высшее образование в Голландии состоит из двух частей: университетского образования, с одной стороны и высшего профессионального образования с другой стороны. Именно высшее профессиональное образование готовит студентов к профессиональной практике и, как правило, предлагают четырехлетнюю программу бакалавра. Университеты в основном предлагают трехлетнюю программу бакалавра и одно - или двухлетней магистерской программы. Средства финансирования разделяются на обучение и научные исследования, в результате выпускники обладают достаточно высоким уровнем знаний, получаемых с минимальными затратами.³²

Нельзя допустить преобладания одного сетевого взаимодействия над другим. Университеты создавая интеллектуальный капитал не всегда могут получить доход от него. Так, например, выпускники университета, работая на государственной службе, улучшают социальный капитал государства, таким образом, приумножается неявное знание, созданное на базе университета. Некоторые выпускники университета, достигнув определенных успехов в бизнесе или карьере, делают подарки университету, пополняя его материальную базу, заказывают проведение научных исследований и т.п.

Укрепление высшего образования это элемент национальной политики и получаемые результаты во многом зависят от выбранных критериев эффективности и от целей, на решение которых ориентирован университет, а также от способов финансирования и контроля за использованием этих средств

Архитектура сетевого обучения предполагает разделение ресурсов, для представления в открытом и ограниченном доступе. Архитектура должна быть гибкой и позволять легко размещать дополнительные ресурсы, используя различные алгоритмы. Для эффективной реализации сетевого образования в университетах должны быть разработаны оригинальные информационно-технологические комплексы электронного обучения, соответствующие мировым стандартам и адаптированные к особенностям российского образования. Они позволяет осуществлять максимально удобное и эффективное

³² Agasisti, T., Haelermans, C. Comparing efficiency of public universities among European countries: Different incentives lead to different performances./ T.Agasisti, C. Haelermans// Higher Education Quarterly. -2016. -Jan 1;70(1)-p.81-104.

взаимодействие студентов и преподавателей, реализовать любой вид занятий, осуществлять функции контроля и самоконтроля знаний.

Таким образом, сетевое взаимодействие университетов предполагает различные варианты интеграции, как с другими университетами, так и с работодателями, властью, различными фондами, формы совместной работы могут быть различные, первые успехи в такой работе уже достигнуты, но необходимо продолжать развивать и совершенствовать групповую работу. Современные ИТ-технологии способствуют плодотворному сотрудничеству.

Литература:

1. Об образовании в Российской Федерации [федер. Закон №273 от 29.12.2012] Официальный сайт компании «КонсультантПлюс» [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_19559/ (дата обращения: 01.08.2017).
2. Петрухина, Н.В Роль бизнеса во взаимодействии университетов и власти в контексте концепции «тройной спирали» // Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования. 2015. № 1 (6).С. 144-150.
3. Соболев, А. Б. Сетевая форма реализации образовательных программ: различия и типология /А.Б. Соболев// Вестник Герценовского университета. 2014-3–4. С.3-11.
4. Статистический ежегодник. Белгородская область. 2016: Стат. сб./ Белгородстат. - Белгород, 2016. 544 с.
5. Agasisti, T., Haelermans, C. Comparing efficiency of public universities among European countries: Different incentives lead to different performances // Higher Education Quarterly. 2016 .-Jan 1;70(1)-p.81-104.
6. Audretsch, D.B. and Feldman, M. R&D Spillovers and the Geography of Innovation and Production / American Economic Review 86, 1996.
7. Goodyear, P. Banks, S. Hodgson, V. and McConnell, D. Advances in Research on Networked Learning/ P.Goodyear, S. Banks, V. Hodgson, and D.McConnell, London: Kluwer Academic Publishers, 2004.p.248.
8. Guerrero, M., Urbano, D. The development of an entrepreneurial university. / M. Guerrero, D. Urbano // The journal of technology transfer. - 2012. Feb 1;37(1)-p.43-74.
9. Hoxby, C.M. Endowment management based on a positive model of the university. / C.M. Hoxby //National Bureau of Economic Research- 2012. Dec 21. 18626

10. Meyer-Krahmer, F., Schmoch, U. Science-based technologies: University–industry interactions in four fields. / F.Meyer-Krahmer, U.Schmoch //Research Policy-1998- 27(8)-p. 835-851

11. Motohashi, K. University-industry collaborations in Japan: The role of new technology- based firms in transforming the National Innovation System. / K.Motohashi// Research Policy-2005- 34(5)-p. 583-594.

12. Trippl, M, Tanja S., Smith H. The role of universities in regional development: conceptual models and policy institutions in the UK, Sweden and Austria./ M. Trippl, S. Tanja, H.Smith //European Planning Studies - 2015-23-p. 1722-1740.

Тулинова Н. А., Подольнец В.А.

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

ВЛИЯНИЕ МЕНЕДЖЕРА ПО ПЕРСОНАЛУ НА ШТАТ ОРГАНИЗАЦИИ С ЦЕЛЬЮ ФОРМИРОВАНИЯ ИНТЕРЕСА К ЗДОРОВОМУ ОБРАЗУ ЖИЗНИ

Физическая культура занимает немаловажное место в жизни каждого человека. Здоровое питание, сон, правильное распределение времени труда и отдыха, постоянная двигательная активность – залог здоровья, долголетия, а также снижения как физической, так и интеллектуальной утомляемости.

Современные люди стали часто забывать о пользе физической культуры, уступая место абсолютно неподвижным видам труда и отдыха. Большой объем работы порождает отсутствие времени и желания для занятий спортом. Также, нынешняя молодежь часто предпочитает занятиям физической культурой – проведение времени возле компьютера, телефона, игровых приставок, что достаточно сильно вредит их здоровью и говорит о неправильном физическом воспитании еще с малого возраста[1].

Большинство людей с высшим образованием, а часто это категория «офисных» работников – в силу своей занятости на работе – весьма мало двигаются, так как их профессиональная деятельность связана непосредственно с сидячей позой за столом, рядом с большим количеством используемой ими техникой и других подручных средств[2].

С точки зрения эргономического характера – для людей созданы все условия и удобства в работе, однако со стороны физического здоровья данных сотрудников – решение весьма нерациональное[4].

Как же руководитель, а, в частности, менеджер по персоналу может повлиять на желание сотрудников заниматься спортом?

В настоящее время в крупных компаниях существует несколько технологий по формированию интереса у сотрудников к занятиям физической культурой, разрабатываемых работниками отдела кадров. Некоторые из них может позволить себе каждая организация, но есть и такие методики, которые применяют для своих сотрудников компании, не лишённые финансов для поддержания высокой эффективности и работоспособности штата.

Также менеджеры по персоналу могут столкнуться с проблемой, что аудитория офисных сотрудников не готова к тому, чтобы беспрепятственно позволить в полную силу эффективно наладить данную работу. В связи с этим, необходимо проводить разъяснительную информационную работу, направленную на то, чтобы объяснить важность заботы о своем здоровье, возможностей, которые могут быть предоставлены компанией сотруднику при его встречной заинтересованности. Требуется доступно и содержательно рассказать о предполагаемых мерах, которые могут быть внедрены в пакет корпоративных стандартов: их задачи и цели. Вместе с тем привести примеры успешных кейсов, чтобы выгоды от их использования в практике компании были очевидны для сотрудников. Возможно так же провести Дни здоровья с лекциями на выбранные темы, выпустить журнал о здоровом образе жизни, произвести информационные рассылки на эту тему.

Залогом здоровья офисных работников считаем – физическая активность и правильное питание. Отказ от вредных привычек является менее актуальной проблемой данного класса рабочих, что связано с тем, что, во-первых, начали свою работу антитабачные меры на уровне государства, а во-вторых, со временем поменялись поведенческие привычки населения в отношении потребления алкогольных напитков[2]. Что касается привычек в отношении питания и физической активности клерков, на этом должны быть сосредоточены усилия менеджера по персоналу с целью формирования интереса к здоровому образу жизни.

К методам поддержания физической активности офисных работников можно отнести следующие:

1) Небольшие перерывы (5-10 минут) на каждые 2-3 часа работы в сидячем режиме. Такие перерывы позволяют человеку расслабиться и отвлечься от постоянного напряжения спины, шеи, рук и глаз.

2) Наличие теннисных столов, мишеней для дартса (в специально отведенных кабинетах) позволит сотрудникам на перерыве отвлечься,

повысить свою двигательную активность и командный дух (желательно все обустроить именно для командных игр или игр с участием от двух и более человек).

3) Наличие фитнес-тренера в компании или кабинета массажа. Фитнес-тренер может проводить занятия как в самом кабинете, так и в специально отведенных для этого комнатах (зависит от физических упражнений и уровня занятости сотрудника). Кабинет массажа должен работать в обеденный перерыв и желательно после окончания рабочего дня сотрудников (чтобы особенно занятые работники могли отдохнуть и позволить себе расслабиться после тяжелого трудового дня).

4) Наличие компактного или полноценного тренажерного зала в здании, где работают сотрудники. Данный метод уже является более дорогостоящим, и позволить его себе может далеко не каждая фирма. Однако удобство наличия тренажерного зала в самом здании организации и возможность его бесплатного посещения до, во время перерывов или после работы – очень привлекает сотрудников, особенно молодых и энергичных. Желающих заниматься спортом бывает немало, но далеко не все имеют возможность заниматься дома или имеют ограниченный бюджет, а может быть, находятся в большой дальности от дома до ближайшего тренажерного зала[4].

Данные методы не всегда используются руководителями, однако есть еще несколько способов повышения физической активности у сотрудников организации.

1. Наличие менеджера по корпоративной культуре смогло бы облегчить задачу руководителя по привлечению своих работников к занятиям спортом. Данный сотрудник, помимо подготовки проведения встреч и мероприятий-праздников, мог бы организовывать спортивные «вылазки» - когда сотрудники выбирались бы на природу, спортивные игры (пейнтбол, волейбол, бильярд и т.п.) с определенной периодичностью в течение всего рабочего года.

2. Премии за спортивные достижения как за пределами организации, так и внутри ее между всеми сотрудниками данной компании. Материальный стимул – один из наиболее движимых человеком мотивов, для получения которого будет пробовать свои силы далеко не один сотрудник[4].

3. Поощрение работников без вредных привычек, это могут быть как денежные выплаты, так и специальные подарки; стимулирование работников, отказавшихся от курения (от грамот до денежных выплат).

4. Вознаграждение для сотрудников, в течение года не пропускавших работу по болезни. Это могут быть дополнительные дни к отпуску или же денежное вознаграждение.

5. За эффективную работу руководитель может предоставить сотрудникам абонементы в тренажерные залы, на занятия в танцевальных или боевых секциях, в бассейн и сауну и т.п. Многие люди любят проводить время с друзьями в данных заведениях, и подобные поощрения могли бы их привлечь.

6. Один из самых дорогостоящих методов привлечения сотрудников к физической культуре, спорту и отдыху – это предоставление лучшему работнику месяца (квартала, года) – поездку в лечебный санаторий, на базу отдыха и т.п. (на 3 дня, неделю и т.д. – на какое время может позволить себе организация). Данный метод повысит и эффективность сотрудников в борьбе за эту привилегию, а также позволит самым активным и трудолюбивым работникам отдохнуть, чтобы работать столь же эффективно.

Это далеко не последние варианты, которые менеджер может предложить руководителю осуществить для работников компании. Часто, влечение к физической культуре сотрудников организации может объясняться их психотипом, наличием или отсутствием семьи, финансовыми возможностями и многими другими. Именно здесь и важна роль кадрового работника, который должен наблюдать за сотрудниками и выяснить мотивы их деятельности, а затем сообщить об этом руководителю и предложить свои технологии по привлечению работников фирмы к занятиям физической культурой и спортом[5]. Ведь здоровый человек – это важный кадр любой компании, который может работать эффективно, поддерживать внутрикорпоративные связи на высоком уровне и помогать организации развиваться.

К сожалению, в нынешнее время все больше и больше профессий сводятся к работе за компьютером и иной техникой, где малая двигательная активность человека – далеко не удивительно, а вполне приемлемо[3]. Человечество выходит на новый уровень интеллектуального развития, но при этом часто мы забываем о важности поддержания нашего здоровья, поскольку ни одна работа его не стоит. Наука создала множество лекарств, имплантов, научилась делать сложнейшие операции, но моральное состояние человека тоже часто может зависеть от его физического состояния, а занятия спортом не только улучшают его – но и помогают обрести веру в себя, почувствовать себя волевым человеком и повысить эффективность работы мозга, что очень важно для настоящего профессионала.

Работа менеджера по персоналу с целью формирования интереса к здоровому образу жизни у штата организации имеет огромное влияние: позволяет снизить уровень заболеваемости сотрудников, повысить их

трудоспособность и вообще является способом проявления заботы, что также отражается в росте лояльности персонала к своему работодателю.

Литература:

1. Горшков В.Е., Какузин В.А., Починкин А.В. Управление физической культурой и спортом в современных условиях. Малаховка: МОГИФК, 2013. 68с.
2. Куликова И.В., Олейник Е.Г., Кутергин Н.Б. Система мероприятий по повышению оздоровительной эффективности занятий физической культурой // Здоровье, спорт, реабилитация. 2015. №2. С.43-44.
3. Крамской С.И., Амельченко И.А., Пузанов А.Д. Из опыта внедрения технологий здоровья сбережения студентов в БГТУ им. В.Г. Шухова // Здоровье, спорт, реабилитация. 2016. №3. С. 73-76.
4. Мишурова И.В., Кутелен П.В. Управление мотивацией персонала. М.: Матр, 2010. 224с.
5. Щевелев А.И. Мотивация – успешный ключ к управлению персоналом // Управление персоналом. 2010. №1. С. 54 – 57.

**Уральский В. И., Михайличенко С. А.,
Стативко А. А., Уральский А. В.**

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

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ ТЕХНИЧЕСКОГО ВУЗА**

На современном этапе развития общества образование становится одной из важнейших сфер деятельности, теснейшим образом связанной со всеми сторонами общественной жизни. От способности системы образования удовлетворять потребности личности и общества в высококачественных образовательных услугах принципиально зависят перспективы экономического и духовного развития страны.

Одним из направлений решения проблемы расширения спектра предоставления образовательных услуг для различных категорий населения является организация и развитие комплексной системы дополнительного профессионального образования (ДПО) на базе высших учебных заведений. Особенно это актуально для технического вуза, имеющего не только высококвалифицированных преподавателей, но и мощную научно-исследовательскую, лабораторную и производственную базы.

За годы работы Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова в сфере ДПО определились основные направления деятельности, комплексное развитие которых позволит решить широкий спектр задач в сфере ДПО университета.

1. Проведение социологических, социально-экономических и маркетинговых исследований рынков труда и образовательных услуг.

Анализ рынка труда и тесное взаимодействие с ведущими предприятиями и организациями региона позволяет выявить потребность работодателей в специалистах, требования к профессиональным знаниям и умениям и, тем самым, определить перечень новых программ профессионального обучения в системе ДПО или внести соответствующие изменения в существующие программы.

Анализ рынка образовательных услуг позволяет определить место университета в системе ДПО региона, выявить возможных конкурентов и провести соответствующую работу по выходу на лидирующие позиции с безусловным решением вопросов по укреплению материально-технической базы практического обучения всех востребованных программ, внедрению современных образовательных технологий с эффективным методическим обеспечением, кадровым обеспечением теоретических и практических курсов.

Большую помощь в обеспечении взаимодействия с предприятиями оказывает Региональный научно-методический центр профессиональной адаптации и трудоустройства специалистов (РНМЦ ПАТС), который предоставляет информацию о необходимости повышения профессионального уровня работников предприятий и организаций по программам ДПО.

2. Дополнительное профессиональное образование учащейся молодежи, в т.ч. студентов высших и средних профессиональных учебных заведений по специальностям, пользующимся спросом на региональном рынке труда, а также основанном на применении современных производственных технологий.

ДПО учащейся молодежи, в т.ч. студентов БГТУ, осуществляется по следующим направлениям:

- профессиональное обучение (повышение квалификации-разряда, переподготовка по смежной профессии) по рабочим профессиям технического профиля;
- ДПО по долгосрочным программам профессиональной переподготовки свыше 250 часов;
- повышение квалификации по краткосрочным программам.

Опыт работы по реализации данного направления показал, что для его дальнейшего развития необходимо усилить мотивацию студентов в получении ДПО и мотивацию кафедр в качественном обучении по программам ДПО, что, безусловно, способствует дальнейшему трудоустройству выпускников и успешному построению их профессиональной карьеры. Важнейшая задача – укрепление материально-технической базы практического обучения.

3. Дополнительное профессиональное образование работников предприятий и организаций в области управления, экономики, применения современных информационных и компьютерных технологий, а также по различным направлениям профессиональной деятельности

В соответствии с результатами работы по направлению 1 разрабатывается учебно-программная документация и соответствующее методическое обеспечение по программам:

- для работников с высшим и средним профессиональным образованием:
 - профессиональной переподготовки свыше 250 часов;
 - повышения квалификации, свыше 100 часов;
 - краткосрочного повышения квалификации, свыше 16 часов.
- для рабочих кадров в соответствии с лицензией и с учетом специфики производства:
 - начальное профессиональное обучение;
 - повышение квалификации (разряда);
 - переподготовка по смежной профессии в связи с внедрением новых технологий и оборудования.

Структурными подразделениями университета продолжается работа по расширению перечня программ профессиональной переподготовки для лиц с высшим и средним профессиональным образованием. Наряду с успешной реализацией программ «Управление персоналом», «Менеджмент в образовании» проводится организационная работа по открытию обучения по широкому спектру программ технических направлений в соответствии с заявками предприятий и организаций, в том числе в отдаленных регионах РФ.

Следует отметить существенный рост слушателей по программам профессиональной переподготовки (рис. 1). Изменившиеся в 2013 году условия организации обучения по таким программам и введение в 2016 году профессиональных стандартов свидетельствуют о перспективности развития данного направления.

Отмечается увеличение спроса на обучение по программам технического профиля, в том числе «Промышленное и гражданское

строительство», «Теплогазоснабжение и вентиляция», «Электроснабжение», «Экономика предприятия», «Патентование» и др.

По всем программам профессиональной переподготовки и повышения квалификации используется очно-заочная форма обучения с применением технологий дистанционного образования, что позволяет слушателям пройти подготовку с минимальным отрывом от производственной деятельности. Обучение проводится с выездом на предприятия, по месту работы слушателей.

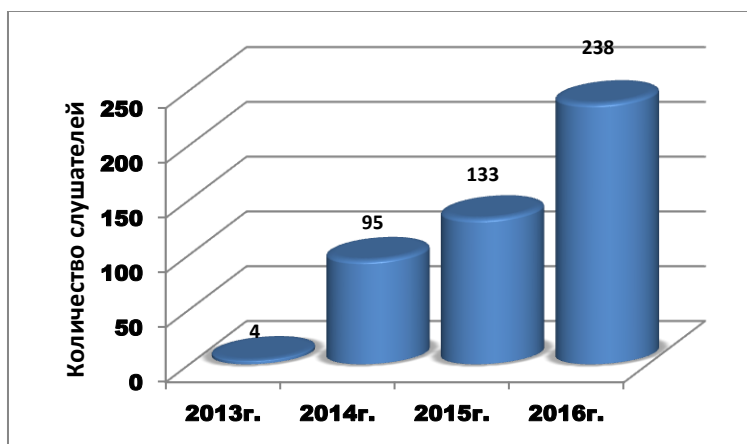


рис. 1.

4. Профессиональное обучение, переподготовка и повышение квалификации безработных граждан и незанятого населения по широкому спектру специальностей и образовательных программ

Реализация данного направления осуществляется в соответствии с заключенными договорами о сотрудничестве с Управлением по труду и занятости населения Белгородской области, а также с городскими и районными Центрами занятости населения.

Основная задача – тесное взаимодействие в выполнении долгосрочных программ активной политики занятости:

- профессиональное обучение безработных граждан и незанятого населения по профессиям, востребованным на рынке труда;
- профессиональное обучение безработных граждан и незанятого населения по программам, способствующим развитию малого и среднего бизнеса;

- профессиональное обучение социально незащищенных граждан: инвалидов; женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком и др.;

- опережающее обучение работников промышленных предприятий и организаций при переходе к использованию новых технологий и оборудования в соответствии с заключенными трехсторонними договорами.

5. Широкое внедрение современных образовательных технологий, повышающих эффективность организации учебного процесса

По всем направлениям ДПО активно внедряются современные методы организации образовательного процесса, в т.ч. технологии дистанционного обучения, что позволяет существенно расширить перечень реализуемых образовательных программ. Благодаря этому налаживается тесное сотрудничество с ресурсными центрами в отдаленных регионах РФ.

С учетом современного состояния рынков труда и образовательных услуг, необходимо всестороннее развитие и совершенствование системы ДПО университета, широкое внедрение инновационных проектов, направленных на повышение качества подготовки специалистов и удовлетворение потребностей работодателей в квалифицированных кадрах.

Важными на ближайшее время являются следующие задачи:

- расширение перечня программ ДПО в соответствии с требованиями рынка труда;

- расширение географии предоставления образовательных услуг по программам ДПО, в т.ч. в отдаленных районах РФ;

- организация обучения студентов по практико-ориентированным программам, в т.ч. на базе реальных производств;

- материально-техническое обеспечение программ ДПО (в т.ч. использование потенциала научных подразделений, предприятий-партнеров);

- активное использование современных форм организации учебного процесса (в т.ч. ресурсов дистанционного образования);

- совершенствование учебно-методического обеспечения программ ДПО.

Литература:

2. Уральский В.И., Стативко А.А., Шопина Е.В. Дополнительное профессиональное образование – возможность получения востребованной профессии студентов в вузе // Непрерывное многоуровневое профессиональное образование: традиции и инновации:

в 2-х ч. Ч. 2. Информатизация образования. Повышение качества профессиональной подготовки / Сборник статей по материалам региональной научно – методической конференции. Воронеж, 2012. С. 161 – 165.

3. Уральский В.И., Михайличенко С.А., Уральская Л.С. Подготовка высококвалифицированных кадров для регионального рынка труда // Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях: сборник материалов VII Международной заочной научно-практической конференции, посвященной 70-летию Великой Победы. Белгород: Изд-во БГТУ им. В.Г. Шухова, 2015. С. 528-534.

Уральский В. И., Стативко А. А., Уральский А. В.

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

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ – ГАРАНТИЯ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ ВУЗА

В последние годы все большее внимание уделяется проблемам подготовки высококвалифицированных специалистов с высшим профессиональным образованием технического профиля. Современные условия на рынке труда предъявляют повышенные требования к профессиональным и личностным качествам специалистов.

Однако существующая система высшего профессионального образования (ВПО) и среднего профессионального образования (СПО) не позволяет обеспечить комплексную подготовку выпускника в соответствии с требованиями рынка труда.

Анализ рынков труда и образовательных услуг показывает, что качественный уровень подготовки специалиста все в большей степени обеспечивается через дополнительное профессиональное образование (ДПО).

Главная задача, которую успешно решает развернутая система дополнительного профессионального образования БГТУ им. В.Г. Шухова, это реализация для студентов и слушателей инновационной модели профессиональной подготовки, которая позволяет компенсировать отставание в структуре, объемах и качестве трудовых ресурсов от реальных требований, как крупных предприятий, так и частных работодателей.

Вузовский центр ДПО организовал свою работу по нескольким основным направлениям:

- дополнительное профессиональное образование студенческой молодежи по программам, пользующимся спросом на региональном рынке труда, а также основанным на применении современных производственных технологий;
- обучение слушателей по программам организации и развития предпринимательской деятельности;
- профессиональная переподготовка и повышение квалификации работников предприятий и организаций в области управления, экономики и применения современных информационных технологий;
- профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации безработных граждан и незанятого населения по широкому спектру специальностей и образовательных программ;
- организация опережающего обучения работников промышленных предприятий при переходе к использованию новых технологий и оборудования;
- разработка методического обеспечения учебного процесса, использование прогрессивных образовательных технологий.

Анализ состояния рынка труда Белгородской области свидетельствует о повышении спроса на высококвалифицированных специалистов, способных адаптироваться к требованиям рыночной экономики. Заметно выросла потребность в инженерно – технических кадрах, обладающих не только теоретическими знаниями, но и владеющих практическими навыками, позволяющими более осознанно и эффективно, а главное, с пользой и для предприятия, и для себя применить свои знания.

Большую помощь в обеспечении взаимодействия с предприятиями оказывает Региональный научно-методический центр профессиональной адаптации и трудоустройства специалистов (РНМЦ ПАТС), который предоставляет информацию о востребованных на рынке труда профессиях, а также о необходимости повышения профессионального уровня работников предприятий и организаций по программам ДПО.

Ежегодно в центре ДПО обучаются по различным программам дополнительного профессионального образования более 1500 человек.

Обучение осуществляется по 55 программам и отдельным курсам, 61% которых – технического профиля. Следует отметить увеличение количества слушателей по программам технического профиля в сфере строительства, автотранспорта, информационным технологиям (рис.1).

Приоритетным направлением в системе ДПО в настоящее время является предоставление студентам университета возможности получения рабочей профессии по направлениям основной подготовки в ВУЗе. В этом должны быть заинтересованы выпускающие кафедры университета. Дополнительная рабочая профессия, полученная студентами во время обучения в университете, позволяет получить практические навыки, которые необходимы в освоении своей основной специальности, чувствовать себя уверенными на рынке труда и повысить вероятность трудоустройства после получения высшего образования.



Рис.1.

На реализацию этого направления в системе ДПО следует обратить особое внимание. Очевидно, что в технических ВУЗах, несмотря на наличие лабораторных и практических занятий, а также достаточного количества практик, все-таки больший акцент делается на теоретические знания. Следовательно, осознанно выбранное студентом направление подготовки по рабочим профессиям позволит существенно обогатить имеющийся потенциал профессиональных навыков.

С целью решения некоторых из поставленных задач на базе секции «Материаловедение и конструкционные материалы» кафедры «Технология машиностроения» совместно с центром ДПО на протяжении последних лет проводится профессиональное обучение студенческого контингента рабочим профессиям «Электросварщик ручной сварки» и «Электросварщик на автоматических и полуавтоматических машинах».

Учебный план для профессиональной подготовки по сварочным технологиям рассчитан на студентов 2-3 курсов БГТУ им. В.Г Шухова технических специальностей, которые к моменту начала занятий по рабочим профессиям уже изучили общепрофессиональные дисциплины: инженерную графику, материаловедение, допуски и технические измерения, электротехнику и др.

Особое внимание уделяется циклу специальных дисциплин и производственному обучению, которое проводится в учебных мастерских секции «Материаловедение и конструкционные материалы», имеющих оснащенную необходимым оборудованием лабораторию сварки. С целью повышения качества подготовки обучающихся, тестирования и входного контроля электросварщиков дуговой сварки, а также выработки профессиональных навыков, при поддержке центра ДПО приобретен и успешно используется тренажер сварщика малоамперный дуговой МДТС-05М1 (рис.2).



Рис. 2.

В качестве наставников студентов по производственному обучению привлекаются высококвалифицированные сварщики. Завершающей формой обучения является проверка теоретических знаний в форме тестирования и выполнение практической работы по технике сварки.

К числу приоритетных направлений развития деятельности центра ДПО в настоящее время следует отнести повышение качества подготовки по рабочим профессиям, в том числе в рамках участия в движении «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia), т.е. подготовки молодых специалистов рабочих профессий

высокотехнологичных отраслей промышленности (рис. 3, 4). Решаются вопросы материально-технического обеспечения подготовки конкурсантов.



Рис. 3.



Рис. 4.

БГТУ им. В.Г. Шухова принимал участие в Первом региональном чемпионате 2017 года в конкурсах компетенций «Сухое строительство и штукатурные работы», «Кирпичная кладка» и «Сварочные технологии».

По результатам чемпионата наши студенты награждены серебряными медалями и дипломами 2 степени в компетенциях «Сухое

строительство и штукатурные работы» и «Кирпичная кладка». Все участники получили соответствующие сертификаты (рис. 5).



Рис. 5.

По всем направлениям ДПО активно внедряются современные методы организации образовательного процесса, в т.ч. технологии дистанционного обучения. Ресурс института заочного образования университета позволяет существенно расширить перечень реализуемых образовательных программ, в т.ч. теоретических курсов профессионального обучения.

С учетом современного состояния рынков труда и образовательных услуг, необходимо всестороннее развитие и совершенствование системы ДПО ВУЗов, широкое внедрение инновационных проектов, направленных на повышение качества подготовки специалистов и удовлетворение потребностей работодателей в квалифицированных кадрах.

Литература:

1. Уральский В.И. Повышение эффективности дополнительного профессионального образования в ВУЗе // Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях. Сборник материалов III Всероссийской научно-практической конференции. Ч. 2. Белгород: Изд-во БГТУ, 2011. 204. 208 с.

2. Уральский В.И., Стативко А.А., Шопина Е.В. Дополнительное профессиональное образование – возможность получения востребованной профессии студентов в вузе // Непрерывное многоуровневое профессиональное образование: традиции и инновации: в 2-х ч. Ч. 2. Информатизация образования. Повышение качества профессиональной подготовки/Сборник статей по материалам региональной научно – методической конференции. Воронеж, 2012. С. 161 – 165.

3. Уральский В.И., Михайличенко С.А., Уральская Л.С. Подготовка высококвалифицированных кадров для регионального рынка труда // Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях: сборник материалов VII Международной заочной научно-практической конференции, посвященной 70-летию Великой Победы. Белгород: Изд-во БГТУ им. В.Г. Шухова, 2015. С. 528-534.

Фарафонова И.В., Попова Л.Н., Уральская Л.С.

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

МОТИВАЦИЯ И САМОСОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ЛИЧНОСТИ

Одним из условий профессионального становления личности является мотивация. Под мотивацией мы понимаем способность мобилизовать резервные возможности человека и побудить его к действиям. Искусство мотивации имеет особенно большое значение в условиях современного демократического общества. Сегодня

потенциал, который содержит в себе мотивация, реализуется в полной мере и оказывается очень эффективным. Искусство мотивации включает в себя умение воодушевлять и ободрять других людей, придавать им уверенность в сильных сторонах их личности и совместно с ними достигать поставленных целей. Поэтому, где бы мы ни находились, мы повсюду испытываем потребность в мотиваторах - людях, владеющих этим искусством.

Почему лишь немногие менеджеры умеют мотивировать своих сотрудников? Потому что лишь немногим удается целиком и полностью отождествить себя с выполняемой задачей, в результате чего у них присутствует решающий фактор: сила убежденности. В противном случае, как можно какой-либо импульс передать другому, если он отсутствует у тебя самого? Почему до сих пор многим руководителям не удавалось добиваться значительных успехов? Может быть, они не умеют правильно убеждать? Или не в состоянии полностью скрыть свои сомнения? Ответ прост: ими был выбран неверный мотив, они неверно мотивировали своих сотрудников, да и самих себя.

Ошибки мотивации заметны, и глубоко ошибается тот, кто думает иначе. Речь может быть совершенной, можно использовать самые точные и убедительные слова, но невозможно так же хорошо контролировать мимику и жесты с тем, чтобы окружающие не заметили, что выступающий перед ними сам не до конца убежден в верности приводимых им аргументов. Если вы сами в глубине души не убеждены в правильности своих целей и в смысле своей работы, вы не сможете убедить в этом и своих сотрудников, не сможете мотивировать их и поощрять к действиям. Вам останется только мужественно день за днем пытаться достичь поставленных целей.

С течением времени - с годами роста и становления карьеры, мы открываем для себя все новые возможности и ситуации, оказываясь в которых люди с нетерпением ожидают энергичного мотиватора и испытывают насущную потребность в самомотивации для того, чтобы успешно овладеть процессом изменения и оптимизации своей деятельности. Но любая работа при отсутствии правильной мотивации превращается в тяжелейший труд, каждый день требует колоссальной затраты сил. Это одна из причин, объясняющих, почему такое большое количество менеджеров работает на пределе своих возможностей. Большой частью силы им нужны, прежде всего, для себя лично, для самомотивации и только потом для мотивации своих сотрудников. Они не могут задействовать резервные возможности, поскольку у них отсутствует движущая сила. Любой человек по собственному опыту знает, что любая работа спорится и бывает по плечу, если у него есть

сильный мотив. Действительно, нет необходимости сильно напрягаться, работа выполняется легко, с удовольствием и энтузиазмом.

Тому, кто хочет победить, нужна цель, но мотивация невозможна, если отсутствует большая цель. Люди, у которых есть сильный мотив, которые хотят достичь определенной цели, могут мобилизовать силы, о существовании которых прежде даже и не подозревали, развить свои способности и даже превзойти самих себя.

Любое предприятие, которое хочет расти и развиваться, нуждается в мотивированных сотрудниках, поскольку мы можем достигать высоких целей, только работая в команде. Другими словами, ни одно предприятие не может позволить себе содержать штат немотивированных работников. Предприятия отличаются, прежде всего, духом и настроением сотрудников. Но многие работающие по найму воспринимают свою работу только как занятие, позволяющее им заработать средства на существование. Возможно, и при отсутствии энтузиазма тоже можно добросовестно выполнять свои обязанности, но значительных успехов при этом добиться невозможно. Поэтому каждому менеджеру важно осознавать это и использовать силу мотивации.

К сожалению, лишь малая часть управленцев понимает значение мотивации для жизни предприятия. Однако достижение наивысших результатов возможно только там, где люди хорошо мотивированы. Наши шансы на пути к успешному будущему - в активизации ресурсов человеческой личности. Умение мобилизовать силы и способности человека - это настоящее искусство, искусство мотивации. Мотивация делает невозможное возможным, ибо придает невероятную силу, буквально окрыляет. Хотя тот, кому работа доставляет радость и удовольствие, после долгого рабочего дня тоже испытывает усталость, но эта усталость приятная, сочетающаяся с удовлетворением от сделанного. И, напротив, тот, у кого в работе отсутствует мотивация, затрачивает много сил и после работы чувствует себя как выжатый лимон. Следствием является «синдром перегорания».

Мотиватор должен осознавать свою огромную власть и понимать лежащую на нем ответственность, поскольку мотивировать не означает соблазнять или оболгать людей. Попробуйте в течение всей своей жизни руководствоваться правилом Сократа: «Власть не есть добро для того, кто пользуется ею единолично. Власть представляет добро только в том случае, если является добром для всех». Кроме того, если какой-нибудь человек хочет мотивировать окружающих и влиять на них, он должен вначале научиться мотивировать себя самого.

Мотивировать не означает приказывать, упорядочивать или ограничиваться апелляцией к чувствам другого человека. Умение мотивировать предполагает также способность к контролю и компромиссу, требует от человека освобождения от влияния извне. Умение мотивировать предполагает веру в конечную цель, что способствует выработке уверенности в себе. Умение мотивировать всегда означает способность настраиваться на личность человека, его желания и устремления.

Мотиватором не становятся в один миг, а способность к мотивации не просыпается в человеке внезапно. Здесь действует неоспоримое правило: успех - это процесс. Необходимо, не спеша, шаг за шагом овладевать этим процессом. История человечества полна событий и явлений, которые лишней раз подтверждают важность мотивации.

Нашим общим идеалом является человек, который ведет за собой других людей путем личного примера и воодушевления, не прибегая к давлению. Человек, который не учит других людей, а мотивирует их. Человек, который не только знает все о мотивации, но может эффективно мотивировать себя и окружающих. Эффективность и интенсивность мотивации зависят не от содержания посыла, а от личности мотиватора. Ведь от слов человек может себя защитить, а перед обаянием он беззащитен.

Николаус Б. Энкельманн - широко известный специалист по вопросам мотивации для достижения наивысших результатов, автор многочисленных книг, в том числе «Преуспевать с радостью», «Власть мотивации», «Харизма», вышедших на русском языке, посвятил всю свою жизнь изучению личностей, добившихся успеха в жизни. Он тщательно анализировал, чем отличаются люди, состоявшиеся как личности и преуспевшие в жизни, от людей, жизнь которых не отмечена большими достижениями. Результаты этих исследований и наблюдений стали предметом изучения на его тренингах по проблемам самосовершенствования, которые он проводит в созданном им институте.

Важнейший посыл Н. Энкельманна гласит: «Ты, как человек, важен. Ты, как личность, намного ценнее и важнее, чем ты думаешь. Ты обладаешь всеми задатками, чтобы совершить в своей жизни нечто необыкновенное. Твой потенциал практически безграничен. Ты только должен научиться, как стать лучше, и тебе откроется будущее».

Динамика успехов и раскрытия человеческой личности всегда основана на определенных закономерностях. Н. Энкельманн сформулировал 14 основных принципов творческого мышления для раскрытия человеческой личности. Всем, кто хочет достичь успеха в

своей профессиональной и личной жизни, хочет, чтобы будущее и успехи имели под собой прочный стабильный фундамент, следует не только ознакомиться с ними, но и постараться по возможности следовать им в своей жизни, сделав эти 14 принципов творческого мышления своим духовным достоянием. Только когда вам удастся реализовать в своей жизни все 14 принципов, вы заставите мощный пласт своего подсознания эффективно работать на себя. Только в тот момент, когда все 14 принципов творческого мышления для раскрытия личности отложатся в вашей долговременной памяти, ваше подсознание начнет автоматически, сознательно или бессознательно, использовать силу мотивации.

Любой руководитель сознательно или бессознательно влияет на своих сотрудников. В то же время ни один руководитель не может избежать обратного влияния со стороны своих сотрудников. Продавец влияет на покупателей, однако и покупатели также оказывают влияние на продавца. Таким образом, мы постоянно находимся под влиянием других людей, и в то же время сами постоянно влияем на окружающих. Если мы внимательно исследуем ментальные составляющие влияния, то обнаружим, что существуют два вида влияния или воздействия: внешнее влияние и самовлияние. Естественно, перед нами всегда стоит вопрос о том, насколько позитивным и эффективным является то или иное влияние. Ведь среди прочих влияний встречаются также негативные и неэффективные.

Человек только тогда может эффективно влиять на других людей, когда умеет позитивно влиять на самого себя. Уже в раннем возрасте человек учится искусству самовлияния. Только тот человек, который научился влиять на себя, способен эффективно защититься от чужого, часто негативного, влияния. По сути дела речь здесь идет о защите собственной личности, а также о защите той среды, в которой мы обитаем. Ведь наверняка не всегда хочется испытывать на себе влияние изменений, произошедших благодаря любому, даже самому незначительному событию.

Когда Арнольд Шварцнеггер получал на кинофестивале в Берлине высшую награду, то, выйдя на сцену, он попросил у собравшихся разрешения рассказать о своей матери. «В любую удобную минуту моя мать хлопала меня по плечу и говорила: "Мой мальчик, во всем, что бы ты ни делал, ты достигнешь успеха, мой мальчик, во всем, что бы ты ни делал, ты достигнешь успеха, мой мальчик, во всем, чтобы ты ни делал, ты достигнешь успеха". Своими успехами я обязан моей матери и мне бы хотелось еще раз поблагодарить ее за это». Вот яркий пример того, какое чудо может совершить правильная ментальная установка.

Основные принципы творческого мышления для раскрытия личности

1. Только человек обладает способностью сознательно размышлять, планировать и оформлять свои действия. Только человек может целенаправленно влиять на свою судьбу и выстраивать свое будущее.

2. В начале любого поступка стоит идея. Существует только то, что сначала родилось в голове.

3. Мысли развиваются в области подсознательного. Они определяются самим человеком или внешними влияниями.

4. Подсознание - «ремонтная мастерская» жизни и рабочее пространство души - обладает способностью реализовывать наши мысли.

5. Из малейшей искорки наших мыслей может разгореться бушующее пламя.

6. Тому, кто должен расти, необходимо питание. Питанием для мыслей служит концентрация.

7. Сознательная или бессознательная концентрация представляет собой сгущение жизненной энергии.

8. В борьбе чувства и разума всегда побеждает чувство.

9. Наши чувства бессознательно, но весьма эффективно управляют концентрацией и усиливают ее.

10. С помощью целенаправленного решения можно сосредоточить внимание на любом сознательно выбранном пункте.

11. Внимание несет с собой усиление. Недостаток внимания, напротив, расслабляет.

12. Согласие активизирует силы. Отказ уничтожает жизненную энергию.

13. Постоянное повторение какой-то идеи со временем превращается в веру и вскоре становится незыблемым убеждением. Это убеждение одинаково действует и в позитивной, и в негативной ситуации.

14. Вера реализуется в поступках. Концентрация ведет к успеху. Повторение приводит к мастерству.

Можно достичь своих целей, если знать их и на них концентрироваться. Именно с концентрации и специализации начинается путь к успеху. Если реализовать свое самое грандиозное желание, все прочие мелкие желания исполняются автоматически. Сосредоточиться на самом важном - это и есть концентрация. Нужно всегда помнить, что для человека нет ничего невозможного.

Литература:

1. Власть мотивации. Тренинг-курс Н. Энкельманна / Пер. с нем. М.: Уникум Пресс, 2003-2005; М.: МГУП, 2006.
2. Зайверт Л. Ваше время - в Ваших руках / Пер. с нем. М.: Интерэксперт, 1995. 267 с.
3. Кови С.Р. Семь навыков высокоэффективных людей. Возврат к этике характера / Пер. с англ. - М.: Альпина Паблишер, 2017. 128 с.
4. Лукашевич Н.П. Самоменеджмент. Теория и практика: учебник. К.: Ника-Центр, 2007. 344 с.
5. Маслоу А.Г. Мотивация и личность / Пер. с англ. - СПб.: Питер, 2011.
6. Современные технологии кадрового менеджмента / под ред. Н.С. Тарахнова. М.: Московская академия рынка труда и информационных технологий, 2006. 484с.
7. Стратегия успеха. Тренинг-курс профессора Зайверта / Пер. с нем. М.: Уникум Пресс, 2001-2005; М.: МГУП, 2006.

Федоринова Л.И.

*Старооскольский техникум кооперации, экономики и права
Россия, г. Старый Оскол*

**ВНЕАУДИТОРНАЯ РАБОТА СТУДЕНТОВ КАК ФАКТОР
ФОРМИРОВАНИЯ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИХ НАВЫКОВ И
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ**

Одной из важнейших задач педагогического коллектива является подготовка высокопрофессионального специалиста. Оптимального результата можно добиться, используя не только учебные занятия, но и внеурочное время: исследовательская деятельность студентов, воспитательная работа, индивидуальная работа студентов с преподавателями, курсовое проектирование, производственная практика и другие направления и формы работы.

Опыт работы показал, что без формирования познавательного интереса развитие профессиональных компетенций весьма проблематично. Поэтому использование во внеаудиторной деятельности студентов авторских методик, направленных на формирование профессиональных компетенций с учетом личностного подхода к качеству подготовки современных специалистов дает положительный результат. Кроме того, организация внеаудиторной исследовательской работы студентов должна способствовать

формированию личных и профессиональных качеств, являющихся приоритетными для работодателя.

Учебную дисциплину «Статистика» студенты начинают изучать с первых дней пребывания в техникуме. Без знаний, умений и навыков, полученных по статистике студенты не в силах освоить в дальнейшем такие дисциплины как экономика организации, анализ финансово-хозяйственной деятельности. Поэтому организация внеаудиторной исследовательской работы по данной дисциплине создает базу дальнейшего осмысленного целенаправленного самообразования студентов. Формирует опыт первоначального умения ведения исследований самостоятельное осуществление статистического наблюдения за розничной торговой сетью одного из микрорайонов города. Данная исследовательская работа тщательно классифицируется: студенты разрабатывают программу наблюдения, определяют объект наблюдения, например торговая сеть микрорайона или какой-либо улицы. Студенты самостоятельно проводят сбор информации в рамках часов, отведенной рабочей программой для самостоятельной работы по данной теме. В результате студенты знакомятся с субъектами малого и среднего бизнеса в городе, их организационно-правовыми формами, форматом розничного торгового предприятия, делают вывод об обеспеченности населения того или иного микрорайона торговой сетью. Это не только формирует профессиональные компетенции, но и нацеливает на выбор объекта своей дальнейшей профессиональной деятельности, развивает такие качества, как коммуникабельность, энергичность, умение расположить к себе, сообразительность, способность самостоятельно принимать решения, навыки поиска информации, что особенно ценится работодателями.

Определенный интерес вызывает у студентов проводимая внеаудиторная исследовательская работа по статистике «Состав студентов АНПОО «Старооскольский техникум кооперации, экономики и права». Студенты группы собирают материал о половозрастном составе студентов техникума, о составе студентов по специальностям, их успеваемости. Сбор информации проводится методом опроса и документальным методом. Полученные данные группируются, анализируются, оформляются в таблицах и на графиках в виде обзора «Статистический вестник АНПОО «Старооскольский техникум кооперации, экономики и права». Проведение исследовательской работы на уроках статистики в какой-то мере готовит студентов к более фундаментальной исследовательской работе в рамках курсового проектирования.

Большой эффект дает исследовательская работа студентов по материалам, предоставленным работодателем. В рамках внеаудиторной деятельности студенты проводят работу по учебным дисциплинам «Экономика организации», «Анализ финансово-хозяйственной деятельности» по материалам Старооскольского райпо на тему «Взаимовлияние социального и экономического аспектов деятельности организаций потребительской кооперации». Значимость работы определяется следующим. Социальная деятельность организаций потребительской кооперации способствует совершенствованию условий жизнедеятельности людей и формированию у них высоких нравственных качеств. Однако эта деятельность требует расходов и часто приходится слышать мнение, что для оказания услуг социального характера недостаточно финансовых средств. Студенты выезжают в структурные подразделения Старооскольского райпо, собирая наглядный материал по оказанию услуг социального характера, проводят опрос потребительских ожиданий и намерений обслуживаемого населения, определяют долю прироста оборота розничной торговли за счет наращивания средств на реализацию социальной миссии. Полученные данные позволяют сделать вывод о том, что конкурентные позиции, занимаемые Старооскольским райпо значительно превосходят затраты на реализацию социальной миссии. Эта работа не только формирует профессиональные компетенции по указанным дисциплинам, но и воспитывает нравственные качества, учит общению с людьми.

Формированию профессиональных компетенций по учебным дисциплинам «Экономика организации», «Анализ финансово-хозяйственной деятельности» способствует также внеаудиторной исследовательская работа студентов с использованием кейс-метода на тему «Экономическая эффективность привлечения частного капитала в деятельность Старооскольским райпо». Данная работа позволяет студентам оценить преимущества рыночной экономики и развить предпринимательские качества.

Эффективно формируют профессиональные компетенции деловые игры, проводимые в рамках внеаудиторной деятельности. Дидактическая игра является одним из значимых элементов креативной педагогики, способствующей формированию личности, способной создать новое, наделенной творческим воображением, остротой мысли, смелостью, независимостью суждений, самокритичностью. Эти компоненты проявляются у студентов при наличии определенных условий: наличие творческой личности; наличие творческой среды; наличие творческого процесса. Эти три

условия может создать преподаватель в ходе деловой игры, как одной из разновидностей дидактических игр. Технология деловой игры основана на широком использовании междисциплинарных связей. Другим условием проведения деловой игры является достаточный багаж как теоретических знаний, так и практических навыков по изучаемой дисциплине и смежным предметам. Это позволит реализовать компетентностный подход к проведению деловой игры. К деловой игре «Составление плана торгово - производственной деятельности предприятия» привлекаются студенты всех специальностей техникума. Тема игры студентам сообщается заранее. Подготовительная работа студентов заключается в повторении определенных тем по учебным дисциплинам и междисциплинарным курсам, изучении экономики Старого Оскола, так как внешняя среда оказывает влияние на результаты деятельности предприятия. Студенты разбиваются на группы. За каждым членом группы закрепляются определенные обязанности: руководитель предприятия, заместитель руководителя предприятия, заместитель руководителя по коммерческим вопросам, экономист, бухгалтер, менеджер, технолог. Студенты должны составить план производства и реализации выпускаемой продукции, определить поставщиков и покупателей, вид рекламы, составить рекламное обращение, рассчитать себестоимость, доходы, прибыль. Результаты работы студенты защищают перед аудиторией в форме презентации. В ходе деловой игры руководитель осуществляет функции консультанта.

Внеаудиторная исследовательская деятельность на тему «Разработка бизнес-проекта собственного предприятия и презентация бизнес-плана» пользуется неизменной популярностью у студентов. Данная работа формирует профессиональные компетенции по профессиональному модулю ПМ 02 «Организация и проведение экономической и маркетинговой деятельности» для специальности 38.02.04 Коммерция (по отраслям), [1,с.5] по учебным дисциплинам «Экономика организации», «Анализ финансово-хозяйственной деятельности» других специальностей [1,с.7]. Используются межпредметные связи с профессиональным модулем «Организация и управление торгово-сбытовой деятельностью», учебными дисциплинами «Статистика», «Информационные технологии в профессиональной деятельности», «Документальное обеспечение управления». Студенты изучают экономику города, выбирают социально значимую сферу деятельности потенциального предприятия, разрабатывают бизнес-проект и составляют бизнес-план. Эта работа должна проводиться со студентами выпускных групп. В

заключение проводится ролевая игра «Презентация бизнес – плана». Студенты выполняют роли руководителя предприятия, разработчиков бизнес – плана, потенциальных инвесторов и партнеров. Презентация проходит с использованием интерактивной доски в форме диалога. Потенциальные инвесторы и партнеры, выслушав разработчиков бизнес – плана, задают вопросы которые позволяют оценить надежность бизнес – проекта.

Широкий простор для формирования профессиональных компетенций студентов путем использования междисциплинарных связей дают конкурсы, которые можно проводить во внеурочное время. Конкурсы позволяют ненавязчиво, в интересной форме формировать общие и профессиональные компетенции. Разнообразят конкурсы использование технических средств. Интересен конкурс в форме экономического брейн-ринга. Порядок организации и проведения брейн-ринга следующий. Определяется состав двух команд участников ринга, которые должны подготовиться к конкурсу путем повторения определенных тем учебных дисциплин, междисциплинарных курсов, выбрать капитана и девиз команды. Определяется состав болельщиков, которые должны подготовить информационную и музыкальную паузу. Готовится инструментарий для брейн-ринга (жетоны для правильно ответивших на вопрос, секундомер, сигнальные карточки для капитанов, показывающие, что команда готова к ответу). Вопросы для брейн-ринга должны носить проблемный характер и перекликаться с практикой деятельности предприятий-работодателей.

За последние 10 лет объем научно – технической информации удвоился. Быстрая смена технологий требует у специалистов способностей быстро их осваивать, навыков самообразования и мотивации к повышению квалификации. Быстрое устаревание ранее полученным знаний требует от каждого человека необходимости постоянного обучения, только тогда специалист будет конкурентоспособным. Поэтому сегодня, как никогда ранее, важен переход на качественно новый уровень в подходах к использованию компьютерной техники и информационных технологий во всех областях деятельности. Использование информационных технологий дает возможность индивидуализировать процесс обучения, активизировать познавательную деятельность студентов. Оказать значительную помощь в решении этой проблемы могут авторские электронные ресурсы. Опрос студентов показал, что самым главным фактором формирования конкурентоспособности у студентов является пример и авторитет преподавателя как личности.

Внеаудиторная работа по учебным дисциплинам и междисциплинарным курсам обеспечивает развитие у студентов навыков анализа ситуаций и принятия решений, освоение профессиональных функций, формирование умений планировать свою деятельность с учетом действий других, тем самым формирует их профессиональные компетенции и исследовательские навыки.

Литература:

1. Федеральный государственный образовательный стандарт среднего профессионального образования по специальности 38.02.04 Коммерция (по отраслям) (Приказ Министерства образования и науки от 15 мая 2014 г. N 539). 39 с.

2. Федеральный государственный образовательный стандарт среднего профессионального образования по специальности 19.02.10. Технология продукции общественного питания (Приказ Министерства образования и науки от 22 апреля 2014г. № 384). 96 с.

Федяева А.Е., Мясоедов Р.А.

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

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ВУЗА И РАБОТОДАТЕЛЕЙ КАК УСЛОВИЕ УСПЕШНОГО ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ

Молодежь является одной из самых незащищенных категорий на рынке труда: отсутствие опыта, низкая заработная плата, завышенные ожидания, нестабильность самого рынка труда. По мнению российских исследователей, в нынешних условиях большая часть выпускников учреждений профессионального образования не имеет четкой перспективы трудоустройства. От квалифицированной рабочей силы на рынке труда их отличает недостаток компетенций, профессиональных знаний, необходимой квалификации, отсутствие трудовых навыков и нехватка предприимчивости в поисках места работы[2]. В современных условиях особую значимость и актуальность обретает вопрос о взаимодействии вузов и работодателей при адаптации выпускников на рынке труда.

Система высшего профессионального образования не может сегодня развиваться как замкнутая система. Вузы и работодатели - звенья одной цепи. Работодатели должны формулировать требования как к количеству, так и к качеству подготовки профессиональных кадров, а вузы удовлетворять эти требования.

Главная претензия работодателей к вузам - оторванность знаний, получаемых выпускниками, от практики, проявляющаяся в неумении обращаться с современным высокотехнологичным оборудованием, в психологической неподготовленности к реалиям тяжелых трудовых будней, к руководству подчиненными, к нормам поведения в бизнес-среде. Многие работодатели смотрят на выпускников сегодняшних вузов, как на полуфабрикат, принимают меры по их доучиванию и переучиванию. «Забудь все, чему тебя учили!» — там и тут слышат при трудоустройстве выпускники. И это в лучшем случае. Очень часто работодатели стараются отказаться от трудоустройства вновь испеченного специалиста, предпочитая брать на работу людей с имеющимся опытом.

Выход из такой ситуации большинство работодателей видят в увеличении сроков и углублении содержания учебных и производственных практик, привлечении опытных специалистов-практиков к ведению занятий, усилении контроля за качеством образования, адаптации преподаваемых дисциплин к реальной жизни. А также решение этой задачи возможно с появлением новых форм социального партнерства, новых правовых норм и новых типов договоров, которые бы при максимальном согласовании и реализации взаимных интересов содействовали вузам в подготовке специалистов, а предприятиям - в обеспечении своих кадровых потребностей.

Традиционное взаимодействие вузов с предприятиями и организациями основано на установлении и развитии между ними партнерских отношений в различных вопросах подготовки кадров[1]. Эта модель взаимодействия основана на сохранившихся долговременных договорных отношениях между вузами и предприятиями. Она характерна для вузов, ориентированных в основном на единого заказчика и стабильную потребность в узких специалистах, обладающих профессиональными знаниями и навыками для работы в данной отрасли, что обеспечивает высокий процент трудоустройства выпускников. К ним в первую очередь относятся вузы медицинского и педагогического профилей, заказчиком для которых выступают соответствующие профильные департаменты региональных и муниципальных органов власти, которые и обеспечивают выпускников этих вузов рабочими местами. Это снимает многие из проблем по трудоустройству выпускников. В этих условиях вузы смогли сохранить, пусть даже в модифицированном виде, прежнюю систему распределения своих выпускников, которая обеспечивается договорами о целевой подготовке специалистов, заключаемыми между

вузом, выпускником и соответствующим профильным органом государственного управления.

Особенно большое значение для подготовки квалифицированных инженерно-технических кадров и последующего трудоустройства выпускников имеют организация и проведение производственной и других видов практик для студентов, что также является предметом договоров вузов с работодателями и основной формой их взаимодействия и сотрудничества.

Производственная практика организуется работодателями таким образом, чтобы будущие специалисты смогли увидеть производство с позиций целостного подхода, в его системных связях и отношениях, смогли принять участие в совместном с работниками организации решении производственных проблем, в результате чего выпускники вуза смогли бы овладеть необходимыми компетенциями, привлекательными в дальнейшем и для самих работодателей. Чаще всего практика проводится на договорных началах с профильными предприятиями[4]. Ее организация, включая оформление договоров на проведение осуществляется отделом профессиональной адаптации и трудоустройства студентов.

Для рыночных отношений в сфере труда и занятости характерна информационная модель взаимодействия вузов с предприятиями и организациями, основанная на активном взаимном обмене их информацией о состоянии и перспективах развития рынка труда, требованиях к фундаментальной и профессиональной составляющим подготовки специалистов, их личностным качествам, на развитии в вузах разнообразных форм дополнительного профессионального образования. В рамках этой модели осуществляется информирование выпускников об имеющихся вакансиях в сфере их профессиональной подготовки и в смежных областях деятельности и требованиях к соискателям, а также информирование работодателей о достоинствах выпускников, нуждающихся в трудоустройстве.

Координация взаимодействия вузов с работодателями осуществляется посредством созданных в вузах РФ центров развития карьеры или центров содействия трудоустройству выпускников. Основные направления их деятельности:

- консультирование студентов и выпускников по вопросам трудоустройства, актуальных вакансий, практик и стажировок.
- проведение тренингов и семинаров по эффективному поведению на рынке труда, написанию резюме, прохождению собеседования и т.д.

– проведение карьерных мероприятий: дней карьеры, ярмарок вакансий, конференций, презентаций, лекций, семинаров, тренингов, деловых игр, круглых столов[7]. Чаще всего в таких мероприятиях участвуют не только работники службы персонала, но и ведущие специалисты предприятия. Наиболее эффективны презентации, которые проводятся в вузе для студентов конкретных специальностей. Также в университетах организуются ярмарки вакансий, на которых представители ведущих российских и иностранных компаний знакомят учащихся с особенностями работы у них и предлагают разные формы занятости - от временной деятельности и стажировок до трудоустройства на позиции специалистов.

– профориентационное тестирование и консультирование.

– организация работы отраслевого интернет-портала для молодых специалистов.

Важным направлением деятельности вузовских центров, способствующим повышению конкурентоспособности выпускников на рынке труда, является организация временной (вторичной) занятости студентов и стажировок в свободное от учебы время. Сейчас, как никогда ранее, на последних курсах актуально совмещение учебы с работой, поскольку большая часть работодателей предпочитает выпускников с опытом работы. Именно вуз, используя свои возможности, должен мотивировать старшекурсников к поиску работы по специальности. Для этого могут быть задействованы следующие ресурсы:

- проведение тестирования старшеклассников по выбору будущей профессии и сферы деятельности через центры профориентации и содействия трудоустройству выпускников;

- информирование студентов и выпускников о состоянии рынка труда и связях с работодателями;

- сотрудничество с работодателями посредством привлечения к учебному процессу; смещение акцентов в преподавании на получение студентом практических знаний и навыков будущей профессии;

- поощрение студентов за использование нестандартных креативных подходов в решении поставленных задач (на практических и семинарских занятиях, в курсовом и дипломном проектировании)[3].

Организация практик, стажировок, разработка научно-инновационных продуктов для организации бизнес-процесса — все эти функции университета могут быть реализованы только в условиях постоянного присутствия работодателя в учебной и научной деятельности университета. Предприятие становится ключевой фигурой в деятельности университета. Ориентация на нужды потребителя

полностью соответствует современному маркетинговому видению организации деятельности в вузе, а постоянное присутствие обеспечивает мониторинг этих потребностей и своевременный их учет в учебной и исследовательской деятельности.

С экономической точки зрения интересы работодателя заключаются в том, чтобы располагать персоналом с актуальным набором знаний. В свою очередь, работник должен иметь багаж знаний, умений, навыков, компетенций, отвечающих требованиям рынка труда, быть востребованным в течение всей жизни этим рынком труда. Закономерностью становится неразрывная, на протяжении всей жизни связь образования с производственной деятельностью[6].

Если работодатель появляется на начальных стадиях учебного процесса, знакомится с потенциальными работниками и их знакомит с мотивационными потребностями, то возникают совершенно новые мотивационные механизмы. Студенты знают, где они будут работать и чему для этого нужно научиться. Обучение приобретает осознанный целенаправленный характер. Между студентами устанавливаются соревновательные отношения, особенно если работодатель «мониторит» уровень их подготовки и озвучивает свой потенциальный выбор в пользу того или иного претендента. В попытке получить престижное рабочее место, при условии, что требования прозрачны, студенты учатся формировать свои компетенции и совершенствовать их.

В свою очередь, работодатели сталкиваются с необходимостью подбора квалифицированных кадров уже на стадии обучения. Между работодателями возникают конкурентные отношения в борьбе за потенциальных работников. Это может привести к развитию отношений между работодателями и студентами и усложнению (совершенствованию) механизмов регулирования этих отношений. В настоящее время интересы той и другой стороны практически не защищены. Даже заключение договора не дает гарантии того, что по истечении срока обучения работник придет на предприятие, а работодатель его возьмет. Следует также отметить то, что государство не стимулирует активной позиции работодателей в обучении своих или потенциальных работников. Появившиеся механизмы, которые позволяют выводить затраты на подготовку специалистов из-под налога на прибыль, не работают в отношении предприятий, использующих упрощенную систему налоговых платежей. Да и более крупные предприятия не всегда могут воспользоваться этим механизмом[5].

Динамика развития современного общества все настойчивей требует превращения ведущих вузов страны в центры эффективного

сотрудничества науки, образования, производства и бизнеса. Поэтому взаимодействие вузов и работодателей следует рассматривать не как единовременную благотворительную акцию со стороны последних, а как долговременную взаимовыгодную совместную деятельность по решению самых разнообразных задач и, прежде всего, задачи подготовки и адаптации в научном, технологическом, производственном процессе специалистов, способных к решению самых трудных и амбициозных профессиональных задач.

Тем самым, сказанное выше подтверждает необходимость тесного, взаимовыгодного и долгосрочного сотрудничества системы высшего профессионального образования и работодателей. Результатом такого сотрудничества должен стать объективный "портрет" выпускника, обладающего необходимым для работодателя трудовым потенциалом.

Литература:

1. Давыденко Т.М., Пересыпкин А.П., Верзунова Л.В. Роль работодателей в процессе развития профессиональных компетенций студентов при реализации учебных и производственных практик // Современные проблемы науки и образования. 2012. № 2.

2. Илясов Е. П. Взаимодействие вузов и работодателей в условиях развития рыночных отношений в экономике и проблема трудоустройства выпускников учреждений профессионального образования // Учен. зап. Казан. ун-та. Сер. Гуманит. науки. 2008. №4. С.208-221.

3. Кузнецова И.А., Шевченко М.А. Повышение конкурентоспособности молодого специалиста: проблемы и их решения // Актуальные проблемы экономического развития: Международная научно-практическая конференция. Белгород: Изд-во БГТУ, 2014.

4. Морозова О. П. Подготовка выпускников вуза к профессиональной деятельности на основе взаимодействия преподавателей и работодателей // Экономика Профессия Бизнес. 2016.

5. Пуричи В. В. Отношения высшего учебного заведения и работодателей в процессе подготовки специалистов и трудоустройстве выпускников. Экономика Профессия Бизнес, [S.l.], Т. 4, №. 4, С. 65-70, окт.. 2017.

6. Шахова И. Трудовой потенциал выпускника вуза – ресурс инновационной экономики // Кадровик. Кадровый менеджмент (управление персоналом). 2013 №5. С. 82-85.

Фиоронова Р.П., Авдеева М.А.

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

РОЛЬ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА В ФОРМИРОВАНИИ КОМПЕТЕНЦИЙ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Компетенции предмета физической культуры, физического воспитания и спорта, как составной части физической культуры, представлены формированием способности использовать средства и методы физической культуры и спорта для полной социальной и профессиональной деятельности, посредством профессиональной прикладной физической культуры.

Физическая культура, как феномен общей культуры, уникальна. Именно она является естественным мостиком, позволяющим соединить социальное и биологическое в развитии личности молодых специалистов. Более того она является самым первым и базовым видом культуры, который формируется в человеке. Физическая культура с присущим ей дуализмом, может значительно влиять на состояние организма, психики, статус человека. Занятия спортом позволяют студентам всегда держать в форме свое физическое и психологическое здоровье. Доказано, что студенты, занимающиеся спортом и учебным процессом в равной мере, являются более конкурентоспособными специалистами с максимальным внутренним потенциалом [2].

Многие социальные ситуации проигрываются в спортивной деятельности, что позволяет спортсмену нарабатывать для себя жизненный опыт, выстраивать особую систему ценностей и установок.

Раскрытие потенциальных возможностей студентов способствует формированию таких личностных качеств, как уверенность в себе, решительность, смелость, желание и реальная возможность преодолеть трудности. Критерием такого развития применительно к трудовым актам является его соответствие тем требованиям производства, которые предъявляются к физической деятельности человека. Можно считать, что физические способности развиваются, если человек становится более универсальным с точки зрения расширения двигательной жизнедеятельности и возможности эффективного проявления им предметных операций в производстве. Физическая культура занимает в этом процессе ведущее место [2].

Каждый год на базе спортивного комплекса Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова

проводится более сотни различных мероприятий от университетского до всероссийского масштаба.

«Технолог» постоянно подтверждает и доказывает свой статус «опорного университета России», предоставляя прекрасную спортивную площадку для проведения спортивных мероприятий. В университете обустроены три игровых зала, спортивные площадки, теннисные корты, зал атлетической подготовки, стрелковый тир, шахматный клуб, «силовой городок», спортивная площадка для пляжных видов спорта, каток, восстановительный центр, площадка для сдачи норм ГТО, физкультурно-спортивный комплекс с двумя плавательными бассейнами и главная гордость университетского кампуса – спортивный стадион стандартных размеров, по контуру окруженный тропинками для бега и спортивной ходьбы. Все спортивные объекты БГТУ им. В.Г. Шухова имеют аккредитацию для проведения официальных календарных соревнований уровня чемпионата России[1].

БГТУ им. В.Г. Шухова неоднократно становился лауреатом Всероссийского конкурса «ВУЗ-здорового образа жизни», а в 2016 году университет занял второе место во всероссийском конкурсе, организованном Министерством труда и социальной защиты «Российская организация высокой социальной эффективности». Вуз победил в номинации «За формирование здорового образа жизни в организациях непроектной сферы»[2].

В октябре 2017 года БГТУ им. В.Г. Шухова принимал участников XI Всероссийского фестиваля студенческого спорта. В пресс-службе губернатора и правительства региона сообщили, что проведение фестиваля приурочено к празднованию Международного дня университетского спорта.

Торжественная церемония открытия фестиваля состоялась 3 октября в концертном зале Студенческого дворца культуры университета. 3-6 октября – соревновательные дни. 6 октября - церемония закрытия фестиваля.

Организаторы фестиваля: Минспорта РФ, общероссийская общественная организация "Российский студенческий спортивный союз", БГТУ им. В.Г. Шухова, при поддержке Минобрнауки РФ и управления физической культуры и спорта Белгородской области.

Почетными гостями церемонии награждения победителей и призеров второго соревновательного дня IX Всероссийского фестиваля студенческого спорта стали Чемпион и Призер Олимпийских игр в Рио-Жанейро Евгений Тищенко и Виталий Дунайцев.

Вместе с прославленными боксерами награждение победителей и призеров провели ректор университета профессор С.Н. Глаголев, главный судья, заслуженный тренер РФ С.И. Крамской, призер Олимпийских игр по волейболу Александра Коруковец.

Церемония открытия фестиваля началась с выступления юных гимнасток спортивной школы олимпийского резерва №4 Белгородской области. Они, ловко управляя спортивными гимнастическими атрибутами, смогли передать все краски и эмоции блестящей спортивно-хореографической композиции «Темп», после которой ведущие главного спортивного мероприятия получили вдохновенную аудиторию, цели которых были направлены на достижение самых высоких спортивных результатов.

Стоит отметить, что для такого города, как Белгород, данное спортивное мероприятие было важным концептуальным событием. Поскольку на территории всей области систематически ведется пропаганда здорового образа жизни, создаются благоприятные возможности для удовлетворения разнообразных интересов студенческой молодежи, укрепляются дружеские отношения между студентами иностранных государств путем проведения спортивных мероприятий, всесторонне поддерживаются самосовершенствование студентов в различных видах спорта.

В одном только БГТУ им. В.Г. Шухова на кафедре физического воспитания и спорта организовано 38 спортивно-оздоровительных секций, в которых тренируется более 1500 человек.

В фестивале спорта приняли участие свыше 800 студентов из двадцати пяти республик и областей Российской Федерации. Это представители Владимирской, Воронежской, Липецкой и Волгоградской областей, Москвы и Московской области, Оренбурга, Новосибирска, Нижнего Новгорода, Республики Коми, Красноярского края, Республики Мордовия и многих других уголков России. Все они были представлены в ходе мероприятия и встречены бурными овациями, со стороны публики и организаторов данного фестиваля [3].

Белгородскую область представляли две команды - сборная НИУ БелГУ и «Технолог». Несмотря на высокую конкуренцию, главный судья соревнований - заслуженный тренер РФ, заслуженный работник физической культуры РФ Сергей Игоревич Крамской уверенно заявлял еще до начала соревнований, что у белгородцев высокие шансы стать первыми в командном зачёте.

Спортсмены боролись за свои трофеи в таких видах спорта, как баскетбол, гиревой спорт, настольный теннис, плавание, самбо и шахматам. Юноши и девушки соревновались в преодолении полосы

препятствий (около 40 метров), спортивном многоборье (бег 100 м, стрельба из пневматической винтовки из положения сидя, прыжок в длину с места, подтягивание). Также участники соревнований блеснули своими знаниями в олимпийской викторине [4].

Белгородские студенты собрали богатый «урожай» медалей на фестивале спорта. Сборная «Технолога» собрала в своей копилке коллекцию наград высокого достоинства:

Золото – баскетбол 3х3, юноши;

Золото – общекомандное первенство по многоборью: юноши и девушки;

Золото – сборная «Технолога», плавание в смешанной комплексной эстафете 4 по 50 метров;

Золото – гиревой спорт, весовая категория 85 кг (Олег Дьячков);

Золото – Олимпийская викторина (сборная БГТУ им. В.Г. Шухова разделила с командами Новосибирской области и Красноярского края);

Серебро – многоборье (Павел Щёголев).[5]

Фестиваль проводился в целях повышения уровня и качества физкультурно-спортивной работы в образовательных организациях высшего образования России, укрепления спортивных традиций, привлечения студентов к регулярным занятиям физической культурой и спортом.

Занятия физической культурой и спортом занимают одно из центральных мест при подготовке студентов бакалавров в стенах университетов и академий. Высшие учебные заведения всегда стараются вовлечь обучающихся в спортивную студенческую деятельность. Давно было доказано, что физическая культурная является неоспоримым компонентом в формировании потенциала будущих специалистов. Студенты, занимающиеся наукой и спортом в равной мере, являются наиболее конкурентоспособными специалистами на рынке труда. Посещая регулярные тренировки, студенты вырабатывают в себе стойкость и ответственность. Преодолевая, испытания за испытанием, совершая победы над самим собой, студенты становятся более уверенными и мотивированными в своей спортивной и учебной деятельности, что делает их более перспективными и компетентными кандидатами при выходе из стен университетов.

Литература:

1. Крамской С.И., Бондарь Е.А., Амельченко И.А., Куликова И.В. Физическая культура студентов в специальном отделении технического вуза. Белгород: Изд-во БГТУ. 2013. 175 с.

2. Фиристова Р.П. Культурологический подход в физическом воспитании студентов / Совершенство системы физического воспитания в вузе: сб. материалов науч.-практ. конф. МГСУ. М. 2012. Вып. 5, С. 41 - 44.

3. <http://www.bstu.ru/about/meeting/sport>

4. http://www.bstu.ru/about/press_center/studlife/WSF

5. http://www.bstu.ru/about/press_center/news/48520/tehnolog-prinimaet-vserossiyskiy-festival-studencheskogo-sporta

6. http://www.bstu.ru/about/press_center/news/48582/sportsmeni-vuza-sobrali-kollektsiyu-nagrad

7. http://www.bstu.ru/about/press_center/news/48631/sbornaya-vuza-pobeditel-ix-festivalya-studencheskogo-sporta

Фиристова Р.П.

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

ВОСПИТАНИЕ ВОЛЕВЫХ КАЧЕСТВ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА

В структуре волевой подготовленности выделяют такие качества, как целеустремленность (ясное видение перспективной цели), решительность и смелость (склонность к риску в сочетании со своевременностью и обдуманностью решений), настойчивость и упорство (мобилизация энергии и активности в достижении цели, в преодолении препятствий), выдержка и самообладание (ясность ума, способность управлять своими мыслями и действиями в условиях эмоционального возбуждения), самостоятельность и инициативность (собственный почин и новаторство) [2].

Волевое действие состоит из принятия решения и его реализации. Принятое решение реализуется в разных психологических условиях. Первое, когда достаточно принять решение, а действие осуществляется как бы само собой, так как для этого созданы благоприятные условия. Другое, когда реализации волевого поведения препятствует сильное противодействие. Тогда для осуществления намеченной цели и необходимо прилагать специальные волевые усилия для преодоления противодействия. Для молодых специалистов, которые чаще других сталкиваются с решением проблем в первый раз и работают над созданием базовой основы практических приемов работы по специальности или пытаются открыть впервые свой бизнес вторая модель волевого поведения более актуальна.

Воля тесно связана с характером человека. Характер является основой волевых процессов, как интеллект мыслительных, а темперамент – эмоциональных [1].

Различные виды деятельности предъявляют специфические требования к волевым качествам и накладывают существенный отпечаток на особенности проявления их в различных видах деятельности (рис. 1).

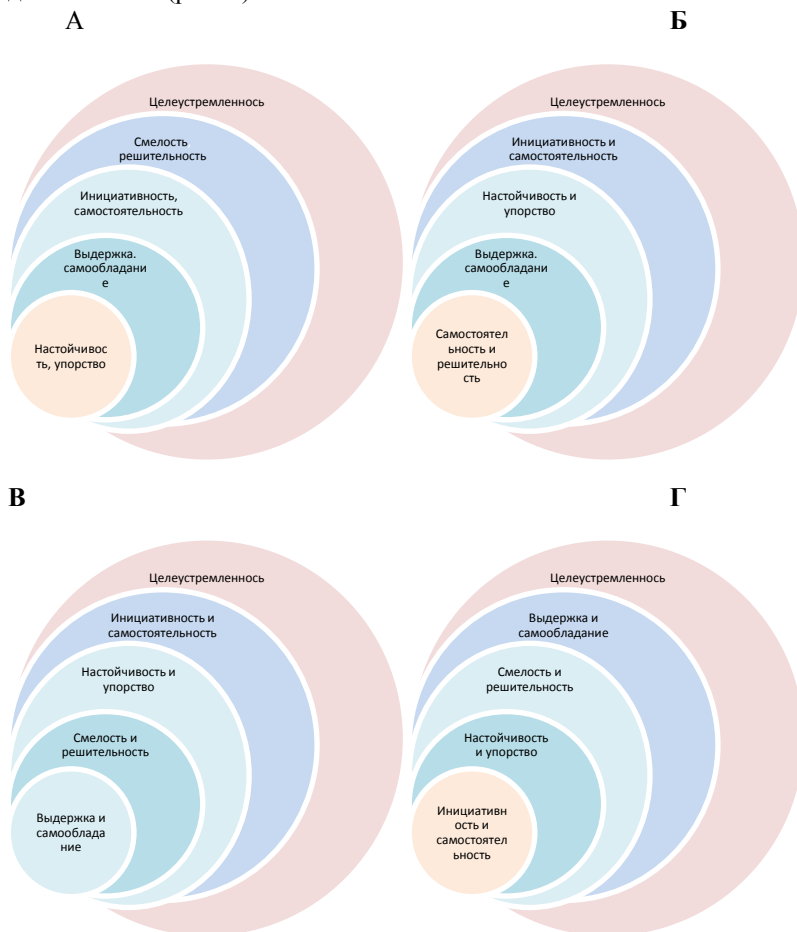


Рис. 1. Структура волевых качеств молодых специалистов разной специализации: А – работа на конвейере, строительные рабочие, финансисты

Б – работы на высоте, спасательные работы

В – врачи, учителя

Г – бизнесмены, биржевые сотрудники

(А.Ц. Пуни, 1984)

Волевое качество, объединяющее всю структуру является целеустремленность. Там, где требуется большое мышечное усилие, «стабильность» волевых напряжений, умение преодолевать трудности равномерным и устойчивым проявлением волевых качеств, возможно более полная мобилизация функциональных ресурсов, устойчивость к тяжелым ощущениям утомления - основным качеством является устойчивость и упорство.

Во втором случае волевые проявления носят характер кратковременных, но исключительно напряженных усилий.

Волевая подготовка успешно осуществляется в процессе учебы, в занятиях спортом и развитием физических качеств, в процессе профессиональной прикладной физической подготовки.

Волевая подготовка особенно проявляется в необходимости преодолевать дополнительные трудности - выполнять дополнительные задания сверх учебной программы, участие в соревнованиях, конкурсах, выступлениях, участие в мероприятиях в атмосфере высокой конкуренции[2].

Особо надо выделить способность к проявлению систематически усилий, настойчивости в преодолении трудностей, умения доводить начатое дело до конца, твердо держать данное слово.

Важным разделом волевой подготовки является последовательное усилие самовоспитания на основе самопознания, осмысления сути своей деятельности. Сюда входят такие компоненты, как а) неотступное соблюдение общего режима жизни, б) самоубеждение, самопобуждение и самопринуждение к выполнению заданий, в) саморегуляция эмоций, психического и общего состояния посредством аутогенных тренировок и др. методик, г) постоянный самоконтроль[1].

Умелое использование этих и др. методов приучает молодых специалистов к дисциплине, воспитывает в них требовательность к себе, настойчивость и упорство в достижении цели, способность к преодолению трудностей, уверенность в своих силах, смелость, решительность, чувство коллективизма, способность к предельной мобилизации сил в экстремальных условиях.

Главным критерием профессиональной компетентности молодого специалиста является успешный карьерный рост. Успешность в своей предпосылке предполагает определенную структуру психологической подготовленности для различных видов деятельности. Структура

психологической подготовленности отличается многообразием и сложностью психических возможностей, обусловленных конкретными видами деятельности. То есть различные виды профессиональной деятельности накладывают существенный отпечаток на требования к психике молодого человека. Психические возможности с одной стороны являются значимым фактором для достижения успешности в профессии. С другой стороны - формируются в процессе обучения, практических занятий по выработке профессиональных умений и навыков, конкретного коллегиального общения с преподавателями и руководителями, знакомства характером режима профессиональной деятельности. Во всех направлениях профессионального становления молодого специалиста его психические возможности и морально-волевые качества играют решающую роль в формировании успеха в работе.

Для работников силовых структур присущи такие качества как склонность к лидерству, независимость, высокий уровень мотивации, склонность к риску, умение сконцентрировать в нужный момент все свои силы. Но одновременно им часто свойственны недоверчивость, стремление избежать подчиненной роли, упрямство, склонность к конфликтам.

Для работников IT сферы свойственны способность к усидчивости, умение подчинить личные интересы общественным, отсутствие мнительности. Вместе с тем они нередко недостаточно уверены в собственных силах, нуждаются в лидере, склонны к своеобразным поступкам и суждениям.

Для работников профессий, требующих сложнокоординационных умений и навыков, характерны повышенное внимание, эффективное зрительное восприятие, быстрота сенсомоторного реагирования и оперативного мышления, поиск неожиданных решений возникающих задач, настойчивость, решительность, эмоциональная устойчивость, широкое распределение, быстрое переключение и устойчивость внимания, быстрота и точность сложных двигательных реакций, легкость образования и перестройки двигательных навыков.

Связано это с тем, что в этих видах профессиональной деятельности, на первый план выступает система перцептивно-интеллектуальных и эмоционально-волевых процессов, протекающих в непрерывно изменяющихся условиях деятельности при дефиците времени для восприятия и анализа ситуаций, принятия и реализации решений, при неоднозначном отношении других участников деятельности (поддержка или сопротивление принятым решениям и предпринятым действиям) [3].

Молодой специалист, стремящийся преуспеть в том или ином виде деятельности, должен обладать организационными способностями, и прогнозированием развития производственных ситуаций и отношений в коллективе. Механизм вероятностного прогнозирования формируется под влиянием практической деятельности, отличающейся многообразием ситуаций, возникающих в процессе производства. Механизм вероятностного прогнозирования связан с рефлексией. С рефлексией связана способность к наблюдению за развитием ситуаций и отношений, умение по реакции сотрудников предугадать действия партнеров и руководителей. Анализ жестов, поведения окружающих способствуют взаимопониманию, а, следовательно, более эффективным своим собственным и командным действиям.

Все сказанное объясняет необходимость направленного воспитания волевых качеств, внимания и других психических возможностей молодого специалиста с учетом его профессиональных требований.

Литература:

1. Теория и методика физического воспитания: Под ред. Л.П. Матвеева и А.Д. Новикова: М.: ФиС. 1976. С.245 – 250.
2. Крамской С.И., Амельченко И.А. Инновационные подходы к организации учебного процесса по дисциплине «Физическая культура». Белгород, 2015. 391 с.
3. Платонов В.Н. Подготовка квалифицированных спортсменов – М. ФиС. 1986. С. 142 – 158.
4. Фиронова Р.П. Методы мотивации студентов на достижение высоких результатов в учебе. / Энергосберегающие технологические комплексы и оборудование для производства строительных материалов: межвуз. Сб. ст. Белгород, 2015. С 467 – 469.
5. Фиронова Р.П./ Р.П. Фиронова, В.К. Евсеева. Волевая сфера личности как основа конкурентноспособности будущего специалиста/ Энергосберегающие технологические комплексы и оборудование для производства строительных материалов: межвуз. сб. ст. / под ред. В.С. Богданова.- Белгород. 2010. С 391 – 394.
6. Фиронова Р.П. Развитие волевых качеств для самовоспитания // Здоровье, спорт, реабилитация. №2. 2015. С. 45 – 47.

Фиринова Р.П., Белогуров В.А.

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

ВОСПИТАНИЕ МОРАЛЬНЫХ КАЧЕСТВ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА

Требования, сегодня предъявляемые к молодым специалистам, сводятся к профессионализму, конкурентноспособности и инициативности в текущей работе. Техногенное производство требует «цифрового» мышления, постоянного обучения и предпринимательства, как в производстве, так и в способности вести собственный бизнес.

Не касаясь в этой статье волевых качеств, хотя это неотъемлемая часть воспитания, сделаем акцент на воспитании моральных качеств молодого человека, студента, молодого специалиста, в свете современных требований общества, государства и личных потребностей гражданина Российской Федерации.

Воспитание моральных качеств тесно связано с идеологией государства - это государственный заказ на гражданина. Зависит от государственного строя, государственного правления, ориентирования государственной системы образования на воспитание тех или иных моральных качеств человека. Воспитание моральных качеств базируется на исторических реалиях народа, религии, общественной формации, уровня жизни и всеобщего уровня образования населения, традициях семьи и общества.

Возможности развития государства и общества определяются многими факторами: политическими, экономическими, социальными. Воспитание моральных качеств молодого поколения во многом определяет путь развития и существования самого государства, что наглядно показал кризис политической власти на Украине. «Если хочешь победить врага – воспитай его детей».

На протяжении вот уже около 30 лет в России происходит смена идеологической направленности воспитания молодежи. До сих пор, по моему мнению, не сформировалось четкой и однозначной позиции государства по этому направлению. Переход Российской Федерации от авторитарной к демократической форме правления очень сложен и не имеет прямого пути. Может показаться, что в начале 90-х распад СССР одномоментно определил путь развития как демократический, но написанное правило, чтобы стало правилом жизни, сначала должно пройти формальное принятие гражданами, не вызывая отторжения, затем стать привычным, затем стать моральной нормой, и только потом – правилом, по которому будут воспитывать своих детей. И только дети,

воспитанные в демократическом обществе могут сделать реальной демократическую форму правления и государство демократическим, способным использовать энергию масс для развития и способствовать развитию каждого индивидуума, личности, работника, гражданина своей страны.

Развитие рыночной экономики сегодня вошло в противоречие с интересами трудоспособного и особенно молодого поколения. Статистические опросы выпускников говорят о преимущественном выборе выпускников трудоустройства в государственном аппарате управления или, как минимум, в крупных государственных компаниях. Востребованы рабочие места в крупных частных компаниях. Наименее востребовано трудоустройство в мелких частных компаниях. Меньше всего будущие выпускники желают начать свой бизнес, за исключением тех, кто уже имеет его или участвует в бизнесе родителей.

Это в большей мере обусловлено экономическими предпосылками – высокими процентными ставками кредитования, сложной процедурой банкротства, неадекватными условиями страхования бизнеса.

Но особо надо выделить причину моральной, интеллектуальной и волевой несостоятельности, неготовности молодых людей к самостоятельной деятельности и собственной ответственности за свое дело. К этому же разряду причин надо отнести отсутствие желания попробовать себя в не гарантирующем успех проекте (нежелание поражения или даже подсознательная боязнь неуспеха собственного проекта). По сути это и неплохо, можно воспринимать как позитив – умелое прогнозирование, желание только успешного проектирования. Но не скрывается ли за этим «умелым прогнозированием» элементарная лень, нежелание преодолеть привычный ход жизни «на гарантированную зарплату», нежелание рисковать и проиграть становится больше, чем рисковать, преодолевать и выиграть и добиться большего, чем «жить на гарантированную зарплату»?

Способность добиваться поставленных целей балансирует на грани волевых и моральных усилий личности по преодолению возникших трудностей в достижении успеха. Пожелание успешной жизни и жизнедеятельности слышит каждый выпускник при получении диплома об образовании. С качественным образованием выпускник технического вуза получает базовые предпосылки успешного трудоустройства или предпринимательства. Для реализации возможности успеха необходимо: наличие цели, уверенность в своих целях, совпадение целей с запросами общества и государства, наличие нравственной определенной жизненной позиции, уверенности в своей правомочности (я делаю дело нужное для себя и для общества), надежность в

партнерстве (доверие окружающих, верность данному слову, честное ведение дел), правовая грамотность и правовая защита. Требуется определенная стойкость в достижении цели, умение справляться с неудачами, интеллектуальная решимость к развитию и анализу ситуаций и их разрешению, и, в конце концов, умение выйти из состояния фрустрации при неуспехе дела или временной неудаче с чувством собственного достоинства и, сделав выводы, начать все снова.

Сейчас в Российской Федерации по направлению нравственного воспитания и интеллектуального развития молодежи ведется огромная работа. За последние 10 лет стартовало несколько проектов: «Селигер», Волонтерское движение, Президентские гранты, АССК (развитие студенческого спорта), Фестиваль студенческого спорта, программа «Сириус» в Крыму для одаренных детей, Международный Фестиваль молодежи и студентов 2017 г. в Сочи и др. Цель данных и других проектов – ассимиляция молодого поколения в жизнь государства как граждан, как электорат, способный влиять на политическую систему правления, социальную жизнь страны через личное участие в развитии демократии, науки, искусства, социальной сферы.

Воспитание неравнодушных граждан, членов гражданского общества идет через воспитание моральных и нравственных ценностей, патриотизма. Чтобы было «за Державу обидно» и выражалось в личном участии в процветании Державы. Соединить в единое целое религиозные православные ценности - (люби ближнего как самого себя) и чувство собственного достоинства с патриотическим воспитанием, любовью к своей Земле, а через это любовь к Родине, к России, к восприятию себя как гражданина Российской Федерации. Через образование и воспитание активных граждан привить нравственные семейные ценности, правила жизненной этики, правила корпоративной этики соответствующие запросу времени и потребностям общества[4,5].

Основной задачей в подготовке успешного молодого специалиста является его профессиональная компетентность, быстрая адаптация и умение применить на практике свои знания. Немаловажным является и морально – нравственная составляющая характера личности молодого человека. В основе подлинной целеустремленности в достижении профессионального успеха лежат задачи нравственного воспитания:

1. формирование нравственного сознания, идейной убежденности, трудолюбия, преданности выбранной профессии;
2. воспитание нравственных чувств – патриотизма, любви к Родине, коллективизма, дружбы, чувства долга и ответственности;

3. воспитание моральных и волевых качеств как постоянных черт характера;

4. формирование нравственного опыта: привычек общественного поведения, умений и навыков проявлять общечеловеческие нормы нравственности как в профессиональной деятельности, так и вне ее [1].

Методы воспитания моральных и нравственных качеств молодых людей остаются прежними - метод наглядности (личный пример), убеждения (формирование идеологической платформы личности молодого человека), воспитания этики, правил и норм поведения в быту (коллегиальная этика, этика командного, бригадного сотрудничества, коллективной ответственности за результат)[1].

Воспитывающая сила примера давно известна. Наглядный пример этического поведения особенно важен в нравственном воспитании молодого специалиста. Воспитательное значение личного примера накладывает на преподавателей ответственность не только за высокий уровень преподавания предмета, высокий профессионализм, но нормы коллегиального поведения со студентами, как будущими управляющими малого звена работников, будущими руководителями производственных подразделений[2,3].

Методы убеждения охватывают различные виды воздействия словом, позволяющие формировать у молодых специалистов убеждения как нравственные категории. Пользуясь методами убеждения преподаватель разъясняет принципы морально- нравственной основы личности человека, требования коллегиальной этики, формирует осознанное стремление проявлять волевые качества для достижения поставленной цели, раскрывает значение нравственных качеств в профессиональной деятельности, побуждает следовать этическим нормам, учит объективно оценивать свое отношение к коллективу и анализировать собственные поступки. Мудрое, умелое убеждение – главный путь воздействия на разумные основы поведения человека. Действенное убеждение не только воспитывает, но и перевоспитывает [1].

Метод убеждения недостаточно действен, если он не используется наравне с методом практического приучения к определенным формам поведения и поощрения и наказания. Эффект этих средств достигается лишь при условии направленной передачи определенных этических норм и соответствующей им организации поведения студентов.

В практическом приучении к нормам нравственности можно выделить три этапа: первоначальное выполнение заданий нравственного характера под непосредственным руководством преподавателя, многократное упражнение в соблюдении заданных норм и правил под

прямым и косвенным контролем воспитателя, проверка прочности освоения нравственного опыта в усложненных условиях.

Чтобы выработать определенную систему привычек, навыков нравственного поведения, необходимо многократное повторение положительно оцениваемых поступков в конкретных условиях деятельности. Наказание за аморальный поступок следует применять только тогда, когда другие педагогические меры оказались недостаточно [1].

Все методы нравственного воспитания должны убеждать, приучать и на этой основе побуждать к нравственным поступкам.

Литература:

1. Теория и методика физического воспитания. / Под ред. Л.П. Матвеева и А.Д. Новикова // М. ФиС. 1976. С. 245 – 250.

2. Крамской С.И., Амельченко И.А. О реализации оздоровительной программы в условиях технического вуза // Высшее образование в России. М. 2014. №3. С. 94-96.

3. Крамской С.И., Амельченко И.А. Инновационные подходы к организации учебного процесса по дисциплине «Физическая культура». Белгород. 2015. 391 с.

4. Фиоронова Р.П. Здоровье и активная жизненная позиция/ Физическое воспитание и спорт в высших учебных заведениях// Сборник статей VI международной научной конференции. Белгород: Изд-во БГТУ, 2011. Ч. II. С 312 – 315.

5. Фиоронова Р.П. Методы мотивации студентов на достижение высоких результатов в учебе. / Энергосберегающие технологические комплексы и оборудование для производства строительных материалов: межвуз. Сб. ст. Белгород, 2015. С 467 – 469.

Хорошун Н.А., Шамаева О.П.

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

ТРУДОУСТРОЙСТВО И ЗАНЯТОСТЬ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ НА РЫНКЕ ТРУДА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Ситуация, складывающаяся на российском молодежном рынке труда в последние годы, является достаточно напряженной и характеризуется тенденциями к ухудшению.

Растут масштабы регистрируемой и скрытой безработицы среди молодежи, увеличивается ее продолжительность.

Между тем возможности молодых людей и без того ограничены в силу их более низкой конкурентоспособности по сравнению с другими категориями населения.

Особый интерес представляет анализ положения молодежи на российском рынке труда. Его необходимость обуславливается двумя важнейшими обстоятельствами: во-первых, молодые люди составляют около 35% трудоспособного населения России, во-вторых, они – будущее страны.

Молодежь уже сегодня во многом определяет политические, экономические и социальные процессы в обществе. Вместе с тем она во всем мире является одной из наиболее уязвимых групп на рынке труда.

Молодежная безработица остается одной из острейших проблем в сфере труда. Сегодня, как никогда, актуально оценить ее масштабы и спрогнозировать ее динамику, найти пути оказания эффективной помощи молодым людям, испытывающим затруднения с трудоустройством.

Проблемы трудоустройства и занятости рассматриваются в наше время, как правило, через призму проблемы безработицы, как наиболее важной проблемы в этой области; эти исследования сгруппировать следующим образом: структура безработицы, скрытая безработица, неполная и вторичная занятость, долговременная безработица, высвобождение работников и создание новых рабочих мест, роль государства в рыночной экономике, нормы и ценности безработных³³.

Сегодня в свет выходит достаточно много работ, в которых молодежь рассматривается сквозь призму рынка. Эти исследования посвящены следующим сюжетам: структура занятости, положение на рынке труда, государственная политика занятости молодежи. Однако, они имеют узкоспециальную направленность. Кроме того, молодежь как сегмент рынка труда, рассматривается, в большинстве случаев, на страницах периодической печати, объем которых не позволяет полностью раскрыть данную проблему в целом и политико-социальный аспект в частности. Актуальной в свете сказанного выше представляется попытка системного взгляда на проблемы трудоустройства молодежи.

В России одной из основных проблем современного общества является трудоустройство и занятость молодежи. Это вызвано рядом объективных причин: во-первых, на данный момент, молодые люди составляют более 45% всего трудоспособного населения, во-вторых,

³³ Бойко Л.И. Трансформация функций высшего образования и социальные позиции студенчества. // СоцИс. / Л. Бойко 2002. 376с.

они выступают в качестве трудового потенциала, и от того, насколько хорошо подготовлена и обучена молодежь, будет зависеть дальнейшее развитие нашей страны. В связи с этим в последние годы все больше и больше внимания уделяется не только подготовке молодых специалистов, но и их трудоустройству и занятости.

Говоря о поиске работы среди молодежи, мы, так или иначе, сталкиваемся с трудоустройством. Понятие трудоустройства молодого специалиста далеко неоднозначно. Под ним можно понимать и трудоустройство выпускника вуза по полученной в вузе специальности, и просто полученное рабочее место по окончании вуза, независимо от того, соответствует ли оно квалификации. Каждое из этих определений появляется, когда о трудоустройстве выпускника говорят либо сами выпускники, либо выпускающие кафедры, либо службы занятости, либо работодатели или кадровые агентства. Более же официальный вариант понятия «трудоустройство» - это система мероприятий, проводимая государственными органами, общественными организациями, а также специализирующимися на оказании данной услуги предприятиями в целях содействия населению в подыскании, направлении и устройстве на работу, в соответствии с призванием, способностями, профессиональной подготовкой, образованием и с учетом общественных потребностей. На данный момент существует три специальные формы трудоустройства специалистов - это:

- направление на работу выпускников вузов, техникумов, ПТУ, других специальных учебных заведений, заключивших с работодателями договоры о подготовке для их производства молодых специалистов и молодых квалифицированных рабочих;

- организованный набор рабочей силы для отъезда на предприятия, стройки районов, нуждающихся в притоке рабочей силы из трудоизбыточных районов, но на данный момент этот способ мало применяется;

- направления органом службы занятости, в счет установленных органами местного самоуправления для работодателей квот (количества бронируемых мест) по приему инвалидов, несовершеннолетних и других нуждающихся в особой социальной защите граждан³⁴.

Значение трудоустройства в том, что оно: а) оказывает гражданам помощь в реализации права на труд; б) помогает работодателям подобрать необходимую рабочую силу; в) сокращает потери рабочего времени почти в 3-4 раза при подыскании новой работы.

Понятие «трудоустройства» тесно связано с понятием «занятости»

³⁴ Герасименко В.В. Теория переходной экономики. М., 2007-109с.

молодых специалистов. На первый взгляд может показаться, что это одно и то же, но на самом деле это не так. Под занятостью стоит понимать- участие населения в трудовой деятельности, включая учебу, службу в армии, ведение домашнего хозяйства, уход за детьми и пожилыми людьми.

В экономической науке занятость описывается системой показателей, отражающих:

- полноту включения в общественное производство активной части населения;
- уровень сбалансированности рабочих мест и трудовых ресурсов;
- соответствие занятости социально-экономическим запросам населения.

Полная и эффективная занятость молодых специалистов на рынке труда имеет огромное значение для дальнейшего развития страны и повышает её конкурентоспособность среди других государств.

Несмотря на взаимосвязь этих понятий необходимо учесть, что понятие трудоустройства более узкое, чем понятие занятости, а именно, трудоустройство предшествует занятости и является его важнейшей гарантией. Таким образом, трудоустройство - это процесс поиска работы молодыми специалистами, а занятость - это непосредственное участие молодежи в трудовой и общественной деятельности³⁵.

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

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

³⁵ Гордиенко А. А., Пошнев Г. С., Плюсин Ю. М. Структура поведения безработного // СоцИс / А. Гордиенко 2006. 263с.

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

На сегодняшний момент на рынке труда молодежи складываются две противоположные тенденции. В одних сферах деятельности (финансы, юриспруденция, аудит) молодым людям устроиться на работу практически невозможно, так как они еще не обладают глубокими профессиональными знаниями. Зато в других областях (торговля, маркетинг, шоу-бизнес) их молодость, сила и энергичность, а главное - еще не очень большие материальные запросы воспринимаются работодателями на ура. Часто работодатель отдает предпочтение молодым, и в том числе несовершеннолетним, исключительно в целях экономии: выполняют работу наравне с взрослыми, а платить можно в два, а то и в три раза меньше.

Во-вторых, при трудоустройстве бывшие студенты, не имеющие опыта работы, сразу начинают искать работу с достаточно высокой заработной платой. Как правило, открытые вакансии с ежемесячной оплатой труда от 10 до 20 тыс. даже не рассматриваются молодыми специалистами. С одной стороны это вполне объяснимо, тем, что в таком крупном мегаполисе, как Москва, не проживешь на данную зарплату. Но с другой стороны, желание получать гораздо больше денежных средств, не имея при этом опыта работы по специальности, не оправданно, так как даже высококвалифицированному специалисту со стажем работы очень сложно устроиться на высоко оплачиваемое место.

В-третьих, выпускник вуза, не нашедший подходящего места работы или понявший ещё в процессе обучения, что работа по специальности это не для него, пытается трудоустроиться не по специальности, что создает дополнительные трудности, как для работодателей, так и самому молодому специалисту. Данная тенденция, сложившаяся в последнее время, не выгодна всем участникам процесса и обучения, и трудоустройства. Для студента это потраченные зря 5 или 4 года обучения, для государства (если студент учился на бюджетной форме обучения) это лишние потраченные деньги, для работодателей - это дополнительно потраченное время и деньги на переквалификацию молодого специалиста³⁶.

³⁶ Герций Ю. Занятость и рынок труда. // Человеческие ресурсы/Ю. Герций 2009. 409с.

По оценкам Министерства образования, в 2013 году не смогли устроиться на работу около 12-ти процентов выпускников ВУЗов. В основном это выпускники не престижных вузов или специалисты, которые уже давно на рынке труда существуют в избытке. К тому же молодые специалисты с момента кризиса стали менее востребованы на рынке труда³⁷.

На данный момент в государственную Думу РФ внесено предложение ввести квоты приема на работу молодых специалистов. Данный законопроект предполагает то, что компании, которые не захотят нанимать по квоте молодых специалистов, можно будет обложить дополнительным налогом. Эти квоты следует распространить не только для выпускников вузов, но и для выпускников средне-технических учебных заведений. За отказ в приеме на работу молодых специалистов, ищущих работу впервые, депутаты предлагают наказывать работодателей штрафом в размере от 2 до 3 тысяч рублей. Но данный законопроект находится на данный момент только на стадии рассмотрения.

Отношение к данному законопроекту не однозначно, с одной стороны это существенно облегчат поиск места работы молодым специалистам, но с другой стороны, если подобные квоты будут установлены, они станут дополнительной нагрузкой на бизнес.

Руководитель Центра социальной политики Института экономики РАН Евгений Гонтмахер считает непродуманным предложение о введении квот для молодых специалистов. По его словам, эта мера может нанести вред многим российским предприятиям.

Гонтмахер добавил, что есть другие меры помощи молодым специалистам. В частности, их можно профориентировать, то есть приспособлять под те вакансии, которые имеются на рынке.

Современная ситуация в России характеризуется существованием значительных диспропорций в структуре занятости, ставок заработной платы на рынке труда и деформацией мотивационного механизма трудовой деятельности. Минимальная заработная плата в России в несколько десятков раз ниже установленной в США, а средняя по своей покупательной способности превратилась в минимальную и позволяет воспроизводство лишь работников низкой квалификации. Практически не стимулируется высококвалифицированный труд. Все это сопровождается снижением производительности труда.

Можно выделить следующие особенности развития рынка труда в

³⁷ Брайер К.Х. Безработица и неполная занятость // СоцИс./К. Брйхер 2009. 35с.

России:

- Рост безработицы. В соответствии с методологией оценки безработицы в Федеральном законе «О занятости населения в Российской Федерации» официальный, по данным Госкомстата, уровень безработицы составляет всего 8,2%, однако оценки, например, английских транзитологов определяют его в границах 30%.

Следует учесть и тот факт, что среди высвобождаемых работников по разным причинам наметилось увеличение незанятости среди выпускников высших учебных заведений.

- Изменение распределения рабочей силы по секторам экономики - значительным потребителем рабочей силы стал частный сектор экономики. Относительно широкое распространение получила вторичная занятость, возникло немало рабочих мест, не требующих особой квалификации. Но при этом крупные промышленные предприятия сталкиваются с большими трудностями на пути поиска оптимальной численности работников, повышение эффективности их использования.

- Появление 2 млн. беженцев и вынужденных переселенцев, нуждающихся в трудоустройстве.

- Трудовой потенциал общества используется все менее эффективно: объем производства сократился в гораздо большей степени, чем численность занятых, существовавший и ранее на многих предприятиях избыток рабочей силы стал еще более очевиден.

- Неполная занятость, обусловленная не ее гибкостью, а простоями предприятий: 3,7 млн. человек (8,6% работающих) имеют неполный рабочий день (неделю), 4,2 млн. (9,7 %) –находились в вынужденных отпусках.

- Глубокая территориальная дифференциация занятости до 10 раз различается уровень безработицы в экономически активных и депрессивных регионах. Такая дифференциация в уровнях безработицы по регионам объясняется степенью деловой активности в регионах, сохранившимися у населения навыками самостоятельного хозяйствования, в частности, на земле.

- Особенностью занятости постсоциалистических странах является формирование так называемого придерживаемого типа (модели) занятости - рабочая сила не используется в производстве, но и не высвобождается в другие сферы.

- Низкий уровень пособий по безработице также выступает отличительной чертой российского рынка труда.

- Размывание границ между официальной и теневой занятостью, расширение теневой занятости. В России сформирован и существует

значительный сектор теневой экономики (порядка 40% производимого ВВП). Однако он достаточно криминализован, нестабилен и поэтому для законопослушных граждан мало привлекателен.

- Существенные различия между общей численностью и официально регистрируемой численностью безработных.

- Финансово-банковская, торгово-посредническая сфера, а также сферы государственного управления имеют уже сложившийся сегмент рынка труда, который характеризуется высоким уровнем монополизации, высокими требованиями к квалификации работников и высоким уровнем заработной платы. Занятым в традиционном бюджетном секторе проникнуть в эти сектора достаточно трудно³⁸ [7. 36 с.].

В развитии рынка труда переходной экономики прослеживаются следующие тенденции:

- Для переходной экономики характерен рост естественной нормы безработицы. Экономический спад обостряет проблему безработицы. Для традиционных рыночных экономик естественна реакция работодателей на падение объемов производства или чрезмерный рост заработных плат в виде сужения спроса на труд и высвобождения. В нашей экономике реакция оказалась иной - излишняя рабочая сила преимущественно осталась в трудовых коллективах.

- Сохранение перегруженности рабочей силой большинства крупных и средних предприятий является важной особенностью российской модели реформ в отличие от восточноевропейской, где уже в первой фазе реформ безработица достигла уровня, количественно соответствовавшего примерно половине от общего падения производства. В России эта пропорция была в 3-4 раза ниже. «Придерживание» избыточной рабочей силы в первый период реформ, хотя и препятствовало росту производительности труда и формированию необходимого рынка труда, но, с другой стороны, способствовало снижению социальной напряженности в условиях низкого уровня дохода.

- Такое удерживание занятости проявилось в скрытой безработице, что затрудняет реализацию системы регулирования отношений на рынке труда.

- Усугубляется несоответствие между быстро изменяющейся структурой спроса на рынке труда и сложившейся ранее профессионально-квалификационной рабочей силы. В переходный период рынок труда характеризуется высоким уровнем структурной

³⁸ Дунаева Н. Молодежь на рынке труда // Вопросы экономики/Н. Дунаева 2008. 429с

безработицы.

- По числу занятых в России лидировал в первый период реформ государственный сектор, на него приходилась половина всех работающих в народном хозяйстве, 17% на предприятиях смешанных форм собственности, 33% - в частном секторе. Кроме того, в производственных отраслях удельный вес частных предприятий и занятых на них ниже, чем в торговле и сфере обслуживания.

- Рынок определяет рациональную структуру занятости с точки зрения эффективного, распределения ресурсов. Но его структура может быть неэффективна с социальной точки зрения, с позиции удовлетворения потребностей общества в материальных благах, создания условия расширенного воспроизводства [8. 94 с.].

Рынок труда в настоящее время, несмотря на достаточно жесткое регулирование, является наименее институционализированным элементом в структуре современной российской экономики. Институциональные преобразования на рынке труда находятся лишь на начальном этапе, и задача государства состоит в ускорении целенаправленного процесса становления формальных институтов рынка труда.

Литература:

1. Бойко Л.И. Трансформация функций высшего образования и социальные позиции студенчества. // СоцИс. 2002. 376с.
2. Брайер К.Х. Безработица и неполная занятость // СоцИс. 2009. 35с.
3. Вишневская Н.Т. Государство на рынке труда - изменение стратегии // Мировая экономика и международные отношения. 2007. 271с.
4. Герасименко В.В. Теория переходной экономики. М., 2007. 109с.
5. Герций Ю. Занятость и рынок труда. // Человеческие ресурсы. 2009. 409с.
6. Гордиенко А. А., Пошнев Г.С., Плюснин Ю.М Структура поведения безработного // СоцИс. 2006. 263с.
7. Дунаева Н. Молодежь на рынке труда // Вопросы экономики. 2008. 429с.
8. Запевалин И.С. Современный рынок труда и некоторые его особенности // Гуманитарные науки и современность.2008. 112с.

Храбатина Н.В., Баклаженко Е.В.

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

ПРЕДПРОФИЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА АРХИТЕКТОРОВ КАК ВАЖНЕЙШИЙ ЭТАП ОБУЧЕНИЯ ПРОФЕССИИ*

В современном образовании предпрофильная подготовка является важнейшим элементом обучения и подготовки учеников школы к осознанному выбору своей будущей профессии, правильность которого будет зависеть от умения оценить свои силы, принимать ответственные решения и нести ответственность за свой выбор.

Современные школы на старшей ступени образования зачастую ведут продолжительное обучение, что ставит учеников перед необходимостью совершать обдуманный выбор перед самоопределением в отношении профилирующего направления будущей профессии.

Предпрофильная подготовка в школе определяет важность выбора сначала профиля класса, а в дальнейшем и профессии, то есть является частью профильной подготовки. Здесь нельзя недооценивать роль профильной ориентации, специально организованной деятельности, которая направлена на оказание подросткам профессиональной поддержки, разъяснений, а также на повышение готовности ученика к социальному, профессиональному и культурному развитию.

Основная задача предпрофильной подготовки в школе – сформировать у учеников способность объективно оценивать свои возможности и быть готовыми к получению качественного образования благодаря преподавателям и прикладывая ежедневный труд в освоении как базовых, так и профильных предметов.

Для решения одной из этих задач по инициативе кафедры архитектуры БГТУ им. В. Г. Шухова и был создан специализированный архитектурный класс.

Профильный архитектурный класс в школах Белгорода существует уже почти два десятилетия и зарекомендовал себя с наилучшей стороны, его можно считать достойным явлением не только в образовательной, но и культурной среде города.

За все годы существования архитектурного класса сотни учеников успешно прошли не только предпрофильную подготовку и выпустились из школы, но большинство из них поступили в БГТУ им.

В. Г. Шухова, прошли обучение и получили высшее образование по специальности «Архитектура» и «Дизайн архитектурной среды». Многие из них работают по специальности не только в родном городе,

но и в других городах России, таких как Москва и Санкт-Петербург, а некоторые занимают руководящие посты или ответственные должности.

Архитектор – профессия взрослых и серьезных людей, дорога к ней сложная и долгая, но если ребенок обладает талантом рисовать, живым воображением, пространственным мышлением и неодолимой тягой к творчеству, следует задуматься о будущей профессии заранее. И решение поступить в архитектурный класс, в этом случае, будет одним из правильных.

Каждый год для поступающих в 10 класс по направлению « Архитектура» в средней общеобразовательной школе № 49 г. Белгорода проводится собеседование и просмотр творческих работ для выявления и отбора наиболее перспективных и талантливых учеников. В этот класс приходят учиться дети из других школ города и даже районов. Учеба в архитектурном классе является престижной и перспективной. Занятия по профильным предметам традиционно проводят преподаватели БГТУ им. В. Г. Шухова, которые обучают ребят рисунку, композиции, проектированию и черчению, готовят к экзаменам для поступления в ВУЗ.

Архитектурный класс – вовсе не кружок юных архитекторов, как можно подумать. Помочь ребятам поступить на архитектурный факультет Технологической академии, безусловно, достойная задача но, пожалуй, все-таки не главная. Главное – увеличить шансы ребенка развить творческие способности в соответствии с желаниями и потенциальными предпосылками каждого из учеников. Итак, главная цель не просто научить рисовать и конструировать «домики», главная цель создать «зародыш» теоритически и практически подкованной личности. Особый упор при этом все-таки делается на развитие качеств, необходимых прежде всего архитектору: пространственного мышления, масштабности, стиля и других[6].

Опытные преподаватели выявляют интересы и склонности, способности ученика, помогают формировать практический опыт в разных сферах как профессиональной, так и культурной деятельности. Часто оказывают психологическую помощь в приобретении представлений об эстетических ценностях, в том числе связанных с профессиональным ростом, помогают развитию широкого спектра познавательных и профессиональных интересов, основных компетенций, обеспечивающих успешность будущей архитектурной деятельности.

За время существования архитектурных классов наработан бесценный педагогический опыт, разработаны методики, создана база

для проведения занятий по рисунку, композиции, проектированию и черчению. В специализированном кабинете есть всё необходимое оборудование и принадлежности: гипсовые пособия, натюрмортный фонд, софиты, наглядные пособия, мольберты.

Обучение в архитектурных классах не только полезное, но и увлекательное, так как формирует творческое видение, приобщает к искусству, к прекрасному. Именно архитектура, которая издавна считалась «матерью всех искусств», может способствовать развитию творческого мышления. Обучение творческим дисциплинам позволяет расширить кругозор современного старшеклассника, дать ему разностороннее развитие, даже если он не свяжет свою жизнь с архитектурой. В рамках конференции Союза Архитекторов РФ Академии Профессионального Образования в последнее время огромное значение предаётся теме «Непрерывного архитектурного образования». И в этом немаловажная роль принадлежит довузовской подготовке.

Преподавание в архитектурном классе имеет творческо-художественную специфику и целенаправленно-ориентированного, хорошо подготовленного ученика, так как в архитектуре требуется высокий уровень художественной и профессиональной подготовки. Поэтому обучение проходит всегда в тесном сотрудничестве преподаватель-ученик. В центр образовательной системы ставится личность ребенка, обеспечение комфортных и бесконфликтных условий его развития, индивидуальный подход к каждому.

Каждый год архитектурный класс выпускает молодых, талантливых, творчески мыслящих людей, способных стать великими архитекторами. Именно им предстоит менять облик города, в котором предстоит жить новому поколению.

Довузовская предпрофильная подготовка в полной мере обеспечивает качественное начальное образование, соответствующее требованиям современности. Ведь творческая составляющая будущего архитектора должна развиваться в контексте высокой культуры, возвышенное самосознания и целевой ориентированности, стремление к совершенствованию.

**Статья подготовлена в рамках Программы развития опорного университета на базе БГТУ им. В.Г. Шухова.*

Литература:

1. Кудрявцев А.П. Архитектурное образование: Проблемы развития Текст./ А.П. Кудрявцев, А.В. Степанов, Н.Ф. Метленков, Ю.П. Волчок. М.: Эдиториал УРСС, 2002. 132с.: ил.

2. Малахова, Л.Е. Архитектурное образование. Взгляд изнутри Текст./ Л.Е.Малахова// Архитектура и строительство России.1999. №1. С.23-25.

3. Перькова М.В. Научно-методологические основы преподавания дисциплины «архитектурное проектирование» в подготовке архитекторов. Сборник материалов VI Международной заочной научно-практической конференции «Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях». Сборнике трудов. Белгород, 2014, С. 132-138.

4. Перькова М.В. Коротун Е.Н., Алейникова Н.В. Особенности программы довузовской подготовки архитекторов и дизайнеров в белгородской архитектурной школе. Сборник материалов VI Международной заочной научно-практической конференции «Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях». Сборнике трудов. Белгород, 2014, С. 139-144

5. Ритгельмайер, К. Архитектурные школы. Духовное познание Текст. / К.Ритгельмайер. Калуга, 1998. 113 с.

6. Храбатина Н.В. Специализированные архитектурные классы в средней школе. Международная научно-методическая конференция «Научно-методические и практические аспекты подготовки специалистов в современном техническом ВУЗе. Сборник научных трудов. Белгород, 2003, Часть 4. С.769-772

Целютина Т.В.

Белгородский государственный национальный исследовательский университет, Россия, г. Белгород

Авилова Ж.Н.

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

HR-ТЕХНОЛОГИИ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ ИНФОРМАЦИОННОЙ И ИМУЩЕСТВЕННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ

Одним из важнейших условий бесперебойного и эффективного функционирования предприятия является его информационная и имущественная безопасность, то есть экономическая безопасность в целом. В процессе устранения проблем гарантирования безопасности предприятия особое значение имеет анализ рисков и угроз, которые могут исходить от работников компании и в её адрес. Поэтому на

сегодняшний день актуальной задачей является анализ природы и содержания угроз кадровой безопасности, что может способствовать комплексному представлению внешней и внутренней среды компании, определению и структурированию негативных факторов, имеющих отношение к штату сотрудников, и на этой основе разработать методические подходы к обеспечению ее информационной и имущественной безопасности [1].

Во время прогнозирования и оценки влияния ожидаемых угроз экономической надежности предприятия требуется генерирование механизма, способного защитить компанию от угроз различного характера, исходящих от кадров, при этом оперативно реагирующего на перемену ситуации. Это включает в себя разработку и применение комплекса технологий и методов противодействия угрозам кадровой безопасности в разрезе всех видов корпоративной защиты. С целью решения поставленной задачи в виде системы обеспечения безопасности в отношении сотрудников может быть предложена следующая трехмерная модель (рис. 1). Данное изображение системы безопасности способствует выявлению допустимого сочетания вероятных рисков и технологий защиты от них для каждого объекта угроз [2].

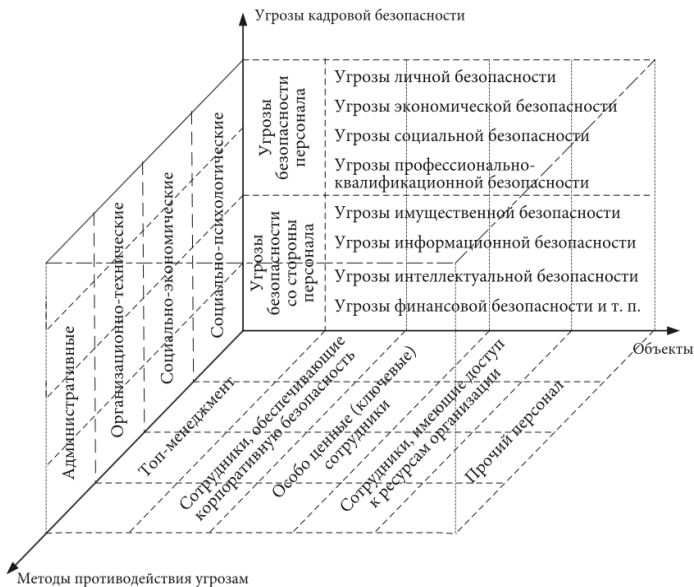


Рис. 1. «Трехмерная модель обеспечения кадровой безопасности организации»

На основе развертки модели в плоскости «объекты – угрозы кадровой безопасности» можно определить основные угрозы, наиболее характерные для тех или иных групп сотрудников, а также самые уязвимые объекты обеспечения кадровой безопасности. Развертка в плоскости «объекты – методы противодействия угрозам» дает возможность определить конкретные способы защиты применительно к особенностям объекта кадровой безопасности. Развертка в плоскости «угрозы кадровой безопасности – методы противодействия угрозам» способствует оценке качества защитного комплекса (от того или иного вида угроз).

При анализе сотрудников в качестве субъекта угроз, объектом возможного нарушения безопасности выступают ресурсы работодателя (информационные, интеллектуальные, материальные и другие) [2]. В данной ситуации субъектом угроз кадровой безопасности могут быть не только сотрудники, состоящие в трудовых отношениях с компанией. Целесообразным является включение соискателей вакантной должности в состав субъектов, а также бывших работников организации. Уволенный работник, имеющий чувство обиды, раздражения и желания отомстить, после ухода из компании может предпринять действия, направленные против неё и руководства: оспорить решение топ-менеджмента компании в суде, публиковать или распространять негативную информацию о деятельности и результатах фирмы, замышлять физическую расправу над лицами, которых он винит в собственных проблемах, уничтожать важные документы, необходимые для непрерывной деятельности компании, передавать важную информацию конкурентам и прочее. Иногда вред для предприятия могут нанести и соискатели вакантной должности. Так, нередко «псевдосоискатели» являются представителями фирм-конкурентов, криминальных структур, хедхантерами.

Согласно исследованию Н.В. Кузнецовой, к наиболее распространенным формам деструктивного поведения персонала, вследствие которого проявлялись нарушения в области экономической безопасности предприятия относятся следующие (табл.1) [2].

Таблица 1

Основные распространенные формы деструктивного поведения персонала в области экономической безопасности

Форма деструктивного поведения	Оценка значимости проблемы		
	Нет такой проблемы	Проблема есть, но значимость ее невелика	Чрезвычайно острая проблема
Использование служебного положения в личных целях	62,9	35,6	1,5
Отлынивание (индифферентность по отношению к существующим проблемам)	41,4	51,1	7,5
Сознательно допускаемая халатность, небрежное отношение к оборудованию при минимом исполнении всех норм и правил и т. д.	63,9	32,3	3,8
Нарушение установленных норм эксплуатации оборудования с целью увеличения личного заработка	80,5	18,7	0,8
Ненадлежащее выполнение трудовых обязанностей, небрежность при их выполнении	30,8	62,4	6,8
Вымогательство, сопровождающееся, например, угрозой увольнения	90,0	9,2	0,8
Завышение нанимаемым работником при трудоустройстве своих реальных способностей, навыков, знаний	57,9	39,8	2,3
Соккрытие реальных причин трудоустройства и продолжительности работы	68,4	26,3	5,3
Мошенничество	83,2	13,0	3,8
Кражи, воровство персонала	72,2	21,0	6,8
Саботаж	88,7	9,8	1,5

Среди методов обеспечения информационной и имущественной безопасности необходимо выделить те, которые позволяют повысить благонадежность и предупредить отсутствие лояльности персонала компании. Объединение подходов исследователей к их содержанию позволяет выделить ключевые методы противодействия угрозам безопасности, носящие административный, социально-экономический и социально-психологический характер.

К административным методам можно отнести:

1) ведение всестороннего отбора сотрудников, при котором недопустимо принимать на работу людей, имеющих деструктивную направленность личности, порочные социальные связи, криминальное прошлое; биографию, свидетельствующую о имеющихся у них нравственных отклонений;

2) периодическая оценка степени защищенности жизненно важных интересов сотрудников, в частности тех из них, кто занимает должности с повышенным уровнем риска кадровой безопасности и имеет доступ к секретной информации и материалам;

3) информирование работников о наказаниях, которые будут применять в случае нарушения конкретных норм экономической безопасности и режима (выговор, лишение премии, понижение в должности, лишение определенных льгот, увольнение и др.);

4) обучение штата сотрудников всем правилам и нормам поддержания имущественной и информационной безопасности, ведение тренингов по развитию их нравственных ценностей, направленных на создание ориентиров в трудовой деятельности, формированию

этической эрудиции, развитию способности непредвзято оценивать собственные поступки в случае конфликта интересов;

5) регулирование и ведение действенного контроля над деятельностью работников;

6) создание локальной нормативно-правовой базы обеспечения экономической защиты компании, которая предусматривает разработку и утверждение норм и правил поведения, в том числе этических, обязательных для соблюдения. К числу основных регламентирующих документов относятся правила внутреннего трудового распорядка, трудовые договоры, договоры о материальной ответственности, договоры о неразглашении конфиденциальной информации, коммерческой тайны. В качестве дополнительного инструмента регулирования социально-трудовых отношений, которые не учитывают в регулировании локальные нормативные акты, может применяться Кодекс профессиональной этики;

7) увольнение работников за грубые нарушения норм безопасности. При этом «расставание» должно быть полюбовным, а со стороны HR-менеджера должны быть приняты доступные и приемлемые с точки зрения закона меры для того, чтобы после ухода из компании сотрудник не предпринял попыток отомстить или нанести вред компании.

К экономическим методам противодействия угрозам безопасности относятся:

1) разработка условий, которые бы делали невыгодным осуществление действий, наносящих вред компании;

2) внедрение системы материального поощрения и иных видов стимулирования, дополнительно «привязывающих» работника к компании, которые он не сможет получить в конкурирующих организациях. Данная система имеет возможность одобрения за добросовестную и качественную работу, соблюдение трудовой дисциплины и преданность фирме (вручение премии, ценных подарков или же других наград, путевок на отдых);

3) предупреждение ситуации, когда сотрудник или близкие ему люди имеют шанс оказаться в безнадежном или чрезвычайном положении при появлении острых проблем в жизни. Профилактику данных ситуаций (в особенности, долгов, финансовых затруднений) следует осуществлять путем кредитования персонала, создания кассы взаимопомощи и др [3].

Социально-психологические методы включают в себя:

1) создание коллективной атмосферы: принятие мер по формированию ощущения принадлежности к фирме, единства

трудового коллектива, по созданию благоприятного психологического климата, который способствовал бы восприятию организации как рефератной для каждого работника, а также препятствующего действиям и поступкам, направленным на причинение ущерба организации;

2) внедрение в компании такой манеры работы менеджмента любого ранга, который не будет агрессивным, не станет унижать, задевать чувство собственного достоинства работников, с тем, чтобы не стимулировать обратную отрицательную реакцию.

Следует отметить, что методика обеспечения безопасности предприятия должна определяться с учетом индивидуально личностных характеристик работников, быть нацеленной на восприятие каждого конкретного сотрудника в качестве потенциального субъекта угроз безопасности организации.

Обучение персонала внутри компании в области защищенности организуется по нескольким основным разделам: преподавание особенностей коллективного и индивидуального поведения в экстренных ситуациях; обучение технологиям защиты конфиденциальной информации и интеллектуальной собственности; подготовка персонала относительно способов обнаружения и предотвращения правонарушений других сотрудников; обучение общим и специфическим методам идентификации мошеннической деятельности со стороны клиентов, поставщиков и других субъектов рынка.

Качественный подход к обучению по вышеперечисленным разделам должен состоять из не только доведения информации до персонала тем или иным способом, но и проверку полученных навыков и знаний в виде аттестации и практических тренировок, а вопросы по темам занятий должны включаться в листы с опросами при проведении зачета. Прохождение обучения по наиболее важным тематикам документируется в специальных журналах (иногда с выдачей внутрифирменных сертификатов и дипломов), что также является одним из факторов мотивации, поскольку обучение все-таки бесплатное. Чтобы эффект от занятий был долгосрочным, должностные или процедурные инструкции, технологические процессы должны повторять правила и требования, озвучиваемые на занятиях и курсах. Следует рассмотреть содержание каждого указанного блока отдельно.

Обучение действиям в экстренных ситуациях. Проведение обучения сотрудников поведению и действиям в чрезвычайных ситуациях идет в форме лекций с последующими практическими занятиями с проверкой навыков. Лекционные занятия рекомендуется

проводить не реже одного раза в полгода или чаще (например, в связи со переменами в штате). Для особых экстренных случаев, связанных с гражданской обороной или обеспечением пожарной безопасности, законодательством может быть установлена другая периодичность ведения занятий.

Практические занятия, в отличие от лекций, можно проводить чаще, ведь они являются одной из лучших форм закрепления знаний, полученных в теории, и служат прекрасным средством тестирования общего уровня дисциплины; к тому же, как и любое спортивное мероприятие, формируют коллективный дух и укрепляют персонал в качестве команды. Идея о том, что все это больше похоже на детские игры взрослых и практически не пригодится в жизни, считается неразумным, так как знание правил, от которых зависит жизнь и здоровье людей, жизненно необходимо, а пожары, ограбления и техногенные катастрофы происходят у нас в стране довольно часто.

Для каждой сферы деятельности чрезвычайные являются разные обстоятельства. К примеру, для гипермаркета или ТЦ особо актуальным является рассмотрение таких случаев, как ограбление, террористический акт (взрыв, химическое заражение и пр.), пожар, аварийное отключение подачи электроэнергии, аварии инженерных сетей и коммуникаций, поломка расчетных систем, беспорядки в торговых залах. К категории экстренных можно отнести и появление представителей различных государственных контрольных органов [4,9].

При этом действия сотрудников могут быть как индивидуальными, так и групповыми. Тренинги должны вестись в комплексе, групповые действия должны сочетаться из индивидуальных. С целью усвоения материала и постоянного напоминания о значительности происходящего все правила поведения при чрезвычайных ситуациях должны быть подробно описаны в специальных инструкциях. Особое внимание уделяется формированию взаимодействия персонала, особенно не по фамилиям, а по должностям и рабочим местам.

Обучение методам защиты информации. Образование персонала в области методов защиты информации состоит в доведении до сведения работников, которые имеют доступ к конфиденциальной информации компании, четких норм и инструкций: по обеспечению неразглашения конфиденциальных сведений и коммерческой тайны, обращению с документацией, которая содержит сведения, по предсказанию действий фирм-конкурентов, по противодействию вербовки со стороны конкурентов и правоохранительных органов.

Охрана интеллектуальной собственности также является очень важным элементом информационной безопасности. С носителями

особой информации или обладателями авторских прав ведутся дополнительные занятия. Остальным разъясняются понятие служебной информации и их права на результаты интеллектуальной деятельности.

Обучение способам обнаружения и предотвращения неправомερных действий других сотрудников. Занятия с персоналом по методам обнаружения и предупреждения незаконных действий прочих сотрудников ведутся отдельно для менеджеров и рядовых исполнителей. С обычными сотрудниками ведутся курсы по определению признаков нанесения ущерба коллегами: начиная от кражи личных вещей, эксплуатации имущества и оборудования фирмы в личных интересах, и заканчивая получением ими взяток от клиентов, хищениями и мошенничеством на работе. Обучение организуется по примеру типовых рабочих мест с использованием различных наглядных средств. Повышенное внимание уделяется доведению порядка действий при обнаружении нарушений каналам связи с администрацией.

Менеджеры погружаются в эту тематику глубже. До них доводится та же информация, что и до рядовых сотрудников, но применительно к уровню менеджерского состава дополнительно изучается процедура инициирования внутреннего административного расследования (гласного или негласного) силами специалистов по безопасности, его документирования и роли менеджеров в работе по предотвращению ущерба от действий персонала. Руководители обязаны знать способы связи со службой безопасности, в том числе экстренные и круглосуточные. Они изучают технологии наблюдения за бизнес-процессами с точки зрения предотвращения вреда на основании корпоративного засекреченного документа, в котором описаны данные процедуры.

Обучение единым и специальным способам определения компрометирующих действий со стороны клиентов, контрагентов и иных субъектов рынка. В данном случае тренинг сотрудников общим и специальным методам распознавания мошенничества клиентов, поставщиков и других участников рынка очень важно для отделов, принимающих прямое участие во внешних контактах. Единными являются стандартные правила предотвращения потенциального ущерба, наносимого внешними субъектами, а специальными считаются более детализированные применительно к каждой конкретной должности. Данные способы разрабатываются на основе нынешнего технологического процесса компании. К примеру, для управляющего продажами важно четко понимать правила принятия решения о предоставлении клиенту отсрочки платежа или кредита на приобретение товара; кассир обязан знать технологии мошенничества

со стороны покупателей при оплате и прочее. Обязательным условием для служб всех уровней является понимание способов определения подделки документов и действий при обнаружении несоответствия формы и содержания документации.

По статистике, 10 % работников ни при каких случаях не станут выполнять незаконные действия в отношении фирмы, 10% будут их совершать каждый раз, а 80 % совершают неправомерные действия при имеющихся возможностях. Задача кадровой политики фирмы и работы менеджера по работе с персоналом состоит в устранении возможности совершения противоправных поступков для этих 80 %. При построении системы защиты нужно принимать во внимание: чем сильнее она связывается с «человеческим фактором», тем слабее она становится. Нужно применять организационные меры, содействующие сохранению коммерческой тайны. Любой сотрудник обязан владеть только той информацией, которая нужна ему для качественного и эффективного выполнения своих функций (и не более). Проявление интереса к данным, выходящим за рамки служебной компетенции, не должно оставаться без внимания коллег. О них следует незамедлительно сообщать отделу безопасности и руководству фирмы [5,8].

Таким образом, существует множество различных методов обучения персонала основным правилам и нормам обеспечения имущественной и информационной безопасности компании. Хозяйственная практика отечественных компаний показывает, что персонал всегда был и остается основным фактором риска экономической безопасности предприятия. Никто не может нанести большего ущерба фирме, чем её работник, который имеет доступ практически ко всем средствам и секретам компании, имеет возможность преодолеть систему охраны объекта, защиту баз данных, может просто услышать нужную информацию и использовать её в корыстных целях. Поэтому на сегодняшний день так актуальны разработка и использование современных технологий отбора персонала и его обучения всем необходимым правилам, ключевым принципам компании в отношении её безопасности, так как неотъемлемой целью HR-менеджмента в системе экономической безопасности предприятия призвана стать минимизация риска и угроз со стороны сотрудников.

Литература:

1. Целютина Т.В., Куликова О.В. Функциональное представительство консалтинговых услуг в современной практике управления социально-экономическими процессами // *Фундаментальные исследования*. 2015. № 7-3. 649 с.

2. Кузнецова Н.В. Методы противодействия угрозам кадровой безопасности организации // Известия УрГЭУ. 2014. № 2. С. 53-54.

3. Джабраилов М.А. Кадровая безопасность организации как объект управления // Социально-экономические явления и процессы. – 2015. №4. С.39-40.

4. Фатеева С.В. Основы кадровой безопасности на предприятиях. Ростов-на-Дону: РГУПСС, 2011. 29 с.

5. MBA Start. Основы безопасности бизнеса [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.twirpx.com/file/691894/>

6. HR-менеджмент в условиях геополитической турбулентности: инновационные способы формирования и поиск новых возможностей развития // Под общей редакцией Л.А. Третьяковой, Т.В. Целютиной. Белгород, 2016. 19 с.

7. Коптева Ж. Ю. Варфоломеев А. Г. Human Resource Management как инновационная технология кадрового менеджмента // Central Russian Journal of Social Sciences. 2015. №10. 276 с.

8. 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.

9. Сомина И.В. Методология и методические аспекты оценки экономической эффективности в сфере инновационной деятельности. Вестник Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова. 2013. № 4. С. 142-145.

Чальцева Т.А., Колчина О.С.

Курский государственный медицинский университет, Россия, г. Курск

ИСТОРИЧЕСКИЙ ОПЫТ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ СТУДЕНЧЕСТВА В РАМКАХ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В РОССИИ И СТРАНАХ ЕВРОПЫ

Студенты определяют интеллектуальный капитал современных стран, поэтому важной составляющей государственной политики в отношении студенчества являлась социальная поддержка, в том числе для решения вопросов кадрового дефицита в различных сферах экономики.

В Средневековья первые университеты возникли как сообщества знаменитых преподавателей и их учеников. Лекции известного ученого в обязательном порядке посещали уставшие от церковных дисциплин

«спудей». Интересно и то, что еще в те времена, юноши укрывались в университетах от воинской службы.

Должность профессора оплачивалась городом, а сами преподаватели рассчитывали на деньги, вырученные за чтение лекций. Студенты, заключая с ученым договор об оплате образовательных услуг и помещении для занятий, выступали в качестве заказчиков. Общие аудитории появились в университетах значительно позже. Например, болонские профессора собирали студентов у себя дома, а позже помещения для проведения лекций начали арендовать у горожан. Гонорар за лекции назывался *rustus* — «корм».

Отношения между студентами и преподавателями, взаимные права и обязанности регулировал статус, разработанный самими же школярами, которые выбирали ректора из своей же среды. Это был зрелый и опытный человек из образовательной среды.

Материально студентов поддерживали родные и друзья. Однако, студенты-земляки помогали друг другу деньгами и связями, поддерживали общие интересы, традиций своей родины, вместе отмечали совместно признанные праздники. При этом, студенты учились на различных факультетах, но по факту были разделены на землячества — «нации». Так, монашеские ордена часто делегировали в университеты способных послушников, обеспечивая их всем необходимым: книгами, едой, одеждой и жильем.

В рамках «социального партнерства» на образовательные нужды была направлена и общественная благотворительность. Городские магистраты и зажиточные граждане делали пожертвования в пользу высших школ, предоставляли способным студентам стипендии, бесплатное жилье, стол, одежду и т.д. В европейских университетах регулировался жилищный вопрос, а значительно позже появились общежития.

Студенчество Средневековья было: богатым и бедным, прилежным и ленивым, тихим и шумным и т.д. Старательные и удачливые становились юристами, медиками, официальными светскими и церковными чтецами, должностными лицами для государственных учреждений.

В Средневековье студенты часто погибали на улице от голода и нищеты. Образование первых общежитий способствовало улучшению условий жизни студентов, им предоставлялось спальное место, стол и содержание для малоимущих студентов. Стоит отметить, что слово «бурса» (в буквальном переводе — «кошелек») вначале означало одно

«койкоместо» в общежитии и сумму, выделяемую на каждого студента³⁹.

Рассматривая современный опыт поддержки студенчества европейскими вузами, можно выделить наиболее престижные государства для получения образования – это: Германия, Франция, Испания (Великобритания — отдельная история). Студенты этих стран имеют множество привилегий и льгот в современное время.

В Германии, по статистике, средний возраст студента – 20-30 лет. Большинство заведений являются государственными. Плата за обучение в таких университетах, как правило, не взимается, а студент имеет право на получение стипендии. Деньги берутся только за оплату билета на проезд, пользование книгами в библиотеке. Иностранцам предоставлена специальная подготовительная программа по изучению немецкого языка. Важно отметить, большинство студентов, обучаясь на 2-ом или же 3-ем курсе, работает в свободное от учебы время. Университет всячески поддерживает временную занятость и помогает студентам в поиске работы и стажировке.

Франция принадлежит к числу стран-лидеров по количеству студентов, желающих получить образование. Престижность диплома этой страны определяется возможностью трудоустройства в любом уголке Европы в короткие сроки. При этом, льготные условия не так обширны, как в других странах Европы. Проживать и питаться студентам во Франции приходится за свой счет.

Российский опыт социальной поддержки студентов получает начало в обществе вспомоществования студентам императорского Санкт-Петербургского университета. За первые 25 лет существования общества размер выданных ссуд на оплату учебы составил «более 125 000 рублей, а число лиц, их получивших – 7 868; ссуды для других нужд на сумму около 244 000 рублей получило 32 400 лиц, постоянные пособия (они выдавались с 1893) на сумму 1 450 рублей получили 38 лиц, пособия в виде «обеденных билетов» – 1 465 лиц»⁴⁰.

³⁹ Бажал Алина. Служитель Вакха, «мученик науки»: средневековый студент [Электронный ресурс]. URL: https://zn.ua/EDUCATION/sluzhitel_vakha_muchenik_nauki_srednevekovyy_student.html (дата обращения: 25.10.2017).

⁴⁰ Северюхин Д. Я. Общество вспомоществования студентам Императорского Санкт-Петербургского университета [Электронный ресурс]. URL: <http://encblago.fond.spb.ru/showObject.do?object=2806468923> (дата обращения: 25.10.2017).

Во времена СССР главным инструментом социальной поддержки и гарантии профессионального будущего являлась система распределения выпускников вузов на рабочие места согласно Госплану.

В современной России в университетском сообществе актуальность приобретает тема о плюсах и минусах обязательного государственного распределения выпускников-бюджетников на работу по специальности.

Изучение вопроса дефицита медицинских кадров является актуальным как для всего мира, так и для России в частности. В последнее время основанием для дискуссии стало, в том числе и предложение экспертов московского штаба Общероссийского народного фронта по поводу обязательного распределения выпускников медицинских учебных заведений.

Президент РФ Владимир Путин не занял четкую позицию, заметив, что на проблему необходимо посмотреть со всех сторон. Комментарий президента в «Российской Газете»: «Люди, которые за госсчет учатся, — это как бы госзаказ, поэтому в целом такой подход имеет право на существование, но спешить здесь нельзя».

Министерство труда и социальной защиты в последние годы проводит программу поддержки стажировок выпускников. В рамках программы предусмотрена компенсация затрат работодателя не только на оплату труда стажирующихся выпускников, но и на доплаты работникам-наставникам. Уровень трудоустройства выпускников составляет около 71% от численности участников стажировки.⁴¹

В настоящее время реализуется программа «Земский доктор», эффективность которой зависит от реализации системных мер социальной поддержки молодых специалистов.

По инициативе правительства РФ с 2017 г. регионам предложено обеспечить меры социальной поддержке студентам, обучающихся в вузе по целевым направлениям.

В Курской области в соответствии с постановлением губернатора «Об установлении мер социальной поддержки в период обучения граждан, заключивших договор о целевом обучении» № 734-па от 19.09.2017 г. студенты, ординаторы очной формы обучения могут рассчитывать на ежегодную денежную выплату. Например, в 2017 г. она составит 5 тысяч рублей. Социальные выплаты будут

⁴¹ Сергеев А.А. Роль социологических исследований в работе по содействию в трудоустройстве выпускников Курского государственного медицинского университета / Содействие трудоустройству и адаптации к рынку труда студентов и выпускников организаций профессионального образования Тульской области: сб. материалов IV Региональной научно-практической конференции со всероссийским участием. 18 октября 2017 г. Тула: Print71, 2017. С. 188 – 191.

осуществляться организациями или органами исполнительной власти Курской области с 1 октября по 30 декабря каждого учебного года.

Особо стоит отметить, что в основе целевого обучения лежит трёхсторонний договор о целевом приёме, целевом обучении, заключаемый между образовательной организацией высшего образования, заказчиком и абитуриентом. При этом вуз несет ответственность качества договоров и создание условия для освоения студентами образовательных программ.

Студент, ординатор несет ответственность за успешное освоение образовательной программы, при этом критерии успешности освоения устанавливаются вузом и прописываются в договоре. Трудоустройство и трудовая деятельность – не менее трёх лет в организации, указанной в договоре, на условиях, прописанных в договоре.

Заказчик – комитет здравоохранения Курской области – предоставляет меры социальной поддержки и участвует в организации практики студента, а также трудоустройства выпускников в организации, указанной в договоре, в течение не менее трёх лет на должность, квалификационные требования которой соответствуют уровню полученного образования. За неисполнение обязательств по трудоустройству со студента (ординатора) взимается неустойка, штраф в размере средств, затраченных бюджетом на целевое обучение⁴².

Таким образом, целевой договор становится предметом конкурентной борьбы между студентами в современной России не только за успешное освоение образовательной программы, но и за благополучное трудоустройство и стабильное профессиональное развитие в дальнейшем. Однако исторический опыт социальной поддержки студентов в Европе и в нашем Отечестве требует изучения с целью выделения лучших практик социального партнерства для решения вопросов кадрового обеспечения мировой экономики.

Литература:

1. Бажал Алина. Служитель Вакха, «мученик науки»: средневековый студент [Электронный ресурс].
2. URL:https://zn.ua/EDUCATION/sluzhitel_vakha,_muchenik_nauki_srednevekovyy_student.html (дата обращения: 25.10.2017).
3. Северюхин Д. Я. Общество вспомоществования студентам Императорского Санкт-Петербургского университета [Электронный ресурс]. URL:<http://encblago.lfond.spb.ru/showObject.do?object=2806468923> (дата обращения: 25.10.2017).

⁴² Волкова Светлана. Курские «целевики» смогут получить выплаты. [Электронный ресурс]. URL:<https://www.kursk.kp.ru/daily/26734/3761754/> (дата обращения: 11.10.2017).

4. Сергеев А.А. Роль социологических исследований в работе по содействию в трудоустройстве выпускников Курского государственного медицинского университета / Содействие трудоустройству и адаптации к рынку труда студентов и выпускников организаций профессионального образования Тульской области: сб. материалов IV Региональной научно-практической конференции со всероссийским участием. Тула: Print71, 2017. С. 188 – 191.

5. Волкова Светлана. Курские "целевики" смогут получить выплаты. [Электронный ресурс].

6. URL: <https://www.kursk.kp.ru/daily/26734/3761754/>

7. (дата обращения: 11.10.2017).

Черторицкая А.Е., Минаева Л.А.

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

ПРОБЛЕМА ТРУДОУСТРОЙСТВА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Проблема трудоустройства выпускников вузов особенно актуальна в условиях рыночных отношений. Каждый студент, начиная со 2-3 курса, начинает задаваться вопросом, чем он будет заниматься после выпуска, где будет работать. В основном такие вопросы начинают волновать уже после получения диплома, когда тема трудоустройства становится наиболее животрепещущей для каждого выпускника.

Во времена СССР уделялось колоссальное внимание проблемам распределения и использования в народном хозяйстве выпускников высших и средних специальных учебных заведений. «Перед началом дипломной практики студенту последнего курса объявлялось место и должность его будущей работы. В удостоверении о направлении на работу, которое являлось основанием для заключения трудового договора, указывалась должность на конкретном предприятии, учреждении или в организации, размер заработной платы, а также жилая площадь, которой будет обеспечен молодой специалист»[3].

Каждый выпускник по окончании высшего учебного заведения уже знал, куда он пойдет работать, какая заработная плата у него будет, каким жильем он будет обеспечен. Но все кардинально изменилось с распадом Советского Союза в 1991 году. Реформа экономики, которая поставила крест на плановом характере народного хозяйства, можно сказать, похоронила и институт распределения выпускников высших и средних специальных учебных заведений. Страна перешла к рыночной

экономике. Именно в этот период появилось такое понятие как «рынок труда».

Социально-экономические реформы, происходящие в Российской Федерации в последнее время, привели к изменениям в сфере труда и занятости населения.

Появление комплекса рыночных отношений в сфере занятости ужесточило условия выхода молодых специалистов на рынок труда. Все эти обстоятельства привели к важнейшему фактору – безработице.

Довольно таки высокий уровень безработицы складывается в наиболее перспективной группе среди трудоспособного населения – в группе молодых специалистов. В некоторой степени этот факт связан с особенностями поведения самой молодежи: в следствие невысокой заработной платы на первом рабочем месте у нее низкая материальная заинтересованность в сохранении работы; отсутствует мотивация в получении стабильного дохода, связанная с тем, что молодежь во многих случаях в материальном отношении поддерживается родителями [5].

Вместе с тем, важнейшее, что влияет на занятость молодежи - это поведение работодателей. При любом ухудшении конъюнктуры рынка в первую очередь страдают молодые работники, попадающие под сокращение, вследствие небольшого опыта и малой квалификации[4].

Выпускники вузов в основном самостоятельно решают проблемы, связанные с их трудоустройством после окончания обучения. Непредсказуемость рынка труда, отсутствие достоверной информации о вакансиях, переизбыток выпускников отдельных специальностей – наличие всех этих факторов приводит к тому, что молодой специалист становится на учет в службе занятости или же, наоборот, сам ищет работу, обращаясь к знаменитым сайтам вакансий (“SuperJob”, “HeadHunter”, “Rabota.ru”, “Job.ru”, “Avito.ru” и пр.). Проблема трудоустройства студентов подрывает их мотивацию к учебе, что ухудшает качество знаний выпускников. В результате чего нередко выпускник вынужден устраиваться на работу не по специальности, либо же заново учиться.

Также, довольно весомой проблемой в трудоустройстве выпускников является основное требование работодателя – наличие стажа работы по специальности.

Сейчас и студенты, и вуз, и работодатели, и государство должны думать решать проблему комплексно. Студенты должны быть ориентированы на получение специальности, востребованной на рынке труда. Работодатели, в свою очередь, должны предусматривать адаптационный период с сохранением достойной заработной платы.

В РФ создана значительная правовая база по вопросам регулирования и защиты труда и занятости граждан. Эти вопросы находят свое отражение в Конституции РФ, Трудовом Кодексе РФ и в Законе РФ № 1032-1 «О занятости населения РФ».

В Трудовом Кодексе РФ прописано немало гарантий, защищающие трудовые права работника. Однако, данный кодекс рассчитан прежде всего на лиц, которые уже заключили трудовой договор, а вследствие этого в нем не указан механизм защиты от безработицы[2].

Если же говорить о работниках, которые еще не заключали трудовой договор, то для обеспечения реализации гражданами права на труд до момента вступления ими в трудовые отношения, был принят Федеральный Закон от 19 апреля 1991 года № 1032-1 «О занятости населения в РФ». В нём содержатся нормы, сконцентрированные на помощи гражданам в случае, если им не удалось самостоятельно найти работу. Законом о занятости определено, что гражданин должен согласиться на любой из двух предлагаемых ему вариантов подходящей работы, включая работу временного характера (ст.3). При этом, подходящей работой, по общему правилу, считается такая работа, в том числе работа временного характера, соответствующая профессиональной пригодности работника, учитывая уровень его квалификации, условиям последнего места работы (за исключением оплачиваемых общественных работ), состоянию здоровья, транспортной доступности рабочего места (п.1. ст.4)[1].

Работодатель, имея выбор, вряд ли сочтет подходящим выпускника вуза без опыта работы, если встанет выбор между опытным и неопытным гражданином. В настоящее время проводится определенная работа в направлении трудоустройства выпускников. При вузах учреждены Научно-методические центры профессиональной адаптации и трудоустройства специалистов (НМЦ ПАТС), проводятся ярмарки вакансий.

Несмотря на все это, ситуация с трудоустройством выпускников вузов остается достаточно напряженной. Поэтому необходимо более детальное изучение трудностей, с которыми сталкиваются молодые специалисты при поиске работы, что, возможно, позволит более эффективно справиться с этой проблемой.

Литература:

1. Закон РФ от 19.04.1991 г. № 1032-1 (ред. от 29.07.2017 г.) «О занятости населения в РФ». // Электронный ресурс. Режим доступа URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_60/ (дата обращения: 15.10.2017 г.).

2. «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 29.07.2017 г.) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.10.2017 г.). // Электронный ресурс. Режим доступа URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (дата обращения: 15.10.2017 г.).

3. Гулей И.А. Управление организационной культурой в системе высшей школы // Управленец. 2013. №1 (41). С. 68-75.

4. Маркарян А.Б. Некоторые проблемы занятости молодежи на современном этапе // Молодой ученый. 2016. № 21. С. 410-413.

5. Медведева И.В., Баркова В.В. Поиск работы молодыми специалистами: проблемы и их решения // Вестник КемГУ. 2013. № 4 (56). С. 243-247.

Черторицкая А.Е., Мясоедов Р.А.

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

НАИБОЛЕЕ ВОСТРЕБОВАННЫЕ ПРОФЕССИИ НА РЫНКЕ ТРУДА В РФ

В советское время особую ценность на предприятиях страны представляли люди, проработавшие в одной организации на протяжении многих лет, их чествовали, вручали грамоты, памятные подарки и пр. Сегодня же сменой рабочего места вряд ли можно кого-то удивить.

Рыночная экономика сейчас требует от сотрудников гибкости и универсальности.

Рынок труда постоянно изменяется и, довольно-таки, трудно ответить на вопрос, какие же профессии являются наиболее востребованными в 2015-2020 годах. Сейчас практически не представляется возможным точно предсказать, каким образом будут обстоять дела в этом сегменте рынка даже через год, можно только сделать предположения, основанные на анализе и исследованиях[2].

Вопросом, какие профессии сейчас востребованы и перспективны на рынке труда, задаются не только молодые люди, которые обдумывают свою жизнь наперед, но и люди, довольно пристойного возраста, мечтающих переквалифицироваться и получить доходное и интересное рабочее место. Потому что работа «по зову сердца» позволяет человеку реализовать свое призвание, подняться по карьерной лестнице, что является хорошей мотивацией для творческого отношения к делу.

Эксперты, которые занимаются исследованием нынешнего состояния рынка труда, связывают различные конъюнктурные изменения направлений возможностей его трансформации с учетом развития экономики. Они полагают, что самые востребованные и перспективные профессии на данном сегменте рынке труда будут те же, что и были, а именно это инженерные профессии, а также профессии специалистов технического направления, и руководителей производств.

Сейчас, в основном, практически все стремятся стать менеджерами, экономистами, юристами, специалистами по части международных отношений.

Эти направления на рынке труда, безусловно, востребованы, но большое количество специалистов, подготовленных в данных направлениях, сводят к минимуму вероятность без проблем устроиться по специальности.

Помимо этих профессий, учитывая прогрессивный рост высоких технологий, не составляет труда сделать предположение о том, что сейчас на данном сегменте рынка востребованы, так называемые, «айтишники», специалисты IT-индустрии, куда входят и программисты, и разработчики цифровых технологий.

С недавнего времени общество сделало крутой скачок в сторону потребления. Вследствие этого, наиболее востребованные специальности на рынке труда, помимо упомянутых выше – это профессии, связанные со сферой качественного сервиса и обслуживания в индустрии туризма, гостиничного направления, бизнеса.

Весь мир на сегодняшний день озадачен очень важной проблемой - проблемой загрязнения окружающей среды, поэтому и в этом направлении имеются профессии, особо востребованные сегодня на рынке труда, которые, в свою очередь, так или иначе связаны с экологией и ее защитой.

Что касается женских профессий, то лидирующее положение в списке наиболее востребованных специальностей занимают профессии, традиционно относящиеся к женским специальностям – врачи, педагоги, психологи, работники социальной сферы и торговли.

Сегодня, все тенденции свидетельствуют о том, что востребованные профессии останутся в том же неизменном виде, как это было представлено выше. Но на первое место выйдут инженеры, специалисты в области рекламы и PR, работники сферы услуг и строители.

Специальность «Строительство» практически на все 100% будет пользоваться самым высоким спросом и спустя несколько лет, особенно в России. Это обусловлено одной важной причиной - демографическая

ситуация в стране хоть и небольшими темпами, но всё же начинает улучшаться. Поэтому прогрессивное увеличение количества населения дает толчок к необходимости строительства жилья. Кроме того, катастрофически устаревший жилой фонд требует хотя бы частичного обновления[3].

Одними из самых востребованных будут специальности, связанные со сферой услуг. Такие профессии можно назвать бессмертными, ведь всё время необходимо будет ремонтировать автомобиль, обслужить клиентов в кафе или в ресторане, продавать товары и оказывать другие услуги.

Но на первом месте все-таки будут те профессии, которые связаны с творческим и умственным трудом. Такая ситуация закономерна, так как Россия постепенно переходит от индустриального к информационному этапу развития.

В ежегодном Послании Президента РФ к Федеральному Собранию от 1 декабря 2016 года, где В.В. Путин призвал законодателей, начиная с 2017 года «взять курс и обеспечить нормативно-правовыми документами развитие в России цифровой экономики», в результате чего существенно трансформировались прогнозы экспертов по поводу ситуации на рынке труда в 2017 году и даже на следующее десятилетие[5].

Этот пункт обращения Президента никоим образом не уменьшил традиционный список популярных профессий российского рынка труда, однако в настоящем списке произошли перестановки в приоритетах многих профессий и на первый план вышли специальности, связанные с информационными, так называемыми «цифровыми технологиями», причем во всех сферах народного хозяйства. Что собственно и означает термин «цифровая экономика».

Нововведения не обходят рынок труда стороной - постоянно появляются всё новые и новые профессии. Для того, чтобы благополучно обеспечить свое будущее необходимо наперед продумывать, взвешивать и просчитывать выгодные тренды и востребованные профессии[1]. Далее рассмотрим наиболее востребованные профессии на рынке труда в России.

И так, рынок труда в России зависит от мировых экономических процессов, которые, в свою очередь, непрерывно связаны с политической деятельностью государств. Всемирные процессы и глобализация диктуют новые требования для рынка труда, которые активно справляются с требованиями. Рассмотрим топ профессий 2017 года в таблице 1.

Таблица 1

Топ профессий 2017 года[4]

Наименование	Характеристика
1.Риск-менеджеры	Актуальная и новая профессия в сфере банковских услуг. В основу данной профессии положен просчет вероятных кредитных рисков.
2. Лоббисты	Лоббисты функционируют в продвижении всевозможных решений на государственном уровне. Эксперты считают, что лоббисты и медиаторы в предстоящие 10 лет будут занимать ведущие позиции в топе 10 профессий
3. Фармацевты	Необходимо учесть, что фармакология сейчас не стоит не месте, т.к. медицина развивается с новыми темпами. Следовательно, такой сфере требуются специалисты, желающие работать в этой сфере.
4.Проектировщи, инженеры, архитекторы	Эти профессии актуальны в современном мире. Строительным компаниям требуются профессионалы в области строительства, инженеры, проектировщики. Постоянно возрастает число компаний, а это означает, что возрастает спрос на специалистов данной сферы.
5.Специалисты в медиа- сфере	В этой области не хватает квалифицированного персонала, т.к. это наиболее юная сфера. Сложность работы заключается в том, что еще нет общепринятой квалификации рабочих и получить образование для данной сферы очень трудно.
6.SMM-работники	SMM-работники- это персонал, который работает в сети интернет и занимается продвижением чего-либо в социальных сетях. С проникновением интернета в нашу жизнь развилась возможность и необходимость работать через эту паутину.
7.ИТ-специалисты	Многие считают, что ИТ-специалисты уже менее востребованы, но это далеко не так. Большое количество компаний нуждаются в одаренных, талантливых людях, специализированных на данного рода деятельности.
8.Бухгалтера, экономисты и юристы	Какие бы мнения не существовали кругом, а список экономистов, бухгалтеров и юристов очень и очень актуален. Сфера экономики развивается внушительными темпами и специалисты необходимы всегда. На первоклассных работников всегда огромный спрос.

Так же, следует отметить один важный факт, что без высшего образования практически невозможно устроиться на достойную, перспективную работу. Это означает, при желании получать достойную, высокую заработную плату, следует потрудиться, т.е. развивать и совершенствовать свои навыки. Но не следует забывать, что в любой профессии, на предприятиях спустя время проходит повышение квалификации.



Рис. 1. Топ 10 самых востребованных профессий в России

Список наиболее востребованных профессий на рынке труда в России 2017 года мало чем сможет вас удивить. Но чтоб быть сведущим в актуальных и востребованных профессиях нужно иметь широкий кругозор и быть подкованным в тенденциях рынка труда. Какие профессии востребованы в России в 2017 году?

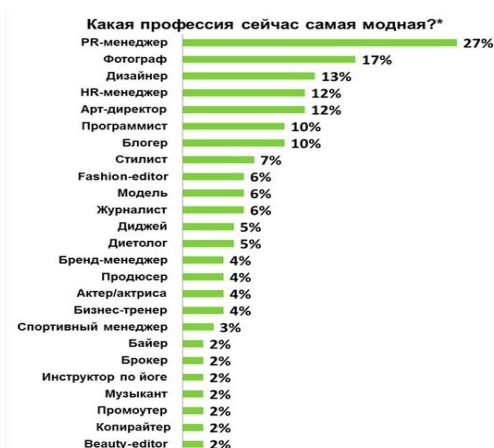


Рис. 2. Список наиболее модных и престижных профессий.

Поступающая от работодателей и проанализированная экспертами информация о востребованных профессиях на рынке труда совершенно определенно указывает на то, то работодатели готовы платить высокую зарплату простому рабочему (токару, электрику, слесарю и пр.), нежели менеджеру или аудитору.

Поэтому, выпускникам школ, понимающим, что знания в Высшем учебном заведении не для них, следует обратить внимание на рабочие профессии, которые сейчас, как никогда раньше, так востребованы на рынке труда, и сделать правильный выбор своей будущей профессии, чтобы она была по душе и приносила хороший доход.

Литература:

1. Харьковская Е.М., Левченко А.С., Мясоедов Р.А. Доходы населения и их государственного регулирования. // Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях: сб. материалов VI междунар. заоч. науч.-практ. конф., посвященной 60-летию БГТУ им. В.Г. Шухова. Белгород: Изд-во БГТУ, 2014. Ч.2. С. 326-330.

2. Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации. // Электронный ресурс. Режим доступа URL: <http://www.gosmintrud.ru> (дата обращения: 21.10.2017 г.).

3. Министерство образования и науки Российской Федерации. // Электронный ресурс. Режим доступа URL: <http://минобрнауки.рф> (дата обращения: 21.10.2017 г.).

4. Самые востребованные профессии в России. // Электронный ресурс. Режим доступа URL: <http://www.proprof.ru/stati/careera/vybor-professii/statistika-i-reytingi/samye-vostrebovannye-professii-0> (дата обращения: 21.10.2017 г.).

5. Текст послания Президента РФ к Федеральному Собранию от 01.12.2016 г. // Электронный ресурс. Режим доступа URL: <https://qostanay.tv/politika/tekst-poslaniya-prezidenta-putina-k-federalnomu-sobraniyu-2016> (дата обращения: 21.10.2017 г.).

Чечель И.П.

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

Лакетич Н.

*Высшая техническая школа профессионального образования в
городе Ниш, Республика Сербия*

**КАДРОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ИННОВАЦИОННОЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В КАПИТАЛЬНОМ СТРОИТЕЛЬСТВЕ И ЕГО
ВЛИЯНИЕ НА КАЧЕСТВО ПОДГОТОВКИ ДОКУМЕНТА
"ЗАДАНИЕ НА ПРОЕКТИРОВАНИЕ» И ИСХОДНОЕ
КАЧЕСТВО ПРОЕКТНО-СМЕТНОЙ ДОКУМЕНТАЦИИ**

Проектирование объектов капитального строительства и его организационный порядок в инвестиционном процессе в капитальном строительстве, установлен законодательством и нормативными документами Российской Федерации и является сложным видом производственной деятельности, которая реализуется через сеть разнообразных процессов, осуществляемых в проектной организации. Под термином «проектирование» подразумевается все функции и виды планирования и предпроектных обоснований строительных инвестиций, проектирование объекта и проектное обеспечение строительства, а также иные функции и услуги проектных организаций на протяжении всего жизненного цикла объекта инвестиций строительства.

Проектирование представляет собой процесс создания прогностической информационной модели объекта будущего строительства. Она представляется в виде технической документации установленной формы, содержащей сведения об объекте и его связях, которые необходимы и достаточны для принятия решений об инвестиционных вложениях, для строительства, эксплуатации, ремонта или его ликвидации.

В связи с этим, необходима слаженная работа всех участников инвестиционного процесса - специалистов и руководителей проектно-исследовательских и строительных организаций, учреждений и служб заказчика (инвестора) и других заинтересованных организаций - участников инвестиционного процесса на единой системной, методологической и терминологической основе, с целью разработки и применения высокоэффективных технологических процессов проектирования предприятий, зданий и сооружений, обеспечивающих качество и конкурентоспособность этих объектов строительных инвестиций.

Инвестиционный процесс в строительстве развивается поэтапно в следующем порядке. Первый этап – это определение цели инвестирования, номенклатуры проектируемой к выпуску продукции (услуг), назначения и мощности объекта строительства, места (района) размещения объекта инвестиций. На основе необходимых исследований рынка предполагаемой продукции и/или услуг, проработок об источниках финансирования, условиях и средствах реализации поставленной цели с использованием максимально возможной информационной базы данных заказчиком (инвестором) проводится, с привлечением в необходимых случаях подрядной организации, оценка возможностей инвестирования и достижения намечаемых технико-экономических показателей.

На втором этапе инвестиционного процесса инвестор с учетом принятых на предыдущем этапе решений разрабатывает Декларацию о намерениях инвестирования. На основании рассмотрения указанных материалов местная администрация предполагаемого района размещения объекта инвестиций принимает решение об одобрении намечаемого строительства или мотивирует отказ в инвестиционном вложении. При положительном решении предлагаются варианты размещения объекта инвестиций, а также выдаются предварительные технические условия на присоединение объекта к инженерным сетям и коммуникациям и другие требования по размещению объекта.

На третьем этапе инвестиционного процесса после получения положительного решения местного органа исполнительной власти инвестор приступает к разработке обоснований инвестиций в строительство при участии проектно-изыскательской организации. Материалы обоснований инвестиций подготавливаются на основании полученной информации и результатов предпроектных проработок, требований государственных органов и заинтересованных организаций в объеме, достаточном для принятия заказчиком (инвестором) решения о целесообразности дальнейшего инвестирования⁴³.

В процессе предпроектных разработок производятся необходимые инженерные изыскания и оценка вариантов возможных земельных участков для размещения объекта строительства для последующего получения от соответствующего органа исполнительной власти предварительного согласования места размещения объекта (акта выбора участка) и решения о дальнейшем проектировании.

⁴³ Федеральный закон 39-ФЗ «Об инвестиционной деятельности в Российской Федерации, осуществляемой в форме капитальных вложений».

На четвертом этапе разрабатывается проектная документация для строительства в составе технико-экономического обоснования (Эскизного проекта, Проектной документации) строительства. Производится согласование, экспертиза и утверждение проектной документации, получение на её основе решения об изъятии земельного участка под строительство.

На пятом этапе разрабатывается Рабочая документация для строительства. Основными задачами этого этапа инвестиционного процесса следует считать обеспечение процессов строительного производства необходимой для качественного проведения работ технической документацией (чертежами, схемами, спецификациями, ведомостями материалов и оборудования, расчётами стоимости и т.п.).

Шестой этап инвестиционного цикла - это фаза реализации инвестиционного проекта, в ходе которого происходит возведение (строительство, комплектация, монтаж) объекта в соответствии с утверждённой проектной документацией. Производится ввод объекта в эксплуатацию, освоение (в том числе: проведение пуско-наладочных работ, набор и подготовка персонала), вывод на проектную мощность основных фондов предприятия. Проектное обеспечение строительства на данном этапе инвестиций включает авторский надзор за проведением строительных работ. Проектные организации могут также оказывать по инициативе заказчика (инвестора) на основе договорных соглашений другие необходимые проектные услуги. Например, управление инвестиционным проектом, осуществление авторского, технического надзора за строительством, проектирование комплектующего оборудования, инженерных систем и установок.

В данной статье рассматривается проблема качественной подготовки основного документа в процессе создания проектно-сметной документации – «Задания на проектирование» объекта капитального строительства. Задание на проектирование является неотъемлемой частью договора подряда на выполнение проектных работ. Правовой основой для подготовки задания на проектирование является положение статьи 759 Гражданского кодекса Российской Федерации⁴⁴, в которой установлено:

1. по договору подряда на выполнение проектных и изыскательских работ заказчик обязан передать подрядчику задание на проектирование, а также иные исходные данные, необходимые для составления технической документации. Задание на выполнение проектных работ может быть по поручению заказчика подготовлено

⁴⁴ Гражданский кодекс Российской Федерации» (ред. от 2017) ст. 759.

подрядчиком. В этом случае задание становится обязательным для сторон с момента его утверждения заказчиком;

2. подрядчик обязан соблюдать требования, содержащиеся в задании и других исходных данных для выполнения проектных и изыскательских работ, и вправе отступить от них только с согласия заказчика.

Основанием для подготовки задания на проектирование могут быть:

- федеральная целевая программа, программа развития субъекта Российской Федерации, комплексная программа развития муниципального образования, ведомственная целевая программа и другие программы;

- решение Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления в соответствии с их положениями;

- решение Инвестора (Застройщика) о строительстве объекта капитального строительства.

Существует законодательное, нормативное, правовое и нормативно – техническое обоснование состава и содержания данных и требований, включаемых в задание на проектирование. Основными из них являются «Правила проведения проверки инвестиционных проектов на предмет эффективности использования средств федерального бюджета, направляемых на капитальные вложения», Федеральные Законы «Об архитектурной деятельности», «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации», «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения», «Об энергоснабжении и о повышении энергетической эффективности», Технические регламенты о безопасности зданий и сооружений, о требованиях пожарной безопасности, и другие нормативные документы.

Подготовка документа «Задание на проектирование» должна начинаться с момента принятия Инвестором (Заказчиком) решения об инвестировании в строительство объекта капитального строительства, она продолжается в течение всего предпроектного цикла, что соответствует первому, второму и третьему этапам инвестирования.

К началу четвертого этапа инвестирования Задание на проектирование должно быть полностью сформировано, утверждено Заказчиком и в последующем передано в подрядную проектную организацию для выполнения проектных работ по созданию проектно-сметной документации.

Состав задания на проектирование определён пунктом 14 «Правил проведения проверки инвестиционных проектов на предмет эффективности использования средств федерального бюджета, направляемых на капитальные вложения», утвержденных Постановлением Правительства Российской Федерации от 12.08.2008 № 590. Согласно положениям данного документа, задание на проектирование для объекта капитального строительства включает в себя разделы⁴⁵:

- общие данные, в которых указываются основание для проектирования, наименование объекта капитального строительства и вид строительства;

- основные технико-экономические показатели объекта капитального строительства, в том числе предельная стоимость строительства объекта капитального строительства;

- возможность подготовки проектно-сметной документации применительно к отдельным этапам строительства;

- срок и этапы строительства;

- определения уровня ответственности здания или сооружения⁴⁶;

- требования к схеме планировочной организации земельного участка;

- требования к сетям и системам инженерно-технического обеспечения;

- требования к обеспечению пожарной безопасности объекта;

- перечень конструкций и оборудования, предназначенных для создания объекта капитального строительства (фундаменты, стены, перекрытия, полы, кровли, проемы, отделка, внутренний дизайн, перечень материалов и другие);

- перечень технологического оборудования, предназначенного для создания объекта капитального строительства, с указанием типа, марки, производителей и других данных - по укрупненной номенклатуре (указываются по согласованию с Заказчиком);

- требования по гражданской обороне и предупреждению чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера;

- указаний по разработке природоохранных мероприятий и по утилизации производственных и бытовых отходов;

⁴⁵ Приказ Министерства строительства и жилищно-коммунального хозяйства РФ "Об утверждении типовой формы задания на проектирование объекта капитального строительства и требований к его подготовке"

⁴⁶ ГОСТ 27751-88 «Надёжность строительных конструкций и оснований».

К подготовке задания на проектирование объекта капитального строительства предъявляется ряд требований, основными из которых являются:

- Подготовка задания на проектирование объекта капитального строительства осуществляется в соответствии с типовой формой задания на проектирование объекта капитального строительства.

- Проект задания на проектирование объекта капитального строительства подлежит согласованию с руководителем главного распорядителя средств федерального бюджета в отношении объекта федеральной собственности, главного распорядителя средств бюджета субъекта Российской Федерации в отношении объекта государственной собственности субъекта Российской Федерации, главного распорядителя средств местного бюджета в отношении объекта муниципальной собственности, или частного Инвестора.

- Задание на проектирование объекта капитального строительства может быть подготовлено в форме бумажного документа, либо в электронной форме.

- Задание на проектирование объекта капитального строительства утверждается Заказчиком⁴⁷.

Существует необходимость отметить важную роль документа «Задание на проектирование» в общей системе инвестиционного процесса в строительстве объектов капитального строительства. От качества этого документа напрямую зависит результат и качество всей деятельности команды проектировщиков по созданию прогностической информационной модели объекта будущего строительства.

По сути дела, Задание на проектирование является «дорожной картой» всего процесса по проектированию объекта строительства. Однако от этого документа зависят еще и такие величины, как стоимость проектно-изыскательских работ и сроки их выполнения. Чем полнее и квалифицированнее составлено Задание на проектирование, тем точнее и скоординированнее будет проведена совместная работа Подрядчика-проектировщика и его Заказчика (Инвестора) над созданием проектно-сметной документации.

Качественно подготовленное Задание на проектирование исключает риск возникновения дополнительных работ, влекущих за собой дополнительные финансовые затраты, которые могут возникнуть как в процессе проектирования, так и на этапе возведения объекта

⁴⁷ Приказ Министерства строительства и жилищно-коммунального хозяйства РФ "Об утверждении типовой формы задания на проектирование объекта капитального строительства и требований к его подготовке"

капитального строительства. Эта проблема является особенно актуальной при строительстве объектов, финансирование которых ведется за бюджетные средства различных уровней.

В связи с учетом всех вышеуказанных требований к качеству документа «Задание на проектирование», следует отметить, что подготовкой этого документа должны заниматься высокопрофессиональные специалисты, имеющие широкий спектр знаний в области законодательства и правового регулирования в градостроительной деятельности, нормативно – технической базы проектирования, иметь опыт в проектировании, а также хорошо владеть вопросами технологии процесса строительства объектов и уметь координировать в целом процесс проектирования.

Именно таких специалистов должен на начальных этапах инвестиционного процесса привлекать Заказчик (Инвестор) для подготовки этого документа. Возможно включение такого специалиста в штатную структуру Инвестора или привлечение стороннего специалиста из отрасли проектирования (управляющий проектом, главный инженер проекта, главный архитектор проекта).

Таким образом, важность правильного оформления (составления) задания на проектирование не вызывает сомнения, так как чем качественнее составлено задание на проектирование, тем меньше проблем у всех сторон инвестиционного процесса. Чем подробнее и прозрачнее будет подготовлено задание на проектирование, чем точнее формулировки будут его формулировки, тем корректнее будут стоимость проектно-сметной документации и принятые в ней технические решения и, напрямую от них зависящая стоимость строительно-монтажных работ по возведению объекта капитального строительства.

С этой целью у Инвестора объекта строительства должна быть прямая заинтересованность в привлечении к подготовке основополагающего документа в инвестиционном процессе - «Задания на проектирование», высококвалифицированных специалистов, одинаково владеющих как вопросами технологии процесса проектирования, так и вопросами технологии процесса строительства объектов капитального строительства.

Литература:

1. Федеральный закон 39-ФЗ «Об инвестиционной деятельности в Российской Федерации, осуществляемой в форме капитальных вложений».

2. Кодекс «Гражданский кодекс Российской Федерации» (ред. от 2017) // Справочно-правовая система «КонсультантПлюс». Информ. банк. «Версия Проф.». Разд. «Законодательство».

3. Приказ Министерства строительства и жилищно-коммунального хозяйства РФ "Об утверждении типовой формы задания на проектирование объекта капитального строительства и требований к его подготовке" (подготовлен Минстроем России 07.06.2017).

4. ГОСТ 27751-88 «Надёжность строительных конструкций и оснований».

Чечина М. В., Минаева Л. А.

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

ПРОФИОРИЕНТАЦИОННАЯ РАБОТА В УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЯХ ОБЩЕГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

На сегодняшний день значительную роль имеет качество рабочей силы, создающей товары и услуги. Для того, чтобы достичь существенного развития человеческих ресурсов, следует создавать условия для повышения конкурентоспособности людей на рынке труда.

Как правило, подростковый период рассматривается как отправная точка в профессиональном становлении личности. Именно в этот возрастной период человек лучше всего готов к формированию определенной профессиональной направленности и сознательному выбору профессии.

Выбор профессии – это сложный процесс, на результат которого влияют различные внутренние и внешние факторы. И в каждом отдельном случае степень выраженности этих факторов может быть различной в зависимости от условий, в которых проводится профориентация.

Интерес – один из важнейших факторов, который влияет на выбор профессии и в дальнейшем на профессиональную успешность. Основой для адекватного профессионального выбора является формирование познавательных процессов. Причиной неадекватного выбора профессии могут служить как социальные факторы, так и психологические факторы [2].

Процесс формирования профориентации осуществляется в конкретной ситуации конкретного общественного строя с присущими

ему в данный период развития особенностями. Также, на профориентацию влияет и уровень общественного развития.

При первичном выходе на рынок труда у молодёжи преобладают идеалистические представления о будущей профессии, трудовой и профессиональной карьере. Зачастую эти представления рушатся и приводят к появлению беспокойства, состоянию депрессии, которые оказывают большое влияние на коммуникативную сферу. Молодое поколение общества прекращают смотреть на труд как на способ индивидуальной самореализации.

Для современной российской молодежи материальное вознаграждение является самым значимым фактором, который влияет на выбор профессии. Но с возрастом наблюдается тенденция к снижению этого фактора.

Так как объектом профориентационной работы является процесс социально-профессионального самоопределения молодого человека, немаловажно в первую очередь сформулировать группу принципов, которыми должны руководствоваться девушки и юноши, выбирая для себя профессию и роль в общественной структуре общества.

Принцип сознательности в выборе профессии проявляется в желании удовлетворить собственным выбором не только личностные потребности в трудовой деятельности, но и принести как можно больше пользы обществу.

Принцип соответствия выбираемой профессии интересам, предрасположенностям, возможностями личности и одновременно потребностям общества в кадрах определенной профессии выражает взаимосвязь личностного и общественного аспектов выбора профессии.

Принцип активности в выборе профессии характеризует тип деятельности личности в процессе профессионального самоопределения. Профессию надо активно искать самому. В этом большую роль играют советы родителей и их профессиональный опыт, поиск и чтение литературы, работа во время практики и многое другое.

Последним принципом в этой группе является принцип развития. Данный принцип отражает идею выбора такой профессии, которая давала бы личности возможность повышения квалификации, увеличение заработка, возможность активно участвовать в общественной работе, удовлетворять культурные потребности личности, потребность в жилье и отдыхе [4].

Исходя из этих принципов строится профориентационная работа в образовательных учреждениях. Направление этой работы – психолого-педагогическое. Профориентация содержит в себе профессиональное просвещение, профессиональное консультирование. Профессиональная

информация - это подробные сведения о знании и путях приобретения различных профессий. Профессиональное просвещение предоставляет возможность ознакомления с миром профессий, их содержанием. В рамках профконсультации оказывается помощь в выборе индивидуального пути получения конкретной профессии. При этом в данной системе работы особое внимание уделяется субъектным отношениям со школьниками. Учащийся рассматривается не как пассивный получатель информации о том, какую профессию он должен выбрать, а как активный участник в определении своего дальнейшего профессионального пути.

Существенную роль в решении проблем адаптации молодого поколения к сформировавшейся социально-экономической ситуации, а также ориентации на рынке труда играют профориентационные мероприятия. Предмет профориентационной работы представляет собой процесс социально-профессионального самоопределения молодого человека.

Профориентация содержит в себе профессиональное просвещение и информирование, профессиональное консультирование. Учащийся рассматривается не как пассивный получатель информации о том, какую профессию он должен выбрать, а как активный участник в определении своего дальнейшего профессионального пути. Правильная профессиональная ориентация учащихся состоит в решении двойственной проблемы: с одной стороны, она должна соответствовать запросам рынка труда, с другой – совпадать с возможностями, умениями и индивидуальным качествам самих молодых людей при выборе будущей профессии [1].

Любой учащийся желает выбрать профессию, востребованную на рынке труда, в связи с этим будущих абитуриентов следует вводить в мир профессий, которые необходимы в фирмах нашего города и страны. К сожалению, в обществе за минувшие 10-20 лет твердо сложилось такое мнение, что рабочие профессии обретают те, у кого нет других возможностей. Престиж рабочих профессий упал, в следствии этого весьма немаловажно показать выпускникам средних учебных заведений общественную значимость любой специальности.

Профориентационная работа в вузе с абитуриентами занимает значительное место. Она проводится в рамках обеспечения непрерывности ступеней образования с целью привлечения в высшее учебное заведение. Под непрерывным образованием понимается последовательное развитие возможностей и творческого потенциала специалистов, способных без помощи других производить оценку обстановки и принимать ответственные решения [3].

На сегодняшний день перед почти всеми вузами стоит проблема набора студентов. Без результативной профориентационной деятельности современный вуз не конкурентоспособен, ведь именно студенты являются главным конкурентным преимуществом. В высших учебных заведениях формируются студсоветы.

В рамках их работы у обучающихся проявляются и развиваются лидерские качества, которые необходимо целенаправленно развивать и направлять на достижение созидательных целей. Еще одним направлением профориентационной работы со студентами можно считать проведение студенческих конференций с последующей публикацией сборников научных трудов.

Таким образом, в настоящее время профориентации отводится новая роль – необходимость создания условий для психолого-педагогической поддержки учащихся при выявлении профессиональных интересов, склонностей, определения реальных возможностей в освоении той или иной профессии, успешной социализации в обществе и активной адаптации на рынке труда.

Литература:

1. Безусова Т.А, Шестакова Л. Г. Методы профориентационной работы высшего учебного заведения №54-2, 07.11.2016 [Электронный ресурс]. URL: <http://novainfo.ru/article/8479> (дата обращения: 19.10.2017)
2. Одарченко А.В. Проблемы и пути совершенствования трудоустройства выпускников // Адаптивные функции непрерывного образования в процессе глобализации под общей ред. Н.Д. Кликунова. Материалы XI международной научно-практической конференции. 2011, С.178-183.
3. Проблемы профессиональной ориентации молодёжи. Роль профориентационной работы в лицее в формировании профессионального самоопределения школьников [Электронный ресурс]. URL: <https://infourok.ru/problemi-professionalnoy-orientacii-molodyozhi-rol-proforientacionnoy-raboti-v-licee-v-formirovanii-professionalnogo-samoopredel-627443.html> (дата обращения: 19.10.2017)
4. Современные формы и методы профориентационной работы в образовательном учреждении [Электронный ресурс]. URL: <http://standart.68edu.ru/index.php/2010-06-04-10-15-50/3-main/2010-06-03-05-48-12/115-konsult-sovr-formy-2013> (дата обращения: 19.10.2017)

Чечина М.В., Мясоедов Р.А.

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

МОНИТОРИНГ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ БЕЛГОРОДСКОГО РАЙОНА

Одной из актуальных и часто обсуждаемых тем является проблема трудоустройства выпускников Белгородского района. Большое количество студентов, которые недавно окончили высшее учебное заведение, испытывает сложность, связанную с реализацией своего профессионального и личного потенциала. Здесь стоит вопрос о проблематике трудоустройства после окончания ВУЗа.

Главная проблема, которая касается населения Белгорода, — это излишнее количество выпускников, которые не соответствуют требованиям на рынке труда по уровню подготовки. Сегодня свои профессиональные возможности по полученной специальности реализуют не более 60 % выпускников. В таблице 1 представлены данные о количестве выпускников и ВУЗов на 2016 год по Белгородскому району.

Таблица 1

Система высшего образования в регионе

Число выпускников вузов в регионе	8 180 чел.
Количество вузов (без филиалов)	6 шт.
Филиалы вузов региона в других регионах	8 шт.
Филиалы вузов других регионов	2 шт.

Причиной недостатка людей с рабочими специальностями является различие между вакансиями рабочих мест, которые работодатели готовы предложить и ожидания самих студентов. Когда на рынке молодой специалист находит вакантную должность, то работодатель не берет его в силу того, что бывший студент не имеет опыта работы в этой сфере [1].

На данный момент существуют такие работодатели, которые трудоустраивают выпускников на должности, предварительно выделяя им время на стажировку. То есть им предлагается испытательный срок, который обязателен для каждого пришедшего на новую работу и по времени не должен превышать трёх месяцев. Нынешние работодатели устанавливают низкий уровень оплаты труда для выпускников, однако выпускнику открывается возможность приобрести стаж и опыт работы,

что намного важнее в начале карьерного роста. В таблице 2 можно увидеть количество трудоустроенных и их среднюю зарплату [4].

Таблица 2
Трудоустройство выпускников региона

Трудоустроенных выпускников	6 344 чел.
Доля трудоустройства	78 %
Доля ИП среди выпускников	3 %
Средняя зарплата	25 393 □

На сегодняшний день можно выделить следующие причины, сдерживающие эффективное трудоустройство выпускников:

- слаборазвитость специальных механизмов, обеспечивающих взаимосвязь между рынком труда и рынком образовательных услуг;
- кадровая политика многих российских организаций, ориентированная на достижение текущих результатов, а не на перспективное развитие;
- отсутствие у большинства выпускников профессиональных образовательных организаций необходимых навыков самоопределения на рынке труда, поиска работы и развития трудовой карьеры;
- завышенная самооценка своего профессионально-квалификационного уровня;
- отсутствие у молодых людей профориентации и достоверной информации о спросе и предложениях на российском рынке труда.

Большой процент выпускников, получая диплом об образовании, не задумываются о том, будут ли они работать по выбранной специальности. На трудоустройство не по специальности влияет тот факт, что в институте дают в основном теоретические знания, не заостряя внимание на практические навыки. В свою очередь можно отметить, что рынок труда достаточно динамичен и не всегда получается проследить, какая профессия к моменту окончания университета будет востребованной. Специальность, которая вчера была дефицитной и престижной к моменту окончания образовательного учреждения оказывается практически никому не нужной. Стоит взять во внимание, что большинство руководителей часто отказывается брать на рабочее место молодых девушек-выпускниц без детей, объясняя это в скором уходе работающей в декрет.

В настоящее время в Государственной Думе подготовлен и внесен законопроект, позволяющий образовательным организациям создавать малые предприятия, что способствует трудоустройству выпускников учреждений профессионального образования.

В распоряжении Минобрнауки России имеется информация от 187 вузов из 71 субъекта Российской Федерации о готовности к созданию малых предприятий. По прогнозам Министерства может быть создано более 2,5 тысяч предприятий и 30 тысяч новых рабочих мест.

Кроме того, Федеральная служба по надзору в сфере образования и науки перед проведением процедур лицензирования и государственной аккредитации образовательных учреждений осуществляет учет зарегистрированных в региональных службах занятости не востребовавшихся специалистов.

Важным направлением для трудоустройства выпускников является их стажировка на предприятиях с целью получения практических навыков, предусмотренная рядом региональных программ, направленных на снижение напряженности на рынке труда. Как правило, стажировки направлены на создание рабочих мест в социальной сфере и промышленном секторе.

Индивидуальный подход к проблеме трудоустройства выпускников профессионального образования, полученный ими в процессе стажировки практический опыт, несомненно, повысят их конкурентоспособность на рынке труда.

В региональных программах, направленных на снижение напряженности на рынке труда, 32 субъектов Российской Федерации запланирована организация стажировок на предприятиях для 47 тысяч выпускников учреждений всех уровней профессионального образования [3].

Таблица 3
Возрастное распределение выпускников

Группа	Число выпускников (чел.)
20 и младше	548
от 21 до 25	5 546
от 26 до 30	964
30 и старше	1 122

На сегодняшний день проблема трудоустройства молодых специалистов считается самой актуальной, поэтому она требует особого внимания на рынке труда. Необходимо предпринимать какие-либо меры, которые способствуют уменьшению процента безработицы населения Белгородского региона, большую часть которого состоит из молодых людей в возрастном промежутке от 20 до 24 лет (таблица 3). Главное звено решения данной проблемы – региональные программы по созданию рабочих мест для молодежи с помощью вмешательства экономических и правовых норм [2].

Литература:

5. Батова К.М. О проблемах трудоустройства выпускников вузов в Белгородской области // Экономика и менеджмент инновационных технологий. 2016. № 10 [Электронный ресурс]. URL: <http://ekonomika.snauka.ru/2016/10/12625> (дата обращения: 24.10.2017)
6. Портал мониторинга трудоустройства выпускников [Электронный ресурс]. URL: http://vo.graduate.edu.ru/passport#/?items=14&slice=6&year=2015&year_monitoring=2016&board=0 (дата обращения 24.10.2017)
7. Сероштан М.В. Востребованность выпускников ВУЗов в сфере инженерного дела, технологий и технических наук на рынке труда // Вестник Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова. 2016. № 12. С. 222-228.
8. Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]. – URL: <http://belg.gks.ru> (дата обращения 24.10.2017)

Шамаева О.П., Хорошун Н.А.

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

**ПРОБЛЕМА ТРУДОУСТРОЙСТВА И ЗАНЯТОСТИ
МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В РОССИИ**

Молодой специалист в Российской Федерации - это сотрудник в возрасте до 35 лет, получивший среднее или высшее профессиональное очное образование либо учащийся последнего курса образовательного учреждения высшего (среднего, начального) профессионального образования и устроившийся или активно ищущий работу по специальности. Поскольку молодым выпускникам без опыта сейчас сложно найти работу, государство старается всячески способствовать их трудоустройству. Государственные послабления призваны компенсировать затраты работодателя на содержание убыточной, по сути, категории молодых сотрудников⁴⁸.

К сожалению, существенная часть молодежи по окончании ВУЗов и колледжей на основе бюджетной оплаты образования, в дальнейшем, не осуществляют трудовую деятельность в соответствии с полученной профессией. Одновременно в России наблюдается значительный

⁴⁸ Боровик В. Потери и приобретения молодежи в период проведения реформ // Диалог / В. Боровик 2009. 68с.

дефицит квалифицированных специалистов в целом общественно значимых профессий. Причины этого кроются в отсутствии системы государственного заказа и распределения трудовых ресурсов, низкие социальные гарантии и уровень оплаты труда молодых специалистов.

Принимаются конкретные меры по поддержке молодых специалистов на рынке труда. Во-первых, государством предоставляется возможность принять участие в общественных работах, временном трудоустройстве, стажировках в целях приобретения опыта безработным выпускникам вузов. В среднем по России около 30% молодежи до 30 лет, принимают участие в общественных работах, с целью получения опыта. В основном это люди, впервые ищущие работу и не имеющие трудовых навыков, однако, месячный заработок участника общественных работ очень мал. Объем вовлечения граждан в данную форму занятости зависит не только от финансирования, но и от желания безработной молодежи в ней участвовать.

Во-вторых, создается большое количество молодежных центров, которые оказывают содействие студентам и молодым специалистам. Например, для эффективной работы в системе занятости во многих регионах были открыты молодежные биржи труда (МБТ), которые оказывают содействие подросткам и молодежи в постоянном или временном трудоустройстве. Функционируют молодежные центры трудоустройства и информации (МЦТИ), которые являются многопрофильными социальными учреждениями, оказывающими психологическую, юридическую и информационную помощь. Только в одной Москве подобных учреждений насчитывается более 100.

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

В-четвертых, ежегодно по всей стране проводятся ярмарки труда, где приоритеты отдаются трудоустройству молодежи. Они дают возможность любому желающему не только ознакомиться с банком данных свободных рабочих мест, но и самостоятельно подобрать себе работу⁴⁹.

⁴⁹ Герасименко В.В. Теория переходной экономики. М., 2007. 109с.

Также органами государственной власти была утверждена государственная программа «Карьера», которая приоритетными направлениями в своей работе ставит самоопределение молодежи на рынке труда и развитие моделей и форм вовлечения молодежи в трудовую и экономическую деятельность, рассчитанную на решение вопросов самообеспечения молодежи. Реализация данной программы осуществляется путем проведения следующих мероприятий, направленных:

- на вовлечение молодежи в деятельность трудовых объединений, студенческих отрядов, молодежных бирж труда и других форм занятости молодежи;

- на внедрение форм и технологий профессионального и социально-правового просвещения и ориентирования молодежи, помощи в планировании и развитии эффективной карьеры молодежи на рынке труда;

- на внедрение эффективных программ развития социальной компетентности молодежи, необходимой для продвижения на рынке труда;

- на развитие взаимодействия субъектов рынка труда в решении вопросов трудоустройства молодых людей;

- на создание условий для максимально гибкого включения молодого человека в новые для себя виды деятельности и обеспечение его законных прав и интересов;

- на поддержку и популяризацию инициатив и начинаний молодежи в социально-экономической сфере, сфере технологий и научно-промышленных разработок.

Оказание помощи, как со стороны государства, так и со стороны местного самоуправления оказывается молодым специалистам на селе.

Им предоставляется ряд льготных условий, таких как:

- обеспечение жильем по месту работы;

- предоставление высокооплачиваемого места труда;

- выпускникам, изъявившим желание работать в селе, полагается единовременное пособие - 100 тысяч рублей;

- безвозмездная субсидия от 20 тысяч рублей до миллиона.

Особая поддержка со стороны государства оказывается молодым ученым. Основные системные меры включают обеспечение материальной поддержки, предоставление грантов коллективам, возглавляемым молодыми учеными, на проведение исследований, приобретение оборудования, на доступ к информационным ресурсам, реализацию инновационных программ. А так же оказывается содействие развитию международного научного обмена, созданию

позитивного образа ученого и новых методов привлечения в науку. Ежегодно проводится конкурс грантов Президента Российской Федерации для поддержки научных исследований молодых российских ученых.

На сегодняшний день, по статистике, в науке занято около 9 тысяч исследователей в возрасте до 35 лет, что составляет примерно 50% всего штата исследователей. Но одними лишь повышениями заработной платы и системой грантов не удержать молодых специалистов, поэтому органы государственной власти стараются создать все условия для занятий научной деятельностью, что без материально-технической, приборной базы невозможно⁵⁰.

Для оказания помощи и поддержки молодым специалистам реализуются и ещё будут реализованы разработанные мероприятия, направленные: на вовлечение молодежи в деятельность трудовых объединений, студенческих отрядов, молодежных бирж труда и других форм занятости молодежи; на внедрение форм и технологий профессионального и социально-правового просвещения и ориентирования молодежи, помощи в планировании и развитии эффективной карьеры молодежи на рынке труда; на внедрение эффективных программ развития социальной компетентности молодежи, необходимой для продвижения на рынке труда; на развитие взаимодействия субъектов рынка труда в решении вопросов трудоустройства молодых людей; на создание условий для максимально гибкого включения молодого человека в новые для себя виды деятельности и на обеспечение его законных прав и интересов; на поддержку и популяризацию инициатив и начинаний молодежи в социально-экономической сфере, сфере технологий и научно-промышленных разработок. В условиях модернизации общества и растущих требований к человеческому капиталу государственная молодежная политика должна стать инструментом развития и преобразования страны. Это требует от всех участников процесса социального становления молодежи разработки и последовательной реализации подходов, ориентированных на прямое вовлечение молодых людей в решение собственных проблем и общенациональных задач

Первая ступень по адаптации молодежи начинается ещё в школе, когда перед учеником 9-11 класса встает выбор либо продолжить своё обучение в вузе, либо, получив среднее полное образование, начать

⁵⁰ Долгопятова Т. Российские предприятия в переходной экономике. / Т. Долгопядова. М., 2009. 162с.

работать, поэтому от проведенной учебно-воспитательной работы педагогов, родителей, средств массовой информации и психолога зависит дальнейшее успешное трудоустройство молодого человека. Зная только поверхностную информацию о специальности, они порой даже не представляют, что под ней может скрываться. Несовпадение представлений молодежи с реальными требованиями, сочетается с далеко не всегда обоснованными представлениями молодых людей о путях адаптации в сфере труда и занятости. Это проявляется в выборе профессии, а в дальнейшем в определении перспектив собственного трудоустройства.⁵¹

Несмотря на огромное влияние проведенной работы с учеником в школе, основная задача второй ступени адаптации молодежи к трудовой деятельности зависит от вузов и колледжей. Именно в этих учебных заведениях происходит обучение студентов как теоретическим, так и практическим знаниям по выбранной специальности. Но, к сожалению, существующая сегодня система подготовки студентов к профессиональной деятельности не полностью отвечает современным требованиям работодателей. Это происходит из-за того, что, во-первых, снижается роль производственных практик в подготовке специалистов. Во-вторых, как правило, обучение студентов происходит на достаточно устаревшем оборудовании, которое уже давно не используется на производстве. В-третьих, получив диплом об окончании высшего профессионального образования, выпускник вуза обладает преимущественно теоретическими знаниями, при полном или почти полном отсутствии практических навыков. Отсюда и наблюдается снижение качества профессионального образования и как следствие рост дефицита рабочих кадров.

Вузы не всегда в своей образовательной политике, в организации учебного процесса учитывают необходимость подготовки своих выпускников к трудоустройству после обучения. Работа студентов во время учебы вузами рассматривается как неизбежное зло, которое лишь отвлекает студентов от получения качественных знаний. Увязать вторичную занятость с получением практического опыта по будущей специальности удается далеко немногим вузам. То же касается практик и стажировок.

Существует множество противоречий, между качеством подготовки молодых специалистов и требованиями рынка труда.

⁵¹ Дунаева Н. Молодежь на рынке труда // Вопросы экономики / Н. Дунаева 2008. 429с.

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

В качестве третьей ступени в трудовой адаптации молодого человека выступает сама организация, в которой занят молодой человек. Трудовая адаптация персонала - это взаимное приспособление работника и организации, основывающееся на постепенном включении работника в процесс производства в новых для него профессиональных, психофизиологических, социально-психологических, организационно-административных, экономических, санитарно-гигиенических и бытовых условиях труда и отдыха. Современные ученые выделяют пять основных видов адаптации молодых специалистов:

- производственная;
- психофизиологическая;
- социально-психологическая;
- организационно-административная;
- экономическая.

Профессиональная адаптация молодых сотрудников, включает в себя несколько этапов, первый из которых является разъяснение новому сотруднику основного содержания его профессиональной деятельности на первых собеседованиях с менеджером по персоналу. В качестве следующего этапа могут выступать обучение на специальных курсах или тренингах.

Социально-психологическая адаптация подразумевает под собой вхождение в коллектив, принятие установленных норм взаимоотношений - одно из условий высоких результатов работы. Меры по социально-психологической адаптации направлены, прежде всего, на скорейшее преодоление сотрудником естественной при поступлении на новое место неуверенности.

Организационная адаптация - это процесс введения в организацию, он направлен на усвоение работником норм и правил, по которым живет организация. Целью этого процесса является принятие новым сотрудником ценностей, установок, принципов организации без ущерба для личностных ценностей. Первым этапом введения в организацию является собеседование с менеджером по персоналу, на котором новому сотруднику рассказывается об основных сведениях организации и о перспективах, которые он сможет иметь, работая здесь. Так же менеджер по персоналу рассказывает об истории компании, ее организационной структуре и месте в ней данного отделения, знакомит со служебной иерархией, отвечает на вопросы.

Во второй этап организационной адаптации молодого сотрудника входит знакомство с правилами внутреннего распорядка и ознакомительная экскурсия по офису организации. Третий этап это знакомство с сотрудниками, с которыми молодому специалисту предстоит активно взаимодействовать.

Перед каждым молодым жителем России сегодня остро встает проблема его конкурентоспособности в совершенно новой экономической и социокультурной ситуации, а по существу, это проблема его выживания. Под личной конкурентоспособностью понимается способность в условиях возрастающей конкуренции на рынке труда уметь к моменту завершения обучения в вузе обеспечить себя гарантированной работой по получаемой специальности в организации с перспективой успешного продвижения вверх по служебной лестнице. Особенно сильно это важно студентам и выпускникам вузов, решив, устоятся на работу, они как слабо защищенная категория населения наиболее остро ощущает на себе конкуренцию среди как старшего поколения, так и своих ровесников. Это вызвано следующими причинами:

- отсутствием опыта у молодых специалистов;
- завышенными требованиями к заработной плате в первый год;
- резкой сменой вида деятельности (переход от учебы к практике);
- отсутствием необходимых знаний, умений и навыков, предъявляемых работодателями;
- неготовность проявлять инициативу, брать ответственность на себя, принимать собственные решения;
- необходимостью постоянно контролировать молодых специалистов и даже иногда требуется доучивать их.

Уровень конкурентоспособности зависит от степени соответствия специалиста требованиям профессиональной деятельности, работодателей, рынка труда и социально-экономических условий в

целом. Качества, обеспечивающие эту способность, позволяют специалисту претендовать на определенную должность, участвовать и побеждать в конкурентной борьбе и, в дальнейшем, обеспечивать стабильную востребованность данного специалиста на рынке труда⁵².

Несмотря на ряд серьезных недостатков, молодежь обладает другими сильными качествами, которых нет у специалистов с большим опытом. Среди положительных моментов приема на работу молодых специалистов можно выделить следующие:

- отсутствие большинства стереотипов, присущих работникам со стажем, и наличие ярко выраженного стремления к новаторству, исследовательский интерес;

- социальная и профессиональная мобильность (отсутствие профессионального опыта делает молодых работников более гибкими);

- умеренность требований к размеру вознаграждения, обусловленная как нематериальным интересом (удовлетворенностью работой, амбициями и т.д.), так и материальным - получить пусть даже и небольшие, но собственноручно заработанные деньги, делающие их самостоятельными и независимыми от родителей. Кроме того, студент, решивший трудоустроится ещё в процессе обучения, ожидает, что став специалистом, он получит желаемое вознаграждение в перспективе, а, следовательно, пока можно согласиться и на меньшее;

- быстрая адаптация к новым условиям.

Молодые специалисты, не смотря на многие недостатки, в своем большинстве владеют необходимым сплавом следующих личностных качеств:

- мыслительные качества - это сильные аналитические способности, системность, гибкость мышление, креативность, умение справляться с большим объемом информации и находить сложные решения в трудной ситуации;

- коммуникативные навыки - умение вести деловые переговоры для достижения результата, умение взаимодействовать с людьми, способность подать свою точку зрения наиболее эффективно, повести людей за собой, наличие долговременных связей;

- организаторские навыки - умение спланировать собственную деятельность и деятельность группы, умение поставить задачи, распределить усилия и задания, проконтролировать достижение результата, способность прогнозировать ситуацию. Важным качеством является также способность справляться с большим количеством дел,

⁵² Вишневская Н. Законодательство о защите занятости и рынок труда (международный опыт) // Вопросы экономики./ Н. Вишневская 2003. 261с.

что означает, что ты наиболее эффективно распределил время для достижения результата;

- личностные качества - работоспособность, культура и интересы, семейное благополучие, умение взять ответственность за свои дела и за группу, высокая мотивация к достижению результата, стремление к развитию и успеху;

Так в условиях жесткой конкуренции на рынке труда наиболее опытные и квалифицированные кадры имеют преимущества перед остальными при получении высокооплачиваемой работы. В современной экономической ситуации в России, тем более в условиях мирового экономического кризиса, все более важным и значимым становится воспитание не только творческой, и высокопрофессиональной, но и конкурентоспособной личности. Тем не мание многие работодатели отмечают, что недостаточная профессиональная подготовка - это дело времени. Как правило, молодой специалист легко входит в работу, если он хорошо подготовлен в психологическом и социальном плане. Поэтому в период обучения в вузе студенту следует уделить особое внимание своей подготовке, и в первую очередь самоподготовке.

Литература:

1. Боровик В. Потери и приобретения молодежи в период проведения реформ // Диалог. 2009. 68с.
2. Вишневская Н. Законодательство о защите занятости и рынок труда (международный опыт) // Вопросы экономики. 2003. 261с.
3. Герасименко В.В. Теория переходной экономики. М., 2007. 109с.
4. Герций Ю. Занятость и рынок труда. // Человеческие ресурсы. 2009. 409с.
5. Дунаева Н. Молодежь на рынке труда // Вопросы экономики. 2008. 429с.
6. Долгопятова Т. Российские предприятия в переходной экономике. М., 2009. 162с.

Шандакова Н.Н., Шевцова Н.В., Семькина О.Ю.
Белгородский университет кооперации, экономики и права
Россия, г. Белгород

**ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ
И РАБОТОДАТЕЛЕЙ ЧЕРЕЗ
СИСТЕМУ ДУАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ**

Современное состояние рынка труда в России характеризуется острой нехваткой обеспеченности реального сектора экономики квалифицированными специалистами, что обуславливается существенным разрывом между знаниями и навыками, получаемыми выпускниками средних специальных учебных заведений, и потребностями рынка труда. Одним из решений данной проблемы является реализация модели дуального образования, которая несет в себе элементы сочетания практического обучения с частичной занятостью на производственных объектах с применением института наставничества и обучения в традиционном образовательном учреждении.

Дуальная модель подготовки кадров, или дуальное обучение, – это, безусловно, инновационная система профессионального обучения, которую можно рассматривать как в широком, так и в узком смысле:

– в широком смысле – это инфраструктурная региональная модель, обеспечивающая взаимодействие систем: прогнозирования потребностей в кадрах, профессионального самоопределения, профессионального образования, оценки профессиональной квалификации, подготовки и повышения квалификации педагогических кадров, включая наставников на производстве;

– в узком смысле – это форма организации и реализации образовательного процесса, которая подразумевает теоретическое обучение в образовательной организации, а практическое – в организации работодателя [1].

Принципы дуального обучения:

– принцип практикоориентированности, реализуемый для обеспечения практического опыта, получаемого студентами во время погружения в профессиональную среду, посредством применения практико-ориентированных образовательных технологий, направленных на формирование у будущих специалистов значимых для профессиональной деятельности знаний, умений, способов деятельности, профессионально-важных качеств;

– принцип комплексности, применяемый для создания единого образовательно-производственного пространства;

- принцип интегративности, способствующий установлению межпредметных связей, ориентации на получение приобретаемой квалификации с использованием модульных образовательных программ;

- принцип универсальности как осуществление единства теоретического и практического аспектов подготовки будущих специалистов; принцип гибкости и вариативности содержания и технологий образовательного процесса;

- принцип адаптивности, находящий свою реализацию в развитии способности к социализации будущего специалиста, когда происходит смена профессиональных ситуаций;

- принцип партнерства, служащий способом реализация мероприятий по совместной с предприятием/организацией подготовке кадров для предприятия через равноправное партнерство;

- принцип ответственности за выполнение принятых обязательств всеми участниками дуального обучения;

- принцип информационной открытости, применяемый для создания открытой информационной среды [8].

Дуальная система профессиональной подготовки студентов построена на взаимодействии двух самостоятельных в организационном и правовом планах структур: образовательного учреждения и производственной сферы / учреждения. Эта система состоит из двух различных учебно-производственных организаций – предприятие / учреждение и профессиональное образовательное учреждение, осуществляющие взаимовыгодную деятельность с целью повышения качества профессиональной подготовки студентов.

Дуальная модель обучения получает у нас в стране всё большее распространение благодаря следующим факторам:

- учебные планы все чаще составляются по рекомендациям работодателей. Тем самым студенты в учебных аудиториях образовательного учреждения изучают, прежде всего, то, что им непосредственно понадобится в процессе трудовой деятельности. А это значит, что полученная ими в учебном заведении квалификация будет соответствовать действующим на будущей работе профессиональным стандартам. В то же время, работодатели, исходя из потребностей в специалистах, имеющих по ожиданию работодателей и профессиональную подготовку, и необходимые для трудовой деятельности социальные и психологические качества, оформляют соответствующий заказ образовательным организациям. Так, преодолевается разрыв между теорией и практикой, и на работу поступает специалист, готовый к выполнению своих трудовых обязанностей;

– будущий специалист действительно получает профессиональные компетенции, поскольку это происходит на рабочем месте, посредством освоения современных образовательных технологий, возможности прохождения практики на рабочем месте и выполнения профессиональных заданий. Так студент формирует свою готовность к выполнению будущих трудовых обязанностей и получает мотивацию на профессиональную деятельность в производственном коллективе;

– находясь среди сотрудников, студент уже осваивает корпоративную культуру именно того трудового коллектива, в котором будет работать; существенно сокращаются кадровые просчёты в подборе персонала, так как продолжительная работа студентов-практикантов на рабочих местах способствует выявлению их сильных и слабых качеств;

– значительно сокращаются расходы работодателей на кадровый рекрутинг, в силу того, что подавляющая часть выпускников профессиональных образовательных учреждений остаются на тех рабочих местах, на которых проходила их педагогическая практика, нет необходимости обращаться в кадровые агентства и службы занятости с заявками на тех или иных специалистов;

– сотрудничество с образовательным учреждением при дуальном обучении дает возможность организации системы внутрифирменного обучения персонала по программам повышения квалификации с приглашением наиболее подготовленных преподавателей из образовательного учреждения [9].

Дуальная система подготовки компетентных, востребованных рынком труда выпускников образовательных организаций обладает следующими преимуществами перед «традиционной» системой подготовки специалистов:

– соответствие содержания образования современному уровню производства;

– знакомство студентов с корпоративной культурой предприятия, его особенностями;

– сведение к минимуму затрат по социальной и трудовой адаптации выпускника в новом трудовом коллективе;

– использование в обучающем процессе современного оборудования в условиях реальных производственных площадок;

– привлечение к образовательному процессу в качестве специалистов профессионального обучения высококвалифицированный инженерно-технический персонал предприятия.

Важнейшим организационно-экономическим условием развития дуальной формы подготовки специалистов является привлечение средств отраслей материального производства в профессиональную

школу. Модернизация материально-технической базы образовательных учреждений с финансовым участием предприятий-партнеров становится одним из определяющих факторов повышения качества дуальной целевой подготовки специалистов, особенно в условиях быстрой смены технологий и оборудования. Для обеспечения этой деятельности предприятие обязуется выделять материалы и оборудование; предоставлять базы практики; создавать условия для трудоустройства выпускников и т.д.

В свою очередь, учебные заведения обязуются готовить специалистов соответствующего профиля в количестве, необходимом предприятию. В целом механизм отношений колледжей с предприятиями содержит как традиционные (договоры о социальном партнерстве), так и новые элементы – совместные учебно-производственные структуры (лаборатории, образовательные пространства, и др.).

Таким образом, построение системы дуальной целевой подготовки будущих специалистов, ориентированной на реальные потребности регионального рынка труда, конкретных предприятий, социальные и карьерные ожидания молодежи, позволяет на качественно новой основе обеспечить взаимодействие учреждений профессионального образования и предприятий и тем самым обеспечить современное качество подготовки специалистов.

Несмотря на ряд преимуществ по сравнению с существующей общепрофессиональной системой подготовки рабочих и специалистов среднего звена, система дуального образования в России до сих пор не получила широкого распространения, так как многие предприятия считают не выгодным для себя инвестировать деньги в обучение новых специалистов.

На решение данной проблемы ориентирована принятая в 2014 г. Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» на 2013-2020 годы [6], которая провозглашает в части совершенствования системы СПО на 2015-2020 гг. решение трех системных задач: обеспечение соответствия квалификации выпускников текущим и перспективным требованиям современной экономики, консолидацию ресурсов бизнеса и государства на ускоренном развитии системы среднего профобразования, а также контроль за качеством подготовки квалифицированных кадров [3].

Для реализации указанных задач Агентством стратегических инициатив совместно с Минобрнауки РФ, Минэкономразвития РФ, Минтруд РФ и Минпромторг РФ при методической поддержке ФГАУ «Федеральный институт развития образования» реализует системный

проект «Подготовка рабочих кадров, соответствующих требованиям высокотехнологичных отраслей промышленности, на основе дуального образования», который направлен на оптимизацию модели подготовки профессиональных кадров по техническим специальностям для максимального удовлетворения потребностей бизнеса. В проекте участвуют 13 пилотных регионов: Калужская область, Ульяновская область, Пермский край, Красноярский край, Ярославская область, Свердловская область, Республика Татарстан, Волгоградская область, Московская область, Нижегородская область, Самарская область, Тамбовская область и Белгородская область [4].

Общая схема реализации дуальной модели образования в рамках реализации проекта представлена на рисунке 1.



Рис. 1. Алгоритм реализации дуальной модели образования в России в рамках проекта подготовки высококвалифицированных рабочих кадров

В рамках данной схемы разработана последовательность действий по внедрению дуального обучения в образовательный процесс профессиональных образовательных учреждений (рис. 2).

Из представленной последовательности следует, что дуальное обучение предполагает тесное взаимодействие образовательных учреждений и работодателей по успешной профессиональной и



Рис. 2. Этапы внедрения дуального обучения в образовательный процесс профессиональных образовательных организаций

социальной адаптации будущего специалиста, проявляемое при согласованности теоретической и практической подготовки, когда на аудиторных занятиях студент овладевает теорией профессиональной деятельности, а её практическое применение осуществляет непосредственно на рабочем месте [2].

Белгородская область присоединилась к проекту в 2015 г. Как и у других субъектов РФ, участвующих в нем, она стояла перед проблемой обеспечения экономики региона эффективными кадрами рабочих и инженерных профессий в соответствии с отраслевой спецификой области.

В настоящее время Белгородская область входит в число успешно развивающихся индустриально-аграрных регионов России. Выгодное экономико-географическое положение, наличие природных ресурсов,

развитая инфраструктура делают область привлекательной для инвестиционных проектов, продвижения инновационных технологий. Ведущими секторами экономической деятельности, обеспечивающими основной объем валового регионального продукта Белгородской области, являются промышленность, сельское хозяйство, торговля, строительство, транспорт и связь. Основу экономики Белгородской области во многом определяет развитие промышленного комплекса, на который приходится около половины валового регионального продукта и всех налоговых платежей региона.

Ведущая роль в промышленном производстве области принадлежит обрабатывающим производствам и предприятиям по добыче полезных ископаемых. В общем объеме отгруженных товаров 27,9% приходится на предприятия, занятые производством пищевых продуктов, 25,9% – металлургическим производством и производством готовых металлических изделий.

Для обеспечения производственных предприятий квалифицированными рабочими и специалистами среднего звена в области разработана «Региональная модель подготовки рабочих кадров», основными направлениями развития которой являются:

1. Совместное управление государственной системой среднего профессионального образования посредством создания автономных образовательных организаций и создания управленческих структур с участием представителей бизнес-сообщества (наблюдательных советов).

2. Формирование государственного задания на подготовку кадров на основе «прямого» заказа хозяйствующих субъектов и региональных отраслевых объединений работодателей (принцип – каждое бюджетное место под конкретный заказ работодателя).

3. Организация дуального обучения учащихся и студентов на производстве (обучение на рабочем месте под руководством наставника с использованием современного технологического оборудования).

4. Оценка профессиональной квалификации специалистами предприятий под контролем общественных объединений работодателей (объективность оценки обеспечена репутацией участников процедуры).

5. Гарантированное трудоустройство и закрепление выпускников на предприятиях (закрепление рабочего места на предприятии со стадии приема, отбор потенциальных работников из числа студентов в процессе дуального обучения, заключение договоров о предоставлении образовательного займа с последующим трудоустройством)

6. Переход от системы профориентации школьников к системе непрерывной поддержки профессионального выбора на протяжении

всей жизни (диверсификация образовательных траекторий различных социальных групп населения).

7. Повышение престижа рабочих профессий, востребованных в экономике региона, и внедрение на территории области модели новых экономических отношений, в которых выпускник является работником и собственником организации, мотивированным развивать свое дело собственным трудом.

Для реализации проекта в Белгородской области были сформированы следующие условия:

1. Ключевая роль координатора процесса передана региональному органу исполнительной власти (Департаменту внутренней и кадровой политики области).

2. Установлена четкая фиксация функциональных обязанностей каждого участника процесса.

3. Организовано массовое вовлечение предприятий-работодателей и профессиональных образовательных организаций: в проекте участвуют 897 предприятий области и все образовательные учреждения, осуществляющие подготовку студентов СПО.

4. В области имеются 8 отраслевых советов работодателей и 26 крупных «якорных» работодателей, обеспечивающих финансовую и материально-техническую поддержку реализации проекта.

5. Сформирована региональная нормативно-правовая база, регламентирующая внедрение модели дуального обучения в государственной системе профессионального образования по каждому направлению. Она включает:

– Закон Белгородской области «Об образовании в Белгородской области» от 31 октября 2014 года № 314.

– Распоряжение Губернатора Белгородской области «Об отраслевых советах работодателей Белгородской области» от 9 апреля 2013 года № 156-р.

– Постановление Правительства Белгородской области «Об оценке результативности деятельности профессиональных образовательных организаций Белгородской области» от 24 марта 2014 года № 96- пп.

– Распоряжение Правительства Белгородской области «О внесении изменений в распоряжение Правительства Белгородской области от 16 апреля 2012 года от 18 марта 2013 года № 211-рп «Об утверждении типовых форм соглашений и договоров».

– Распоряжение первого заместителя Губернатора Белгородской области – начальника департамента внутренней и кадровой политики Белгородской области «Об областном управляющем совете при

департаменте внутренней и кадровой политики Белгородской области» от 26 марта 2013 года № 17.

– Распоряжение первого заместителя Губернатора Белгородской области – начальника департамента внутренней и кадровой политики Белгородской области «Об утверждении порядка осуществления контроля за выполнением государственного задания образовательными Учреждениями среднего профессионального образования, подведомственными департаменту внутренней и кадровой политики Белгородской области» от 9 апреля 2013 года № 31.

6. Подготовлена нормативная база для формирования и внедрения в процесс дуального обучения института наставничества [7].

7. Функционируют сертифицирующие органы по оценке профессиональных квалификаций выпускников (сертификаты признаются на всей территории Белгородской области).

Региональными нормативными актами закреплено понятие дуального образования как «..форма реализации образовательных программ среднего профессионального образования, основанная на взаимодействии предприятий, учреждений и иных организаций, обладающих ресурсами, необходимыми для осуществления обучения, проведения учебной и производственной практики и осуществления иных видов учебной деятельности, предусмотренных основной профессиональной образовательной программой..» [5].

Основой реализации механизма дуального обучения в Белгородской области является модель государственно-частного управления профессиональными образовательными организациями, которая ориентирована на совместную деятельность бизнес-сообщества, образовательных организаций и органов власти региона.

Применение данной модели, построенной в соответствии с реальными потребностями предприятий (организаций), направлено на сбалансирование рынка труда и рынка образовательных услуг. В течение трех лет из государственного задания организаций выведены невостребованные профессии «Коммерсант в торговле», специальности «Экономика и бухгалтерский учет», «Менеджмент», «Правоведение». При этом на 17% увеличен объем подготовки кадров для машиностроения, металлообработки, горнодобывающей промышленности, сельского хозяйства и строительной отрасли.

Согласно заявкам якорных работодателей ежегодно обновляется перечень образовательных программ, реализуемых в регионе. В отдельных из них за последние три года обновление произошло более чем на 30% и привело к перепрофилизации организаций.

В процессе организации дуального обучения образовательные

организации области совместно с предприятиями разрабатывают программу дуального обучения, совместный календарный план-график, дневники дуального обучения для студентов [7, 8]. Это потребовало серьезной корректировки образовательных программ, внедрения новых технологий и практик преподавания, перестройки графиков учебных процессов [9, 10].

АНО ВО «Белгородский университет кооперации, экономики и права», являясь одной из образовательных организаций, участвующих в региональном проекте дуальной модели подготовки высококвалифицированных рабочих кадров в Белгородской области, в своей структуре имеет два факультета среднего профессионального образования: факультет экономики, сервиса и туризма и факультет информационных систем, права и общественного питания. Подготовка специалистов среднего звена в университете ведется по 14 специальностям. В рамках дуального обучения по каждой специальности имеется договор с партнерами-работодателями, что позволяет реализовывать:

- активное участие работодателей в процессе подготовки специалистов;
- участие в организации производственной практике (по профилю специальности) по каждому профессиональному модулю;
- трудоустройство выпускников;
- привлечение ведущих специалистов предприятий к преподаванию части профильных дисциплин и профессиональных модулей;
- проведение мастер-классов ведущими специалистами предприятий;
- проведение круглых столов, совместных обучающих семинаров.

В качестве партнеров-работодателей АНО ВО «БУКЭП» с использованием системы дуального обучения выступают Белгородский областной потребительский союз, Управление социальной защиты населения администрации г. Белгорода, АНО Центр развития туризма и народных художественных промыслов «Золотая подкова», ООО «Матрица», ООО «Марсала», ООО «Управляющая компания «Фермер Торг», ООО фирма «Новый Берег» и др.

Согласно договору о дуальном обучении студенты по прибытии на практику обеспечиваются рабочими местами по профилю специальности, взаимодействуют с опытным наставником – практическим работником, что способствует практическому овладению профессиональными компетенциями.

По окончании производственной практики руководитель от организации записывает в дневник на каждого практиканта характеристику – отзыв об отношении его к работе, степени освоения профессиональных компетенций.

Кроме того, представители предприятия-работодателя присутствуют на квалификационных экзаменах и защитах выпускных квалификационных работ. Такое заинтересованное отношение работодателя к обучению дает свои положительные результаты: значительная часть выпускников факультетов СПО трудоустраивается сразу же после окончания обучения.

В университете проводится комплекс мероприятий по взаимодействию с партнерами-работодателями – проводятся дни карьеры, мастер-классы, экскурсии на площадки партнеров-работодателей, что позволяет решать задачи по:

- обеспечению взаимосвязи между потребностью в специалистах и рынком образовательных услуг;
- формированию конкурентоспособности выпускников за счет постоянной ориентации образовательных программ на наивысшие критерии профессиональной квалификации работников;
- созданию системы информирования обучающихся и работодателей данными о потребностях в специалистах и образовательных услугах;
- организации и проведению консультаций и психологической поддержки выпускников по вопросам трудоустройства.

На наш взгляд, реализация механизма взаимодействия образовательных организаций и работодателей посредством изучения вопросов спроса и предложения трудовых ресурсов позволит повысить качество подготовки профессиональных кадров, что сможет способствовать в целом улучшению ситуации успешного трудоустройства выпускников. При этом система дуального обучения выступает важнейшим компонентом этого механизма, который способствует успешному освоению выпускником профессиональных компетенций, умению работать в команде, формированию активной жизненной позиции.

Литература:

1. Есенина Е. Ю. Что такое дуальная система обучения? Детальный. Режим доступа: http://www.uppro.ru/library/personnel_management/training/dualnoe-obuchenie.html.
2. Кукушкина Н. Г., Резинкина Л.В. Дуальное профессиональное образование: опыт становления и проблемы развития // Образование:

ресурсы развития. Вестник ЛОИРО. 2016. № 2. С. 35-40.

3. Листвин А. А. Дуальная система профессионального обучения: условия применения в России // Вестник Череповецкого государственного университета. 2015. №3 (64). С.118-122.

4. Методические рекомендации по реализации дуальной модели подготовки высококвалифицированных рабочих кадров разработаны Минобрнауки РФ, Агентством Стратегических инициатив и ФГАУ «Федеральный институт развития образования» // Режим доступа: si.ru/projects/7267.

5. О порядке организации дуального обучения обучающихся (вместе с «Положением о порядке организации и проведения дуального обучения обучающихся профессиональных образовательных организаций Белгородской области»): Постановление Правительства Белгородской области от 18 марта 2013 г. №85-пп.

6. Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» на 2013-2020 годы: Постановление Правительства РФ от 15 апреля 2014 г. №295.

7. Об утверждении типового положения о наставничестве на предприятиях (организациях) области, реализующих мероприятия по организации и проведению дуального обучения обучающихся очной формы обучения профессиональных образовательных организаций области: Распоряжение Правительства Белгородской области от 2 сентября 2013г. №417-рп.

8. Петров, Ю.Н. Дуальная система инженерно-педагогического образования – инновационная модель современного профессионального образования. Н. Новгород, 2009. 280 с.

9. Шилина, И.А. Обучающее предприятие как важнейшая составляющая процесса обучения в дуальной системе профессионального образования Германии // Известия пензенского государственного педагогического университета им. В.Г. Белинского. 2009. № 16. С. 243–248.

Шигарева К.С., Минаева Л.А.

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

ТРУДОУСТРОЙСТВО ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ – ВАЖНАЯ СТРАТЕГИЧЕСКАЯ ЗАДАЧА РАЗВИТИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

В последнее время потребность в высшем образовании увеличилась в несколько раз. Это обусловлено тем, что современный рынок труда диктует новые условия, работодатели хотят себе умных, амбициозных, образованных специалистов. В России в условиях формирования рыночных взаимоотношений все более важное место занимает карьера, позволяющая на уровне организации более полно раскрывать и использовать профессиональный потенциал работников, а специалисту дает возможность удовлетворить профессиональные и социальные потребности [1]. Молодые специалисты, получив образование и устраиваясь на работу, сталкиваются с рядом трудностей.

В данный момент на первый план в социально-экономической деятельности человека выходит его конкурентоспособность на рынке труда. Однако на профессиональный успех может рассчитывать только тот, кто способен быстро адаптироваться к переменам. По-настоящему конкурентоспособным будет работник, который не только хорошо теоретически подкован в своей профессии, но и общителен, стрессоустойчив, умеет работать в команде и выполнять поставленные задачи в установленные временные рамки [2].

Существенное влияние на состояние рынка труда в ближайшем будущем способна оказать именно молодежь, поскольку это активный и перспективный слой населения. Они намного легче адаптируются и приспосабливаются в постоянно меняющихся условиях рыночной экономики, легко обучаются, они мобильнее, целеустремленнее. Однако молодые специалисты чаще не востребованы, так как не имеют достаточного количества практических навыков и опыта. Таким образом, молодёжь сталкивается с проблемой трудоустройства по приобретенной профессии и специальности.

Основной причиной молодежной безработицы является противоречие между социально-профессиональными ориентациями молодых людей и потребностями работодателей в рабочей силе. Молодые люди, которые получили профессиональное образование, чаще всего не имеют возможности применить свои профессиональные знания на практике, поскольку выбор ими профессии, в первую очередь,

определялся её престижностью, а не востребованностью на рынке труда и возможностью трудоустроиться по завершению обучения.

Поддержка и социальная защита молодёжи – стратегически важная задача современной социальной политики нашего государства. Особенно это касается вопроса обеспечения трудоустройства и занятости выпускников учебных заведений, который особенно остро встаёт в последнее время из-за того, что в общей структуре всех российских безработных по данным Росстата в июне 2017 года было зарегистрировано 21,8 % молодёжи в возрасте до 25 лет и 27,3% лиц, не имеющих опыта трудовой деятельности [3]. В указанной категории граждан именно выпускники максимально подвержены риску нетрудоустройства. И это лишь официальная статистика выпускников, которые обратились в социальные службы и встали на учёт.

Проблема трудоустройства выпускников ВУЗов в России актуальна из-за трудностей молодого специалиста получить должность по различным причинам:

- отсутствия опыта работы по специальности;
- недостаточной активности самого выпускника;
- ошибочный выбор профессии, в итоге приобретение невостребованной или слишком востребованной специальности, которые, в свою очередь, характеризуются низким или высоким уровнем спроса на рынке труда на соответствующую профессию.

Низкий уровень трудоустройства выпускников различных вузов, по мнению Министерства образования и науки, обусловлен двумя причинами, такими как дисбаланс предложения и спроса на рынке труда и несоответствие компетенций выпускников требованиям работодателей.

Российский исследователь Алашеев С. Ю. при изучении представлений работодателей о необходимых качествах работников заявил, что работодатели зачастую не имеют полного и четкого представления как о требуемых качествах претендента на вакантное место (профессиональных, личностных), так и о самом рабочем месте [4]. При найме линейного персонала и высшего менеджмента требования работодателей включают:

- желаемый уровень образования (как правило, высшее);
- наличие опыта работы по специальности;
- иные профессиональные навыки и компетенции;
- ряд личностных качеств (например, коммуникативные навыки, стрессоустойчивость).

По мнению некоторых исследователей, требования работодателей к выпускникам вузов можно разделить на две группы:

- профессиональные;
- личные.

Основные профессиональные требования представлено наличием диплома о высшем образовании, умением работать на компьютере, а в некоторых организациях, которые имеют филиалы за рубежом или работают с зарубежными партнерами, знание иностранного языка [5].

К числу основных личностных требований относятся: стрессоустойчивость, ответственность, коммуникабельность, логическое мышление, способность к обучаемости, креативность, способность к самостоятельному принятию решений, целеустремленность, уверенность в себе, а также умение вести деловые переговоры.

Для некоторых работодателей важны такие качества, как приятная внешность, грамотная речь, отсутствие слов-паразитов, опрятность. Как отмечает Гусарова Н. Ф., для эффективного выполнения определенной профессиональной деятельности требуется 5-7 профессионально важных качеств личности (к настоящему времени выделено примерно 50) [6]. При этом главными претензиями к личным качествам выпускников при трудоустройстве называются:

- нежелание трудиться;
- недостаток навыков общения;
- высокие претензии молодых специалистов (в частности, к размеру заработной платы).

По мнению самих молодых специалистов, основными причинами, которые сдерживают эффективное трудоустройство выпускников учреждений профессионального образования, являются:

- отсутствие взаимосвязи между рынком труда и рынком образовательных услуг;
- отсутствие заинтересованности профессиональных образовательных учреждений в трудоустройстве выпускников;
- ориентация кадровой политики большинства российских организаций в основном на достижение текущих результатов, а не на перспективное развитие;
- отсутствие у большинства выпускников навыков самоопределения на рынке труда, развития трудовой карьеры, ведения переговоров с работодателями по вопросам трудоустройства;
- завышенная самооценка у значительной части выпускников своего профессионально-квалификационного уровня.

Таким образом, проблему трудоустройства молодых специалистов надо решать в двух направлениях. Первое направление предполагает разработку комплекса мероприятий, которые будут направлены на

правильный выбор профессии [7]. В данном случае на этапе выбора профессии должны согласовываться следующие условия:

- наличие адекватного образа специальности и профессиональной деятельности, а также желания человека заниматься интересующей его профессией;

- наличие у человека качеств, которые необходимы для успешного выполнения выбранного вида деятельности;

- наличие соответствующих личностных характеристик, состояния здоровья и необходимого уровня общеобразовательной подготовки;

- потребность в данной профессии (критерием может служить, например, спрос на данную профессию на рынке труда);

- наличие экономических возможностей для приобретения профессиональных теоретических знаний и практических навыков.

Второе направление представлено разработкой комплекса мероприятий, которые будут направлены на совершенствование системы профессионального образования. В частности, на то, чтобы все профессионально-образовательные учреждения осуществляли подготовку молодых специалистов по единым образовательным стандартам, содержание которых должно соответствовать современным требованиям рынка труда.

Риск неправильного выбора профессиональной деятельности в данном случае будет минимален. Соответственно, такой подход будет способствовать успешному трудоустройству молодых специалистов после получения профессионального образования.

Таким образом, обобщая результаты и анализируя разносторонние источники, можно сделать следующие выводы:

- при выборе профессии молодежь на рынке труда встречает значительная конкуренция, оказывающая непосредственное влияние при трудоустройстве;

- чтобы соответствовать требованию рынка трудоустройства молодой специалист должен быть конкурентоспособным, а его знания по полученной специальности должны быть на уровне современных тенденций;

- не исключено, что наличие местного гражданства или вида на жительство при согласовании всех нюансов между работодателем и нанимаемым лицом будет положительным моментом и своеобразным бонусом при трудоустройстве.

Исходя из всего вышперечисленного, следует отметить, что данная тема является актуальной на данный момент, так как формирование карьерной стратегии в самом начале карьеры — представляется не только одним из существенных факторов

последующей трудовой деятельности, но и основой всей последующей жизни.

Литература:

1. Актуальные вопросы социально-экономического развития России // Аналитический вестник. 2015. №22 (575). С. 47.
2. Аврамова Е. М., Верпаховская Ю. Б. Работодатели и выпускники вузов на рынке труда: взаимные ожидания / Социолог. исслед. 2015. №4. С. 37-46.
3. Федеральная служба государственной статистики: уровень безработицы [Электронный ресурс]. Режим доступа: www/gks.ru.
4. Алашеев С. Ю. Требования работодателей при найме работников, как фактор формирования образа профессии / Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России: сб. докл. по материалам VIII Всерос. науч.-практ. интернет-конф. Петрозаводск: Изд-во ПетрГУ, 2016. С. 24-42.
5. Демура Н. А. К вопросу о классификации факторов экономического роста и развития / Вестник Белгородского государственного технологического университета им. В. Г. Шухова. 2013. №5. С. 130-134.
6. Гусарова Н. Ф. Психология профессионального образования. Режим доступа: <http://de.ifmo.ru/--books/0062/> (дата обращения: 17.10.2017).
7. Кравченко Л. Н. Сценарии развития отечественной экономики / Актуальные проблемы экономического развития: сб. докл. Междунар. заочной науч.-практ. конф. Белгород: Изд-во БГТУ, 2015. С. 164-168.

Шигарева К.С., Мясоедов Р.А.

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

**ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАНИЕ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ
СПЕЦИАЛИСТОВ**

Современная развивающаяся Российская экономика отличается своей высокой монополизированностью, слабым развитием и сырьевым характером. На современном этапе развития страны концепция дополнительного профессионального образования приобрела ключевое значение. Наличие дополнительного профессионального образования в условиях постоянно изменяющейся внешней среды является

«спасательным кругом» для адаптации к внедрениям новых технологий, НИОКР и ноу-хау в профессиональной и личной жизни.

Дополнительное профессиональное образование играет немаловажную роль для государства и общества [1]. Оно становится ведущей сферой социальной политики в рамках обеспечения благоприятных условий личного и профессионального развития человека, механизмом выработки культурного и профессионального потенциала, а также условием совершенствования общественного производства.

Дополнительное профессиональное образование представляет собой рост и развитие способностей личности, соответствующих ее потребностям, темпу, реализуемости, времени и способностям.

Для студента вуза – как будущего специалиста – важны осознание необходимости развития и желание самосовершенствования и самореализации [4]. Поэтому необходимость дополнительного обучения – не только стимул к повышению качества собственных знаний, но и максимизация собственной конкурентоспособности на рынке труда.

На октябрь 2017 года, по данным исследователей группы компаний HeadHunter, дефицитность рабочего персонала достигла показателя конкурентоспособности 7,0 (на одну вакансию приходилось 7 резюме), что свидетельствует о повышенном уровне конкуренции в пользу работодателя. Нынешняя молодежь не видит себя в рабочих профессиях, а закончив инженерные специальности идёт работать в другую сферу. Это подтверждают данные федеральной службы труда и занятости: коэффициент напряженности на рынке труда на 1 мая 2017 года составил 0,7 [8]. Данный коэффициент показывает, какое число незанятых трудовой деятельностью граждан, которые состоят на учёте в службе занятости, приходится на одну заявленную предприятиями вакансию. Эта проблема тесно связана с рынком высшего профессионального образования. Большой конкурс на юридические и экономические специальности сопровождается снижением конкурса на инженерные специальности, что впоследствии всё больше усугубляет напряженное состояние рынка труда.

Для работающего специалиста, который желает быть конкурентоспособным на рынке труда, профессионалом в области своей деятельности, дополнительное профессиональное образование помогает скорейшей адаптации к изменениям и дополнениям.

Дополнительное профессиональное образование в настоящий момент при наличии определенных успехов при его реализации все же включает в себя ряд противоречивых проблем:

- между государственной системой профессионального образования, которая не способна в силу объективных причин оперативно реагировать на постоянные изменения требований к подготовке будущих специалистов, и потребителями профессиональных образовательных услуг, т.е. абитуриентами, студентами и слушателями.

- между инновационным подходом с учетом требований отраслевого рынка труда и личностного развития и традициями формирования содержания профессионального образования.

- между недостаточным предложением в виде наличия образовательных комплексов и учреждений для оказания такого рода образовательных услуг и потребностями определенных социальных групп в дополнительном профессиональном образовании.

Современный рынок труда требует от кандидатов высокий уровень профессионализма, коммуникабельности и работоспособности. Рассмотрим критерии высококвалифицированного специалиста и несколько его качеств [3]:

1. Образованность. Сюда относятся:

- высшее образование;
- практические навыки и умения;
- знания в своей предметной (профессиональной) области;
- опыт работы и достижения в конкретной сфере деятельности;
- знания в смежных профессиональных отраслях;
- стремление к постоянному пополнению собственных знаний.

2. Социализированность. Выделяются такие качества как:

- коммуникативные свойства;
- культура труда и общения;
- инициативность;
- готовность к активной профессиональной и социальной деятельности;
- умение ориентироваться в быстроизменяющемся информационном поле.

3. Индивидуальные качества, такие как:

- готовность к созидательному труду;
- творческие способности;
- умение аналитически мыслить;
- сформированность памяти и мышления;
- саморазвитие;
- самовоспитание;
- стремление к самосовершенствованию.

В рамках дополнительного профессионального образования необходимо придерживаться следующих принципов:

- преемственность и непрерывность образовательных программ;
- единая организационная структура;
- общность требований к качеству предоставляемого образования;
- высококвалифицированный профессорско-преподавательский состав с обязательным привлечением практических работников в соответствующей сфере деятельности и т.п.

Также необходимо отметить значимость применения инновационных методов обучения в системе дополнительного профессионального образования. Инновационная деятельность в широком смысле подразумевает ряд взаимосвязанных видов работ, комплекс которых гарантирует возникновение действительных инноваций [7]. Примером служат:

- научно-исследовательская деятельность (результатом является реализация действительных инноваций: разработка нововведений, ноу-хау, различных изобретений и пр.);
- проектная деятельность (разработка на базе научных знаний инновационных проектов);
- образовательная деятельность (направление развития профессиональных навыков и опыта с целью реализации инновационных проектов).

Применение данных методов актуально при реализации подготовки высококвалифицированных специалистов на всех уровнях образования.

Рынок высшего профессионального образования в России имеет свою специфику. Во-первых, процесс формирования рынка обусловлен историческим фактором: до распада Советского Союза образование в стране было абсолютно бесплатным для граждан, а на рынке труда спрос практически равнялся предложению, поскольку профессиональные учебные заведения формировали квоты на поступления исходя из госзаказа, а выпускники этих заведений получали рабочее место по распределению.

Во-вторых, в большинстве вузов России готовят специалистов широкого профиля, в связи с чем на рынке труда с каждым годом появляется всё больше выпускников, которые обладают лишь общими знаниями в конкретной области, работодателю приходится «доучивать» своих работников [6]. В связи с этим фактом, у абитуриента как у потенциального потребителя услуги, зачастую, отсутствует интерес к профессии как таковой, основная его цель – получение документа, подтверждающего окончание вуза. Согласно данным совместных исследований Высшей школы экономики и Росстата среди опрошенных 60 тысяч человек с высшим или средним специальным образованием только половина выпускников вузов и менее трети обладателей

дипломов колледжей и ПТУ работают по специальности. Четверть выпускников вузов и половина выпускников ПТУ работают там, где их квалификация вообще не нужна.

Современные специалисты должны обладать особой подготовкой и специфичными знаниями в своей профессиональной области для повышения уровня конкурентоспособности и обеспечения эффективности инновационных процессов в стране. Существуют следующие виды дополнительного профессионального образования:

- 1) повышение квалификации;
- 2) стажировка;
- 3) профессиональная переподготовка.

Целью повышения квалификации является обновление теоретических и практических знаний специалистов, которые связаны с повышением требований к уровню квалификации и с необходимостью освоения современных методов решения профессиональных задач. Повышение квалификации включает в себя следующие виды обучения [2]:

- 1) краткосрочное (не менее 72 часов) тематическое обучение;
- 2) тематические и проблемные семинары (от 72 до 100 часов);
- 3) длительное (свыше 100 часов).

Основная цель стажировки заключается в формировании и закреплении на практике профессиональных знаний, умений и навыков, полученных в результате теоретической подготовки. Стажировка осуществляется также в целях изучения передового опыта, приобретения профессиональных и организаторских навыков для выполнения обязанностей по занимаемой или более высокой должности. Стажировка может быть как самостоятельным видом дополнительного профессионального образования, так и одним из разделов учебного плана при повышении квалификации и переподготовке специалистов.

Целью профессиональной переподготовки специалистов является [5]:

- 1) получение специалистом дополнительных знаний, умений и навыков по образовательным программам, которые предусматривают изучение отдельных дисциплин, разделов науки, техники и технологии, необходимых для выполнения нового вида профессиональной деятельности;

- 2) расширение квалификации специалистов в целях их адаптации к новым экономическим и социальным условиям и ведения новой профессиональной деятельности, в том числе с учетом международных требований и стандартов;

3) освоение образовательных программ профессиональной переподготовки и повышения квалификации завершается обязательной итоговой государственной аттестацией слушателей, состоящей из одного или нескольких аттестационных испытаний.

Таким образом, в современных условиях развития российского рынка образовательных услуг, а также напрямую связанного с ним рынка трудовых ресурсов наиболее актуальным становится вопрос уровня качества образования как основного фактора повышения профессиональной конкурентоспособности специалистов. Одним из наиболее перспективных путей решения проблем сбалансированности спроса и предложения на рынке труда является получение более углубленного в конкретной профессиональной сфере дополнительного профессионального образования. Активное развитие в учебном заведении системы дополнительного профессионального образования решает ещё также и вопрос приобретения дополнительных средств для вуза в условиях его финансовой самостоятельности. Дополнительное профессиональное образование, по нашему мнению, является неотъемлемой частью становления специалиста, как личности, как профессионала, а также как конкурентоспособного субъекта на рынке труда.

Литература:

8. Актуальные вопросы социально-экономического развития России / Аналитический вестник. 2015. №22 (575). С. 47-51.

9. Алашеев С. Ю. Требования работодателей при найме работников, как фактор формирования образа профессии / Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России: сб. докл. по материалам VIII Всерос. науч.-практ. интернет-конф. Петрозаводск: Изд-во ПетрГУ, 2016. С. 24-42.

10. Божков Ю. Н., Ковалева Т. Н., Носов С. М. Специфика инвестиционных процессов в российской экономике / Вестник Белгородского государственного технологического университета им. В. Г. Шухова. 2016. №8. С. 246-250.

11. Демура Н. А. К вопросу о классификации факторов экономического роста и развития / Вестник Белгородского государственного технологического университета им. В. Г. Шухова. 2013. №5. С. 130-134.

12. Кравченко Л. Н. Сценарии развития отечественной экономики / Актуальные проблемы экономического развития: сб. докл. Междунар. заочной науч.-практ. конф. Белгород: Изд-во БГТУ, 2015. С. 164-168.

13. Коряковцева, О.А., Тарханова, И.Ю. Непрерывное образование как средство социализации взрослого человека / Вестник Вятского государственного гуманитарного университета. 2015. № 8. С. 132-135.

14. Моисеев В. В. Антикризисная политика России / Вестник Белгородского государственного технологического университета им. В. Г. Шухова. 2016. №7. С. 181-186.

15. Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]. Режим доступа: www/gks.ru..

Шишка Е.А.

Белгородский государственный национальный исследовательский университет, г. Белгород, Россия

СРАВНИТЕЛЬНАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПОСЛЕДСТВИЙ БИТВЫ НА КУЛИКОВОМ ПОЛЕ ПО ДАННЫМ ПИСЬМЕННЫХ И АРХЕОЛОГИЧЕСКИХ ИСТОЧНИКОВ

Уже на протяжении более трех столетий отечественные историки и публицисты активно интерпретируют и обсуждают сражение, происходившее в сентябре 1380 г. на Куликовом поле. Библиография события насчитывает свыше 700 научных публикаций с XVIII века и по сегодняшний день. Последние десятилетия ознаменовались конференциями, статьями и сборниками, однако, круг нерешенных в настоящее время проблем в исследовании событий Донского побоища остается достаточно широким. Существуют серьезные разногласия относительно того, какова была численность войск Дмитрия Донского перед сражением. Согласно русским летописям, численность армии московского великого князя Дмитрия Ивановича могла несколько превышать двести тысяч воинов: «бешевсеа силы и всихъ ратей числом с полтора ста тысящъ или с двесте» [15, с. 314]. Аналогичная информация приводится и в немецкой хронике Детмара [17, с. 568]. Однако, стоит отметить, что все летописные известия противоречивы и преувеличены. Проблема численности русских войск нашла свое отражение в трудах ряда известных дворянских историков, в частности В.Н. Татищева, М.В. Ломоносова, М.М. Щербатова, Н. М. Карамзина и др. Характерной чертой исследований XVII-XIX вв. является критический подход ученых к показаниям письменных источников. Так, В. Н. Татищев в третьей части своей "Истории Российской" помещает большой рассказ о Куликовской битве, где критически подходит к указанным в Никоновской летописи цифрам численности войск, радикально их уменьшая: вместо 200 тысяч - 20,

вместо 400 тысяч – 40. В начале XX века возрастает тенденция к преувеличению масштабов битвы. Так, генерал А.К. Баиков писал, что русская армия имела в своих рядах от 190 до 240 тыс. человек [2, с. 69]. Советский и российский историк В.А. Кучкин, считал, что в русском войске под предводительством Дмитрия Донского было более 170 тыс. воинов [9, с. 74]. В свою очередь, военный историк Е.А. Разин придерживался мнения, что русская армия могла насчитывать 50-60 тыс. [4, с. 116]. Такого же мнения придерживалась и О.Н. Дубровская [6, с. 70]. К концу XX века А.Н. Кирпичников и Н.М. Молева называют цифру в 36 тыс. человек [10, с. 217]. Но особо хотелось бы отметить, что на сегодняшний день, по мнению многих историков и археологов, число участников битвы сильно преувеличено. По мнению О.В. Двуреченского, на Куликовом поле сражалось около 5 тысяч русских воинов [1, с. 18]. Учитывая географические особенности и площадь места сражения, последние археологические данные и ряд других факторов, мнение вышеназванного археолога, нам видится наиболее точным.

Анализ отечественных и зарубежных письменных источников свидетельствует о том, что битва проходила на протяжении трёх часов, что естественно должно было отразиться и на количестве потерь воинов с обеих сторон. Но особо хотелось бы остановиться на потерях войска Дмитрия Донского, поскольку вокруг этого вопроса существуют самые различные версии. В разных редакциях «Повести о Мамаевом побоище» итоговые цифры потерь относительно стабильны: говорится, как правило, что погибло 250 тысяч или 253 тысячи, осталось 40, или 45, или 50 тысяч воинов [16, с. 126]. Русские летописи называют две цифры погребенных: около 12 тысяч и около 24 тысяч [3, с. 250]. Но в свое время, русский военный историк А. Петрушевский доказывал, что потери русских войск составляли 110-120 тысяч человек, т.е. погибло 2/3 от личного состава [12, с. 93]. Советские историки, в частности В.В. Каргалов, считали, что погибла половина сражавшихся, т.е. 75 тысяч [8, с. 182]. По мнению А.И. Журавлева и Д. Масловского число убитых не превышало 40 тысяч воинов, что составляло треть от всего войска [7, с. 151]. Согласно подсчетам В.В. Похлёбкина, в ходе сражения на Куликовом поле погибло 12 князей и 483 боярина – т.е. 60% командного состава [14, с. 61]. В целом, согласно анализу письменных источников и работ ряда исследователей, потери русских войск вряд ли превышали 50% от личного состава, т.к. если бы в ходе битвы армия Дмитрия Донского потеряла половину или более половины своего состава, то лишилась бы способности к контрнаступлению. Однако, как известно, русская армия после удара Засадного полка перешла в

контрнаступление по всем направлениям [13, с. 60]. По всей видимости, потери могли составить третью часть от всего войска. Исходя из вышесказанного, мы считаем, что потери русских войск в ходе Донского побоища в целом могли составлять 1500 человек.

Одной из центральных проблем на сегодняшний день остается поиск захоронений павших в сражении русских воинов. На протяжении 1983-1987 гг. в поле зрения ученых находились три предполагаемых места погребения, это были погост у храма Рождества Пресвятой Богородицы в селе Монастырщино, могильник на правом берегу Дона и курган в верховьях реки Смолки. В последние десятилетия объектами исследований специалистов музея-заповедника «Куликово поле» становились такие археологические памятники как городища Супруты, Ново-Клеймёново, Щепилово, Снедка, Картавцево, селище Щукино, Торховский археологический комплекс и многие другие. В целом, на сегодняшний день, было обследовано более 82 населенных пунктов Тульской и Липецкой областей [11, с. 112-114]. В ходе поисковых работ были обнаружены обрывки кольчуг, панцирей, обломки стрел, копей, топоров, сабель и мечей, однако локализовать места погребений русских воинов погибших в 1380 году до сих пор не удалось [5, с. 14-75]. Возникает вполне закономерный вопрос, почему не смотря на длительные раскопки, археологам до сегодняшнего времени не удается определить места захоронений? Существует несколько гипотез, но сегодня наиболее убедительной является та версия учёных, согласно которой отсутствие костных останков объясняется тем, что после битвы тела погибших закапывались на небольшую глубину, а поскольку чернозем обладает повышенной химической активностью, то под действием осадков практически полностью деструктурируется тела погибших. Однако, несмотря на отрицательные результаты, поисковые работы продолжаются, и, по мнению многих историков и археологов, впереди нас ожидает множество открытий и исследований, которые смогут дать ответы на ряд неразрешенных на сегодняшний день проблем.

Литература:

1. Азбелев С.Н. О географии Куликовской битвы // Русское поле. 2012. №2. С. 43-52.
2. Баиов А.К. История русского военного искусства. В 2-х томах. М.: Издательство «ФондИВ», 2008. Т. 1. 656 с.
3. Борисов Н.С. И Свеча бы не угасла...: Исторический портрет Сергия Радонежского. М.: Молодая гвардия, 1990. 301 с.
4. Голденков М. Утраченная Русь: забытая Литва, неизвестная Московия, запрещенная Беларусь. Минск.: Букмастер, 2011. 416 с.

5. Двуреченский О.В. Реликвии Донского побоища. Находки на Куликовом поле. М.: Квадрига, 2008. 90 с.
6. Дубровская О.Н. Краткая история войн и сражений. М.: РИПОЛ КЛАССИК, 2002. 480 с.
7. Журавлев А.И. Кто мы русские? Ростов н/Д.: Феникс, 2007. 189 с.
8. Каргалов В.В. Народ-богатырь: История военных нашествий на Русь. IV-XIX вв. М.: ЛЕНАНД, 2017. 200 с.
9. Кучкин В.А. Дмитрий Донской // Вопросы истории. 1995. № 5-6. С. 62-83.
10. Молева Н.М. Боярские дворы. М.: АСТ, Олимп, 2008. 413 с.
11. Наумов А.Н. К вопросу о поиске захоронений воинов, павших в Куликовской битве // Чтения по военной истории: Сборник статей. СПб., 2006. С. 110-114.
12. Петрушевский А. Рассказы про старое время на Руси. М.: Издание книжного магазина В.В. Думнова, Типография Е.Г. Потапова, 1888. 372 с.
13. Плотникова О.А. Дмитрий Донской. М.: ИД «Комсомольская правда», 2015. 96 с.
14. Похлёбкин В.В. Татары и Русь. 360 лет отношений Руси с татарскими государствами 1238-1598 гг. (От битвы на р. Сить до покорения Сибири). М.: Международные отношения, 2000. 190 с.
15. Полное собрание русских летописей (ПСРЛ). Т. 4, ч. 1. М.: Языки русской культуры, 2000. 363 с.
16. Сказания и повести о Куликовской битве / Изд. подгот. Л.А. Дмитриев, Д.С. Лихачев. М.: Наука, 1982. 434 с.
17. Detmar-Chronik von 1101-1395 mit der Fortsetzung von 1395-1400 // Die Chroniken der Deutschen Städte vom 14. bis 16. Jahrhundert. Leipzig, 1884. Bd. 19.

Шкиль О.С., Осинцева В.С.

Амурский государственный университет, Россия, г. Благовещенск
**PR-ПРОЕКТ КАК СРЕДСТВО ПРОДВИЖЕНИЯ ЦЕНТРОВ
 СОДЕЙСТВИЯ ТРУДОУСТРОЙСТВУ ВЫПУСКНИКОВ**

Трудоустройство выпускников вузов является актуальной проблемой профессионального образования, обусловленной произошедшими в последнее время качественными изменениями профессиональной подготовки кадров, которые направлены не только на повышение конкурентоспособности молодых специалистов, но и

эффективности взаимодействия сферы образования с реальной экономикой в современных социально-экономических условиях.

Для решения данной проблемы в России в середине 1990-х годов началось становление системы содействия трудоустройству выпускников. Целью создания этой системы является не только содействие трудоустройству молодых специалистов, которых выпускают учреждения профессионального образования, но и их профессиональная адаптация к современному рынку труда [3, с. 137].

На базе Амурского государственного университета (АмГУ) Центр содействия трудоустройству выпускников и студентов (ЦСТВиС) был создан в 2012 году. Главная цель ЦСТВиС – создание и развитие системы содействия трудоустройству выпускников и студентов учреждений высшего образования Амурской области, основными направлениями которой выступают [1, с. 118]:

- создание системы информирования обучающихся, выпускников учреждений профессионального образования и работодателей о состоянии рынка труда и образовательных услугах, которые способствуют решению вопросов трудоустройства;

- прогнозирование развития рынка труда и образовательных услуг;

- разработка научно-методического обеспечения деятельности центров содействия трудоустройству выпускников и студентов Амурской области;

- расширение возможностей для выпускников при трудоустройстве и для работодателей при подборе специалистов;

- организация мониторинга рынка труда, подготовка аналитических информационных материалов;

- разработка межвузовских проектов и программ по вопросам трудоустройства;

- выработка организационных форм взаимодействия с работодателями и их объединениями по вопросам трудоустройства;

- совершенствование системы стратегического партнерства учреждений профессионального образования и предприятий региона.

Модель системы содействия трудоустройству выпускников Амурского государственного университета представлена на рис. 1.

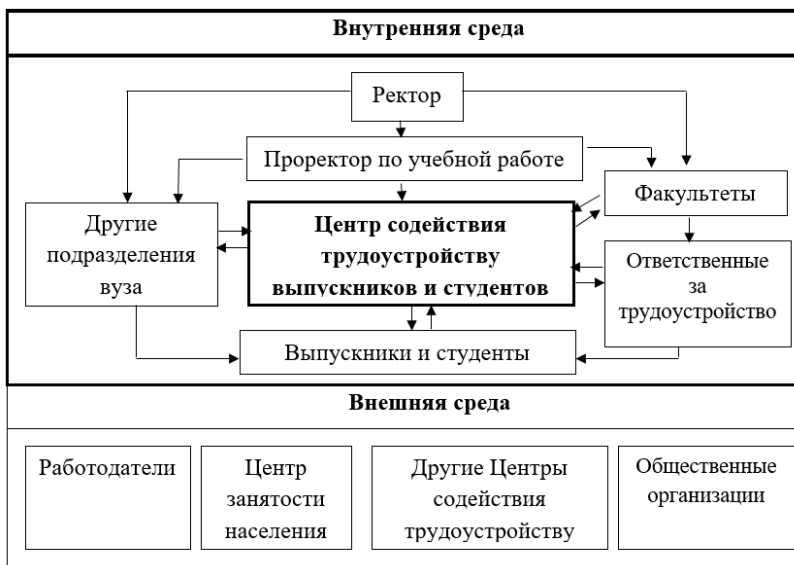


Рисунок 1. Модель системы содействия трудоустройству выпускников Амурского государственного университета

В целях выявления необходимости продвижения ЦСТВиС в 2014 году было проведено социологическое исследование среди выпускников АМГУ. Выборочная совокупность составила 1856 человек. Средний возраст опрошиваемых – 22 года.

Исследование показало, что в содействии трудоустройству нуждаются 36 % респондентов, в помощи составления резюме – 34 %, в психологической помощи перед выходом на рынок труда – 13 %, в организации тренинга по самопрезентации и эффективному трудоустройству – 38 %. Данные указывают на тот факт, что студенты, проявляют уверенность в себе и своих способностях, так как считают, что сами справятся с трудностями, возникающими после выпуска из университета и при поиске подходящего места работы. Однако, существенная часть опрошиваемых осознает важность поиска работы с активной позиции, то есть пользуясь всеми возможными способами получения лучшей вакантной должности, не исключением является обращение в ЦСТВиС.

Несмотря на то, что значительная часть опрошенных нуждается в помощи в трудоустройстве, их положение осложняется тем, что большая часть выпускников (60 %) не знали о существовании ЦСТВиС и, следовательно, не могли обратиться за помощью. 27 % респондентов

частично информированы об услугах, которые оказывает Центр в поиске работы молодым специалистам. И лишь небольшое количество опрошенных (13 %) в полной мере информированы о ЦСТВиС АмГУ.

С целью выяснения наиболее эффективных каналов распространения информации о ЦСТВиС, выпускникам был задан вопрос, каким образом они узнали об услугах Центра. Полученные данные показали, что 35 % опрошенных узнали о Центре благодаря объявлениям и листовкам, 22 % получили информацию от друзей и знакомых, 20 % – из социальных сетей, 12 % – от участия в мероприятиях, организованных ЦСТВиС. Наименьшее количество опрошенных (2 %) узнали о Центре из СМИ. Также небольшое число респондентов (9 %) узнали о Центре на сайте АмГУ (рис. 2). Это может быть обусловлено тем, что молодое поколение не склонно досконально изучать сайт вуза в поисках полезной информации. Студентам гораздо проще воспринимать информацию из объявлений в социальных сетях, где они проводят значительную часть своего свободного времени, а также из информационных материалов, размещаемых на стендах вуза.

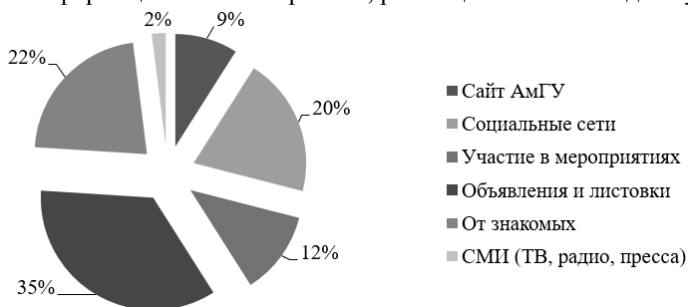


Рисунок 2. Способы получения информации о ЦСТВиС

Проблема недостаточной информированности студентов о работе Центра, а также о предоставляемых им услугах обусловили необходимость разработки PR-проекта, целью которого стало продвижение ЦСТВиС с помощью специальных мероприятий.

Задачи и проблемы, решаемые в данном PR-проекте:

- 1) подбор мероприятий, соответствующих целевой аудитории;
- 2) налаживание деловых контактов с работодателями;
- 3) создание благоприятного мнения общественности о Центре;
- 4) распространение информации о функционировании Центра в среде студентов и работодателей.

Целевой аудиторией воздействия PR-проекта выступают студенты АмГУ, потенциальные работодатели и преподаватели университета.

Учитывая опыт применения технологий продвижения образовательных учреждений, PR-проект продвижения ЦСТВиС АмГУ отражает целостную систему, которая включает в себя три компонента [2]:

1. Диагностический – проведение мониторинга выпускников и студентов, а также деятельности Центра. С этой целью используются всевозможные анкеты и тесты. Опираясь на полученные результаты, задается вектор совершенствования работы ЦСТВиС.

2. Информационный – создание информационного обеспечения, отражающего в целом работу центра и сопровождающего отдельные мероприятия, а также взаимодействие со СМИ и работа в сети Интернет. Подготовка информационных писем, приглашений, заявок, объявлений, пресс-релизов, буклетов и пр.

3. Организационно-деятельностный – это организация мероприятий, направленных на продвижение Центра и реализацию его услуг, а также участие в мероприятиях других организаций и центров. К основным мероприятиям относятся мастер-классы, методические семинары, ярмарки вакансий, дни карьеры, круглые столы, презентации и др.

Разработанный PR-проект продвижения ЦСТВиС был реализован в 2016-2017 гг. на базе АмГУ. С целью организации помощи студентам в поиске мест прохождения практики, стажировок и выпускникам в поиске места работы ЦСТВиС проводил анкетирование. В 2016 г. было опрошено 807 человек, в 2017 г. – 811 человек. Ежегодно ЦСТВиС проводит опрос выпускников с целью изучения карьерных ожиданий молодых специалистов. В социологическом исследовании в 2017 г. приняли участие 769 выпускников.

В 2016-2017 учебном году на странице ЦСТВиС (сайт АмГУ) размещены 162 статьи, из них 20 – с информацией о мероприятиях по содействию трудоустройству выпускников и студентов с участием представителей бизнес-структур, 142 – о поступивших вакансиях от работодателей (за отчетный период представлено 887 вакансии), 11 – о местах прохождения практик и стажировок и др. Студентам предложено 85 мест прохождения практики или стажировки. Счетчик посещений страницы ЦСТВиС информирует о потребности обучающихся, выпускников, преподавателей, работодателей в работе ЦСТВиС. На 30.10.2017 г. зарегистрировано всего 2727 человек. ЦСТВиС в 2016-2017 гг., по сравнению с 2014-2015 гг. (до начала разработки и реализации PR-проекта), проведены 1682 индивидуальные беседы, консультации и тренинги, из них 1326 – с выпускниками и 356 – со студентами. Число зарегистрированных пользователей ВКонтакте на

странице ЦСТВиС, которая существует более трех лет, на 24.10.2017 г. составило 1018 человек.

В 2017 году в результате повторного исследования, выборочная совокупность которого составила 1206 человек, была выявлена тенденция увеличения уровня информированности студентов и выпускников о ЦСТВиС, о существовании которого знают уже более 75 % опрошенных.

Все выше изложенное показывает рост заинтересованности в участии в мероприятиях по содействию трудоустройству, как со стороны студентов и выпускников, так и со стороны работодателей. Таким образом, результаты реализации PR-проекта по продвижению ЦСТВиС АмГУ, говорят о том, что деятельность Центра становится более популяризированной не только среди студентов и выпускников, но и создает все условия для установления партнерских отношений с бизнес-структурами. Студенты и выпускники достаточно информированы об услугах, которые оказывают представители ЦСТВиС, и могут в полной мере использовать все возможности трудоустройства, определиться с профессиональной траекторией, находясь еще в стенах вуза, и к выпуску иметь гарантии успешного построения карьеры в профессиональной сфере.

Литература:

1. Илясов Е.П., Лебедев В.И. Становление системы содействия трудоустройству выпускников // Высшее образование в России. 2008. № 8. С. 116-122.

2. Каверина Е. А. Организация рекламной деятельности вуза. СПб.: ООО «Книжный Дом», 2007. 184 с.

3. Шкиль О.С. Профессиональная адаптация студентов в контексте компетентностного подхода // Азимут научных исследований: педагогика и психология. 2016. Т. 5. № 1(14). С. 137-139.

Ярмоленко Л. И., Дудник Д.С.

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

СПЕЦИФИКА ТРУДОУСТРОЙСТВА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ *

В современной экономике получение населением профессионального образования является одной из приоритетных задач государства. Именно оно позволяет обеспечивать занятость, что способствует увеличению производительности труда, темпа роста

экономики. Суть рынка труда заключается в формировании спроса и предложения на рабочую силу. В результате их взаимодействия устанавливается равновесная цена рабочей силы и определяется уровень занятости в экономике.

В одних отраслях происходит сокращение спроса на труд из-за автоматизации производства, а в других отраслях, где внедряются инновационные технологии, не только возрастает спрос на труд, но и появляется необходимость в новых профессиях. Так же немало важным и актуальным фактором для России является такой демографический показатель как неравномерное распределение населения. Преизбыток рабочих мест в одних регионах и их недостаток в других, что способствует существенному различию в уровне заработной платы. Для молодежи данный фактор создает конкурентную среду, и способность реализовать себя в других регионах страны. Но для других участников рынка труда этот показатель является существенным недостатком, поэтому для уменьшения уровня безработицы государству необходимо увеличивать и развивать социальное законодательство.

Общее состояние рынка труда в России за последние 5 лет имеет положительную динамику. С 2012г. по 2016г. численность рабочей силы увеличилась на 959,9 тыс. чел., из которых 847,2 тыс. чел. являются занятыми (табл.1.). При данной динамике уровень безработицы находится в пределах нормы и составляет 5,5%.

Изменение численности занятого населения, главным образом характеризуется структурными изменениями в области спроса на рабочую силу на трудовом рынке. Внедрение инноваций в производство способствует появлению новых рабочих мест, а рост производительности труда приводит к замещению устаревших рабочих мест на востребованные.

Существенное влияние на рынок труда оказывают молодые специалисты, получившие профессиональное образование. Это объясняется тем, что именно эта социальная группа способна наиболее эффективно и быстро приспосабливаться к изменениям в экономике. Но именно они являются одним из самых проблематичных участников рынка труда, значительная часть молодых специалистов не может трудоустроиться по приобретенной профессии.

Таблица 1

Численность занятых и рабочей силы в Российской Федерации, в среднем за год в 2012-2016 годах[1;2].

Год	2012	2013	2014	2015	2016
Численность занятых, тыс. чел.	71 545,4	71 391,5	71 539,0	72 323,6	72 392,6
Численность рабочей силы, тыс. чел.	75 676,1	75 528,9	75 428,4	76 587,5	76 636,1

На это влияют две главные причины:

- 1) Не соответствие полученных знаний и навыков полученных в образовательном учреждении и требований работодателей.
- 2) Профессиональная подготовка выпускников не соответствует требованиям работодателей и предлагаемые условия труда и заработной платы не устраивают молодых специалистов.

Молодые специалисты не могут адекватно оценивать состояние рынка для них важнее всего престиж и уровень оплаты. Поэтому большинство абитуриентов выбирают именно высшие учебные заведения для получения образования. К примеру, средняя начисленная заработная плата работников с высшим образованием составила в 2013 году составила 38 233 руб., а в 2015 году составила 43 362 руб., в то время как среднее профессиональное образование имеет уровень зарплаты в 2013 году – 23 869 руб., и в 2015 – 26 929 руб. [3] Становясь выпускниками, они не обладают необходимыми знаниями и навыками требуемыми работодателем, так как получили образование по не востребованным специальностям, а имеющиеся профессиональные ресурсы им некуда применить.

Для качественного самоопределения и увеличение уровня конкурентоспособности на трудовом рынке важно приобретение практического опыта. Это повысит шансы устроиться на работу, так как работодатель уже будет видеть в вас компетентного специалиста.

Причины, определяющие низкий уровень конкурентоспособности молодежи на рынке труда:

1. низкая мотивация к поиску работы
2. недостаточная профессиональная подготовка
3. неуверенность в своих силах
4. завышенные требования, предъявляемые к условиям труда и размеру заработной платы.

Данные причины побуждают работодателя отказаться от услуг молодых специалистов, тем самым провоцируя рост безработицы и оставляя новые еще не квалифицированные кадры невостребованными. Данная тенденция негативно сказывается на обществе, возникают такие негативные последствия, как увеличение уровня преступности, появление эмоциональной нестабильности, которые вызваны необходимостью самореализоваться в жизни и быть признанным[4].

Для достижения конкурентоспособного уровня, молодым специалистам необходимо приобретать и развивать способности и навыки, удовлетворяющие интересы работодателей. Молодежь является самой быстро развивающейся и целеустремленной социальной группой. Но, несмотря на это, является самой большой частью трудового рынка по количеству безработных.

Так, например, абсолютно доминирующей возрастной группой по числу безработных в Белгородской области является возраст от 20 до 24 лет. Численность безработных входящих в эту категорию составило в 2012г. – 25,4%, в 2013г. – 17,6%, в 2014г. – 15,9%, в 2015г. – 25, 2%(таб.2). Именно в эту возрастную группу входят выпускники профессиональных учреждений, которым сложнее всего найти работу.

Лидирующую позицию в распределении численности безработных по уровню образования в Белгородской области на 2015 году занимает среднее профессиональное образование, что составляет 37,3% от общего количества безработных; вторую позицию занимает среднее (полное) общее образование – 33,2%; третью позицию высшее профессиональное образование – 23,5%; меньше всего по количеству, безработных людей с основным общим образованием и без него, 4,6% и 1% соответственно (Рис.1.)

Лидирующую позицию в распределении численности безработных по уровню образования в Белгородской области на 2015 году занимает среднее профессиональное образование, что составляет

Таблица 2

Распределение численности безработных по возрастным группам в Белгородской области на 2015 год[5].

Безработные по возрастным группам, лет	Численность, %
До20	4,6
20-24	25,2
25-29	17,5
30-34	12,3
35-39	8,9

40-44	7,2
45-49	6,6
50-54	9,0
55-59	5,8
60-72	2,9

37,3% от общего количества безработных; вторую позицию занимает среднее (полное) общее образование – 33,2%; третью позицию высшее профессиональное образование – 23,5%; меньше всего по количеству, безработных людей с основным общим образованием и без него, 4,6% и 1% соответственно (Рис.1.)

Для решения данных проблем и уменьшению безработицы среди молодых специалистов по Белгородской области, в октябре 2017 года прошла акция «Карьерный рост». Главная цель, которой помочь молодым специалистам трудоустроиться для этого были приглашены работодатели, ищущие новые перспективные кадры. Так же были организованы специальные мероприятия: презентация информационного блока о ситуации на рынке труда в области, проведение тренинга направленного на составление резюме и успешного прохождения собеседования.

Проведенная акция главным образом была направлена на трудоустройство выпускников со средним профессиональным образованием, так как именно они составляют большую часть безработных по уровню образования. Проведение данного мероприятия затронуло все муниципальные образования области: Шебекино, Старый Оскол, Белгород и Алексеевку.[7].

Проблема трудоустройства молодых специалистов заключается в том, что они не способны адекватно оценить себя, завышая свою пригодность на рынке труда. Только полноценное и продуктивное



Рис.1. Распределение численности безработных по уровню образования в Белгородской области на 2015 году[6].

взаимодействие трех сторон: молодых специалистов, работодателей и центров занятости молодежи, способно увеличить количество трудоустроенных среди молодежи. Так же необходимо развивать социальные программы по трудоустройству и проводить обучающие факультативы о состоянии рынка труда, организовывать мероприятия напрямую с работодателями.

**Статья подготовлена в рамках программы развития опорного университета на базе БГТУ им. В.Г. Шухова*

Литература:

1. Численность занятых по субъектам Российской Федерации, в среднем за год. Режим доступа: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/trud/trud2.xls
2. Численность рабочей силы по субъектам Российской Федерации, в среднем за год. Режим доступа: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/trud/trud1.xls
3. Средняя начисленная заработная плата работников по уровню образования. Режим доступа: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/trud/sr-zpl8.xlsx
4. Кузнецова И.А., Блажиевская И.С, Демура Н.А. Фрилансинг как новое явление современного рынка труда // Содействие

профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях. Белгород: Изд-во БГТУ им. В.Г. Шухова, 2014. Ч. 1. С.353-359.

5. Тарасова О. С. Белгородская область в цифрах 2016 Краткий статистический сборник / Белгородстат. - 2016. С. 55. Режим доступа: http://belg.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/belg/resources/c8352d804d4ef2c88f0edf4fc772e0bb/0107.pdf

6. Управление по труду и занятости населения по Белгородской области. В области проводится акция «Карьерный старт. Режим доступа: <http://www.bel-zan.ru/index.php/24-poslednie-novosti>

7. Губернатор и правительство Белгородской области. Официальный сайт. Состоялось очередное заседание рабочей группы по мониторингу ситуации на рынке труда области. Режим доступа: <https://belregion.ru/press/news/?ID=17819>

Ярмоленко Л. И., Чебордак А. Д.

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

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ РЫНКА ТРУДА В БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ

Сегодня профессиональное образование становится сферой приоритетных интересов страны, поскольку оно является причиной устойчивого экономического роста страны, становления гражданского общества, социального, физического и нравственного здоровья населения.

На рынок труда в настоящее время огромное влияние оказывают такие изменения, как структура российской экономики, изменение форм собственности, развитие новых видов экономической деятельности. Реформирование системы профессионального образования происходит вместе с изменением рынка труда. Предлагаемые программы обучения профессиональными образовательными организациями должны соответствовать перспективам развития рынка труда и давать молодому человеку профессиональные навыки, которые позволят быть ему конкурентоспособным среди соперников на вакантные рабочие места.

Стремительные изменения происходят не только в экономических, но и в социальных отношениях на рынке труда. Конкурентоспособным будет работник, который не только хорошо теоретически подкован в своей профессии, но и общителен, устойчив к стрессу, может работать в команде, выполнять поставленные задачи к

установленному сроку, может презентовать продукт своего труда работодателю и широкой публике.

Особой социальной группой, которая способна оказать существенное влияние на состояние рынка труда в ближайшем будущем, является молодежь, получающая сегодня профессиональное образование. Молодежь – наиболее активный и перспективный слой населения с точки зрения кадрового резерва. Её представители легче приспосабливаются и адаптируются в постоянно меняющихся условиях современной рыночной экономики, легко обучаются, отличаются мобильностью, любознательностью, более целеустремлённые и, тем не менее, чаще не востребованы в силу своей некомпетентности, отсутствия опыта, завышенных амбиций на рынке рабочей силы. Таким образом, молодые специалисты входят в группу риска, являясь одними из наиболее проблематичных участников российского рынка труда.[1]

Безработица среди молодёжи возникает в результате противоречия между социально - профессиональными направлениями молодых людей и потребностями работодателей в рабочей силе. Молодые люди, получившие профессиональное образование, как правило, не имеют возможности применить свои профессиональные навыки на практике, так как выбор ими профессии, в первую очередь, определялся её престижностью, а не востребованностью на рынке труда и возможностью трудоустроиться по завершению обучения. Такие специальности, как «Юриспруденция», «Экономика», «Бухгалтерский учет, анализ и аудит», «Финансы и кредит» интересны абитуриентам, несмотря на то, что проблема перенасыщения рынка труда экономистами и юристами существует, эти профессии остаются приоритетными. Этот дисбаланс объемов и профилей подготовки специалистов с потребностями рынка труда увеличивает задачу трудоустройства выпускников. Меняющиеся условия социально-экономического, культурного и технологического развития государства требуют нового пути к установлению взаимодействия области образования, организаций-работодателей и органов исполнительной власти. Суть такого сотрудничества заключается в подготовке специалистов, способных на высоком профессиональном уровне решать сложные современные задачи в условиях научно-технического прогресса, дифференциации и интеграции производства.

Другая причина молодежной безработицы выражается в несоответствии молодых специалистов по уровню профессиональной подготовки требованиям работодателей. Не удовлетворенные содержанием предлагаемой работы, зарплатой и условиями труда выпускники сами нередко отказываются от трудоустройства по

полученной профессии. Всё это приводит к низкой продуктивности использования труда молодых специалистов, к «перепроизводству» специалистов с высшим образованием по некоторым профессиям. [4]

Проблема занятости молодых специалистов является актуальной и на региональном уровне. В городе Белгороде подготовку специалистов по дневной форме обучения осуществляют 15 учебных заведений – 6 учебных заведений высшего профессионального образования и 9 учебных заведений среднего профессионального образования. На бюджетной и договорной основе ежегодно проходят обучение порядка 36 000 человек, из них более 40% жители города Белгорода и Белгородского района. Количество выпускников учреждений высшего профессионального образования ежегодно, из числа жителей города Белгорода и Белгородского района, составляет порядка 36%. [3]

В первом квартале 2017 года в Белгородской области зафиксирована положительная динамика основных показателей социально-экономического развития и снижение социальной напряженности на рынке труда.

По данным Белгородстата в 2015 году в Белгородской области объем валового регионального продукта в текущих основных ценах составил 686,4 млн рублей, что составляет 103% к уровню 2014 года (в сопоставимых ценах). В 2016 году по прогнозным данным департамента экономического развития области объем валового регионального продукта вырастет на 0,9% и составит 692,7 млн рублей.

Средняя номинальная заработная плата, начисленная работникам в феврале 2017 года составила 30 163,7 рубля, и возросла по сравнению с февралем 2016 года на 4,2%. Размер начисленной реальной средней заработной платы (изменение заработной платы, скорректированное с учетом изменения сводного индекса потребительских цен) в феврале 2017 года по сравнению с февралем 2016 года возрос на 0,4%.

В общей численности занятого населения области в феврале 2017 года 375,4 тыс. человек составили штатные работники крупных и средних организаций. На условиях совместительства и по договорам гражданско-правового характера для работы в этих организациях привлекалось еще 11,2 тыс. человек. Число замещенных рабочих мест работниками списочного состава, совместителями и лицами, выполнявшими работы по договорам гражданско-правового характера, в организациях (без субъектов малого предпринимательства) в феврале 2017 года составило 386,6 тыс. человек, или 2,9% в общем количестве замещенных рабочих мест в организациях.

По данным выборочного обследования, проведенного территориальным органом Федеральной службы государственной

статистики по Белгородской области, численность экономически активного населения области в среднем за I квартал 2017 года составила 822,6 тыс. человек, из них 789,8 тыс. человек были заняты всеми видами экономической деятельности, а 32,8 тыс. человек не имели занятия, но активно его искали, и в соответствии с методологией Международной организации труда (МОТ) квалифицировались как безработные. Уровень общей безработицы составил 4,0%. [5]

В I квартале т.г. в городские и районные центры занятости населения области за предоставлением государственных услуг обратились 21,0 тыс. человек, в том числе в целях поиска подходящей работы – 9,1 тыс. человек – это на 9,3 тыс. человек соответственно меньше и на 17 человек больше, чем в январе-марте 2016 года.

Официальный статус безработного в январе-марте 2017 года получили 3,5 тыс. человек – это на 1,1 тыс. человек меньше (23,4%), чем в соответствующем периоде прошлого года. Снижение численности безработных связано с активной и эффективной работой специалистов СЗН по содействию трудоустройства граждан.

Пик роста числа зарегистрированных безработных был зафиксирован в марте 2017 года, когда количество безработных составило 5,8 тыс. человек, но в полтора раза меньше, чем в соответствующем периоде прошлого года (8,4 тыс. человек). По состоянию на 1 апреля 2017 года численность зарегистрированных безработных составила 5761 человек, а уровень регистрируемой безработицы – 0,70%, что на 0,01% больше начала текущего года.

В структуре безработных граждан в Белгородской области инвалиды составляют 6,3%; молодежь в возрасте 16-29 лет – 29,1%; жители сельской местности – 35,1%; женщины – 49,0%; высшее профессиональное образование имели 34,6% безработных; среднее профессиональное образование – 40,3%; выпускники профессиональных учебных заведений всех уровней составили 4,0%.

Устойчивому развитию экономики, проведению социально-экономической политики, обеспечивающей право граждан на достойный труд, улучшение качества жизни работников и их семей, сокращение бедности, стабильность занятости и гибкость рынка труда способствовала реализация постановления Правительства области «О трехстороннем соглашении между областным объединением организаций профсоюзов, объединениями работодателей и правительством Белгородской области на 2017–2019 годы». [2]

В соответствии с мероприятиями государственной программы содействия занятости населения проводилась работа по осуществлению

гарантий населения в сфере занятости Белгородской области на 2014 – 2020 годы, позволившая временно трудоустроить в свободное от учёбы время 2049 несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет; организовать 42 ярмарки вакансий и учебных рабочих мест; оказать государственные услуги по социальной адаптации на рынке труда 558 безработным гражданам; участвовать в оплачиваемых общественных работах 796 безработным и ищущим работу гражданам.

В Законе Белгородской области от 3 октября 2013 года №223 «О поддержке молодёжи в Белгородской области» в статье 2 рассматриваются приоритетные направления поддержки молодёжи такие как, профессиональная ориентация, труд и занятость молодых специалистов; вовлечение молодёжи в предпринимательскую деятельность, их поддержка в жилищной сфере, в области образования, в сфере охраны здоровья и формирование здорового образа жизни, гражданское и патриотическое воспитание молодёжи. [6]

Органы исполнительной власти Белгородской области в целях поддержки молодёжи проводят следующие мероприятия:

- реализуют программы развития и совершенствования системы обучения и профессиональной ориентации молодежи;
- принимают участие в разработке и реализации мер по содействию занятости, повышению конкурентоспособности молодежи;
- содействуют проведению стажировок, студенческих практик с целью трудоустройства, профессиональной адаптации молодежи;
- организуют бесплатные консультации по вопросам трудоустройства.

Белгородский центр занятости населения тесно взаимодействует с созданными в ВУЗах центрами содействия трудоустройству выпускников. Благодаря совместным действиям осуществляется политика в области содействия занятости выпускников через проведение «Круглых столов», ярмарок вакансий рабочих и учебных мест с участием работодателей. [7]

Способность к эффективному поведению на рынке труда и адекватное реагирование на его изменение – те важнейшие профессиональные компетенции, которыми должен обладать сегодня молодой специалист, чтобы быть успешным и востребованным.

Таблица 1

**Динамика основных показателей регистрируемого рынка труда
в 1 квартале 2017 года**

Наименование района	Численность граждан незанятых трудовой деятельностью, чел	в том числе безработных			
		Всего		лица, которым назначено пособие по безработице	
		Человек	в % от общего числа незанятых граждан	человек	в % от общего числа незанятых граждан
Алексеевский	333	308	92,5	219	65,8
Белгородский	588	458	77,9	227	38,6
Валуйский	330	288	87,3	205	62,1
Волоконовский	128	109	85,2	97	75,8
Губкинский	295	249	84,4	149	50,5
Ивнянский	74	70	94,6	40	54,1
Корочанский	139	96	69,1	61	43,9
г. Белгород	1714	1453	84,8	676	39,4

На основе приведенных данных в таблице видно, что незанятых трудовой деятельностью более всего по Белгородской области, в её центре – г. Белгороде, менее всего – в Ивнянском районе. Эта величина напрямую зависит от численности населения. В Волоконовском районе самый большой процент получения пособия по безработице от общего числа незанятых граждан, равный 75,8%, что означает огромное обращение безработных людей в органы занятости, которая в свою очередь информирует граждан о возможности трудоустройства.

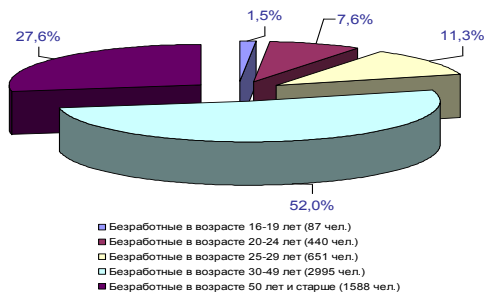


Рис. 1. Состав безработных граждан, зарегистрированных в органах службы занятости населения по возрасту

На рис.1 показано, что самый высокий процент безработных зарегистрирован в возрасте 30-49 лет, что составляет 52% от общей численности граждан, не имеющих работу. Самый малый показатель наблюдается среди молодёжи в возрасте 16-19 лет, это всего 1,5% от всего безработного населения.

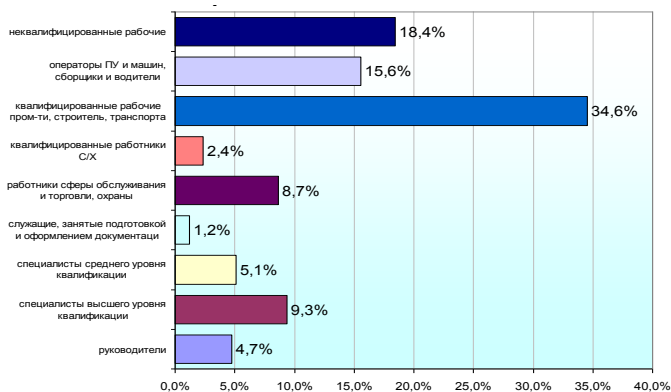


Рис.2. Заявленная работодателями потребность в работниках по занятиям

Из рис.2 видно, на состояние 1 квартала 2017 года в Белгородской области спросом у работодателей пользуются наибольшей популярностью такие профессии, как квалифицированные рабочие промышленности, транспорта, а также строители. Самой малой потребностью работодателей обладают служащие, занятые подготовкой и оформлением документации, а также квалифицированные работники сельского хозяйства.

Работа по осуществлению гарантий населения в сфере занятости проводилась в соответствии с мероприятиями госпрограммы содействия занятости населения Белгородской области на 2014 – 2020 годы, которая способствовала устойчивому развитию экономики, проведению социально–экономической политики, обеспечивающей право граждан на достойный труд, улучшение качества жизни работников и их семей, сокращение бедности, стабильность занятости и гибкость рынка труда способствовала реализации.

В целом, работа, проведенная службой занятости в первом квартале 2017 года, способствовала снижению числа зарегистрированных безработных граждан, показателей неполной занятости, росту количества поступающих вакансий, сохранению максимального количества рабочих мест и не допущению массовых увольнений, что

позволило снизить социальную напряженность, поддержав материально работников предприятий, безработных граждан и граждан, ищущих работу.

**Статья опубликована в рамках Программы развития опорного университета на базе БГТУ им. В.Г. Шухова*

Литература:

1. Губернатор и правительство Белгородской области. Официальный сайт. Состоялось очередное заседание рабочей группы по мониторингу ситуации на рынке труда области. Режим доступа: <https://belregion.ru/press/news/?ID=17819>

2. КонсультантПлюс. Режим доступа: <http://base.consultant.ru/regbase/cgi/online.cgi?req=doc;base=RLAW404;n=42598>

3. Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Белгородской области. Режим доступа: <http://belg.gks.ru/rosstat/belg/ru/statistics/employment>

4. Кузнецова И.А., Блажиевская И.С., Демура Н.А. Фрилансинг как новое явление современного рынка труда // Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях. Белгород: Изд-во БГТУ, 2014. Ч. 1. С.353-359.

5. О. С. Тарасова. Белгородская область в цифрах 2016 Краткий статистический сборник / Белгородстат. 2016. С. 55. Режим доступа: http://belg.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/belg/re..

6. Техэксперт. Закон Белгородской области о поддержке молодежи в Белгородской области. Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/469023887>

7. Управление по труду и занятости населения по Белгородской области. В области проводится акция «Карьерный старт». Режим доступа: <http://www.bel-zan.ru/index.php/24-poslednie-novosti>

Ярмоленко Л.И., Ревенкова А.В.

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

НАПРАВЛЕНИЯ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ ПО СТИМУЛИРОВАНИЮ ЗАНЯТОСТИ*

В обстоятельствах формирования рыночных отношений в Российской Федерации немаловажную роль играет карьера, которая дает возможность на уровне организации максимально раскрывать и использовать профессиональный потенциал работников, а специалисту дает возможность удовлетворить профессиональные и социальные потребности. В настоящее время в социально-экономической деятельности человека на первое место выходит его конкурентоспособность на рынке труда, продвижение по ступеням профессиональной, должностной, статусной лестнице. Основным фактором успешности жизни становится достижение человеком высокого положения в обществе и профессиональное карьерное становление. Карьера в настоящее время, является индексом профессионального успеха и стабильного социального статуса в современном обществе. Она рассматривается как процесс самореализации человека в профессиональной деятельности, процесс развития его личностных качеств, приводящих к переходу к новому социальному и профессиональному статусу. Однако, в современных условиях рыночных отношений высок риск стать безработным из-за нестабильности экономики в целом.

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

Молодежь - особая социальная группа, получающая сегодня профессиональное образование которая может оказать существенное влияние на состояние рынка труда в ближайшем будущем,. Эта социальная группа – наиболее активный и перспективный слой населения. Молодые люди легче приспосабливаются и адаптируются к постоянным изменениям современной рыночной экономики, легко обучаются, перспективней мыслят и т.д.[4]

Центр занятости населения, преследуя цели, способствующие предотвращению негативных последствий вынужденной безработицы, предоставляет государственные услуги, которые способствуют дальнейшему трудоустройству. Спектр предоставляемых государственных услуг широк – это услуги по профессиональной ориентации, психологической поддержке, социальной адаптации граждан на рынке труда. [5]

Нецелесообразно будет анализировать именно карьерные стратегии молодежи и рынок труда России так как он располагает огромным потенциалом для расширения рыночных взаимоотношений, соответственно, открывает большие перспективы для исследования и изучения разнообразных секторов занятости молодого поколения. Завершив обучение молодые люди, сталкиваются с многообразием профессиональных ориентиров.

В настоящее время, правительство России Федерации определило основные направления по проведению политики на рынке трудовых ресурсов. Основной ее целью является помощь потерявшим или еще не нашедшим работу молодым специалистам. Проводимая политика сопровождается рядом мероприятий:

5. Содействие молодым специалистам в поиске работы с помощью коммерческих и государственных служб по трудоустройству.

6. Оказание материальных выплат молодым предпринимателям в виде субсидий и кредитов на развитие бизнеса, а также обучение, консультации и льготное налоговое обременение созданных предприятий.

7. Государство всесторонне, способствует развитию и расширению профессиональной подготовки, а также переподготовки.

8. Происходит квотирование рабочих мест, а так же обеспечение дополнительной защиты при найме или увольнении.

Все страны мира объединяет одна существенная проблема-нехватка рабочих мест, следствием чего является безработица. Статистика показывает катастрофическую ситуацию. В 2016 году было зарегистрировано более 200 млн. безработных. В 2017 году сокращение рабочих мест продолжилось. Безработными стали еще около миллиона человек (рис.1).

Главной причиной этой проблемы является замедление роста экономики. Это в большей степени относится к развивающимся странам. Так же снижение экспорта сыграло немаловажную роль. Сегодня в мире примерно 46% рабочих мест, которые минуту могут исчезнуть в любую.

Что касается России, уровень безработицы снизился почти на 5%, следует из данных Росстата. В августе безработными, по данным официальной статистики являлись 3,792 млн россиян в возрасте 15-72 лет, что составляет 4,9% от общей численности трудоспособного населения России.

Последний раз, когда уровень безработицы опускался ниже 5% было в сентябре 2014 года(4,9%)

Общую численность рабочей силы в стране Росстат по итогам августа 2017 года оценил в 76,9 млн человек.

По данным Минтруда, общая численность безработных к середине сентября 2017 г. составляет 754 тыс. чел. Эта цифра примерно на 138 тыс. человек меньше, чем в 2016 году.[2]



Рис.1 Общее число безработных в мире

Изменение форм собственности, развитие новых видов экономической деятельности оказывают большое влияние на изменение структуры российской экономики. Одновременно с изменением рынка труда, происходит реформирование системы профессионального образования. Предлагаемые профессионалами образовательными организациями программы обучения должны соответствовать перспективам развития рынка труда и давать молодому человеку профессиональные знания и умения, позволяющие ему быть конкурентоспособным среди прочих претендентов на вакантные рабочие места.[1]

Как известно, такой социальной группе, как молодежь свойственно неустойчивость психики, чрезмерные амбиции, юношеский максимализм, реактивность, что является еще более глубокой проблемой массовой безработицы.

Молодые специалисты – это самая мощная гарантия государства в развитии стабильного будущего, а если они не имеют никакой социальной защищенности со стороны государства, то превращается в одну из наиболее значимых угроз экономической безопасности и социальной стабильности страны. Безработица среди молодого населения ведет к ряду негативных последствий, например, усилению бедности и обнищанию бюджетов молодых семей, криминализация общества, увеличение смертности и т.д. [3]

Рынок труда России зависит от мировых экономических процессов, которые непрерывно связанные с политической деятельностью государств. Всемирные процессы и глобализация диктуют новые требования для рынка труда, которые активно справляются с требованиями. Среди молодежи в возрасте до 30 лет наиболее популярными являются следующие профессии:

1. ИТ-специалист;
2. Инженер;
3. Бизнес-консультант;
4. Специалист нефтегазовой отрасли;
5. Программист;
6. Логист;
7. Специалист по экономической безопасности
8. Стоматолог

На данный момент одной из самых востребованных и молодых профессий является специалист по экономической безопасности. Обеспечение безопасности деятельности предприятия, в т.ч. сохранение его коммерческих секретов, является внутренним делом самого предприятия.

Специалист по экономической безопасности может решать различные вопросы. Оценка финансовых потерь, анализ нормативных актов, обеспечение безопасности коммерческих организаций, работа над планами сооружений — все это выполняют профессионалы.

Специалисты могут вести деятельность в следующих сферах:

1. Научно-исследовательская,
2. Правоохранительная,
3. Информационно-аналитическая,
4. Организационно-управленческая,
5. Проектно-экономическая,
6. Контрольно-ревизионная,
7. Преподавательская,
8. Экспертно-консультационная,
9. Расчетно-экономическая.

Современный рынок труда очень нестабилен, работодатели все чаще отказываются принимать на работу молодых специалистов, обосновывая огромным количеством причин и т.д. В некоторых случаях на рынке вообще отсутствуют вакансии для молодых специалистов конкретной профессии. Если они и есть, то работодатели выбирают кандидатов с многолетним опытом работы, чтобы избежать траты времени и сил на молодежь. Поэтому все молодые люди, сами того не желая, попадают в зависимость от предложения и спроса на рынке молодых специалистов

Молодежный рынок труда – это наиболее проблемная сфера государства. В настоящее время наличие высшего образования уже не считается залогом получения престижной, высокооплачиваемой работы.

Концепция государственной молодежной политики в Российской Федерации определяет основные направления деятельности государственных органов по самостоятельной обеспеченности молодежи. Несколько направлений концепции :

1. Создание условий для занятости молодежи;
2. Содействие профессиональной ориентации, профессиональной подготовке и переподготовке молодых граждан;
3. Формирование и реализация программ социальной адаптации и повышения конкурентоспособности молодежи на рынке труда;
4. Обеспечение финансовой поддержки мероприятий по созданию рабочих мест для молодежи, в первую очередь для лиц, не достигших 18-летнего возраста, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы (дети-инвалиды, дети-сироты, дети, оставшиеся без попечения родителей), и молодых граждан из числа бывших военнослужащих Вооруженных сил Российской Федерации - ветеранов боевых действий, а также молодежи, проживающей в сельской местности и районах Крайнего Севера;

5. Материально-техническая и финансовая поддержка деятельности молодежных учебных предприятий, бизнес-инкубаторов, учебно-деловых центров, коммерческих организаций, более 75% численности работников которых составляют молодые граждане; поддержка молодежного предпринимательства.

В настоящее время программа взаимосвязи специалистов с потребностями рынка труда – важнейшая программа, которая способна решить проблему безработицы. В эту программу вовлечены система образования, экономика и промышленность. В этой связи, задача мероприятий в области государственной молодежной политики охватывает два основных направления: информационное обеспечение

молодежи по перечням остро востребованных профессий и организация соответствующей профориентационной работы.

**Статья подготовлена в рамках программы развития опорного университета на базе БГТУ им. В.Г. Шухова*

Литература:

1. Волков А. Е., Зуева Д.С., Галкин В.В. Модернизация российского образования: вызовы нового десятилетия. М.:Издательский дом Дело РАНХиГС, 2015.104 С.
2. <http://www.gks.ru>
3. Захарова Л.Н., Вукович Г.Г. Экономика устойчивого развития, 2014. № 11. С. 113-116
4. Кузнецова И.А., Блажиевская И.С., Демура Н.А. Фрилансинг как новое явление современного рынка труда // Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях. Белгород: Изд-во БГТУ им. В.Г. Шухова, 2014. Ч. 1. С.353-359.
5. Турарова О. С. Проблема трудоустройства молодых специалистов // Молодой ученый. 2016. № 6. С. 567-570.

Ярмоленко Л.И., Черняева В.Ю.

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

**СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ
РАЗВИТИЯ РЫНКА ТРУДА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ***

На современном этапе развития России одной из наиболее трудно регулируемых проблем остаётся рынок труда.

Непосредственно это связано с тем, что особенности рынка труда в Российской Федерации порождаются политическими, экономическими и социальными условиями. Он функционирует в условиях господства монополизма, недостаточной развитости инвестиционных рынков, только начинающей зарождаться многоукладной экономики и условиях отсутствия баланса предложения и спроса рабочей силы.

Немаловажно и то, что труд играет главную роль в жизни общества и каждого отдельного человека, представляя собой условие и объективную основу существования. Ведь именно в процессе труда создаются духовные и материальные блага, которые обеспечивают не только удовлетворение потребностей людей и всего общества, но и в целом социально-экономическое развитие страны.

Во все времена труд являлся одним из важнейших производственных факторов.

На современном этапе экономического развития под рынком труда понимают систему общественных отношений, отражающих уровень развития и достигнутый на данный период баланс интересов между силами рынка, а именно: предпринимателями, государством и профсоюзами [6].

В этой структуре государство исполняет роль работодателя на государственных предприятиях и инвестора, финансируя крупные программы и проекты развития. Но главной его функцией является определение правил, которые регулируют интересы сторон рынка.

Механизм функционирования рынка труда является одним из важнейших его элементов.

Данный механизм это не что иное, как координирование и взаимодействие разных интересов работодателей и трудящихся, которые хотят работать по найму на основе определённой информации, получаемой в виде изменений цены труда [4].

Так, рынок труда имеет определённую структуру, которая включающая в себя:

- спрос на рабочую силу,
- предложение труда,
- цена рабочей силы,
- резерв рабочей силы,
- конкуренция на рынке труда.

Каждый из этих элементов охарактеризуем подробно.

Спрос на рабочую силу определяется потребностями работодателей в найме необходимого количества работников определённой квалификации для производства товаров и услуг.

Предложение труда – выражает определённое число занятых наёмных работников, обладающих достаточными знаниями и навыками, а также часть трудоспособного населения, которая хочет работать и может приступить к ней с учётом возможностей и располагаемого дохода.

Цена рабочей силы – стоимость жизненных средств, которые нужны для нормального воспроизводства рабочей силы.

Резерв рабочей силы – это часть ресурсов труда, временно не участвующая в процессе купли-продажи рабочей силы. Данный компонент структуры оказывает существенное влияние на всю систему.

Конкуренция на рынке труда представляет собой наличие большого числа независимых работодателей и наемных работников,

возможность свободно входить на рынок и покидать его, свободно бороться за статусные рабочие места и квалифицированных работников.

В зависимости от степени конкуренции среди продавцов и покупателей рабочей силы различают конкурентный, монополистический и монополюсальный рынки и их разновидности. Конкурентный рынок труда обладает большим числом независимых друг от друга и конкурирующих между собой покупателей и продавцов рабочей силы, не диктующих друг другу условия найма. Монополистический рынок характеризуется давлением монополюсального покупателя рабочей силы, а монополюсальный в свою очередь, характеризуется диктатом продавца рабочей силы [4].

Практически нерушимо утвердилось мнение, что отечественный рынок труда неразрывно связан с понятием «безработица», а предложение труда понимается как незанятое население. Такой подход к данному вопросу в какой-то мере верен, так как особенности мирового финансово-экономического кризиса непосредственным образом влияют на ситуацию на рынке труда как в развивающихся, так и в развитых странах. Это коснулось динамики уровня безработицы, прежде всего.

Проблема анализа данных по безработице довольно сложна, ещё сложнее стоят дела с сопоставлением этих данных, так как далеко не все безработные учитываются официальной статистикой.

Во многих странах низкие заработки и безработица приводят к тому, что тысячи людей живут в нищете, отчаявшись найти выход из экономического тупика.

Безработица оказывает прямое влияние на каждого человека. Утрата места работы для многих людей может нанести серьёзную психологическую травму [7].

Занятость важный вопрос, касающийся благосостояния населения и оказывающий влияние на появление безработицы – одного из негативных социально-экономических явлений. Она также раскрывает один из важных аспектов социального развития человека, который связан с удовлетворением его потребностей в сфере труда.

Безработица в современной России – это весьма специфическое и в некоторой степени уникальное явление, порождённое переходной экономикой государства, в которой происходит процесс развития рыночных отношений [6].

По данным Росстата, колебания рубля и экономически сложная ситуация в стране приводит к тому, что организации не заинтересованы в расширении и предоставлении новых рабочих мест, а это осложняет работу по снижению показателей безработицы. Статистика по показателю занятости населения формируется в основном из данных

региональных Центров занятости. Но как уже было сказано, далеко не каждый безработный регистрируется на бирже труда.

Так, на фоне кризиса растёт как уровень неработающего населения, так и количество «скрытых» безработных. По нескольким сведениям независимых мониторингов средняя продолжительность срока поиска места работы по недавно собранным данным увеличилась с 7,3 месяцев до 7,7 аналогичного периода. Процент людей, которые не могут трудоустроиться вырос с 27,3% до 29,6%. Ко всему этому, сами работодатели сокращают ставки – увеличивается число сотрудников, которые заняты лишь половину трудового дня: в первом квартале текущего года значение возросло до 1,2 млн, в прошлом году это значение составляло 1,1 млн [5].

Проблема безработицы остро проявляется в Северо-Кавказском федеральном округе. В Республике Ингушетия в 2015 году был зарегистрирован самый высокий показатель уровня безработицы, а именно 30,5% от общего населения республики. В это же время в Москве была зарегистрирована наименьшая безработица – 1%, в Санкт-Петербурге – 2,1% и в Самарской области – 3,4%.

В таблице 1 представлены официальные показатели безработицы за прошлые периоды.

Таблица 1.

Показатели безработицы за период с 2005 г. по 2016 г. [1]

Год	Процент	Численность
2005 г.	7,12%	5 242 000
2006 г.	7,05%	5 250 000
2007 г.	6,00%	4 519 000
2008 г.	6,20%	4 647 000
2009 г.	8,30%	6 284 000
2010 г.	7,35%	5 544 000
2011 г.	6,50%	4 922 000
2012 г.	5,46%	4 131 000
2013 г.	5,50%	4 190 000
2014 г.	5,20%	3 889 400
2015 г.	5,60%	4 263 900
2016 г.	5,40%	4 100 000

Судя по последним тенденциям, в процентном соотношении предвидится сохранение уровня безработицы по отношению к 2016 году. Однако многие экономисты считают, что реальный уровень значительно превышает заявленный Росстатом, так как многие работают не на полную ставку, либо не хотят регистрироваться на бирже труда. На самом деле реальная картина в стране по вопросу занятости хуже [2].

По многочисленным данным независимого опроса, значения, предоставленные Федеральной службой государственной статистики по безработице меньше в 1,5 – 2 раза [3].

По мнению экспертов, в 2017 году наиболее уязвимыми стали такие отрасли, как:

- авиоперевозки,
- строительство,
- гостиничный и туристический бизнес,
- банковское дело,
- торговля,
- автомобилестроение.

Также был высок риск сокращения штата сотрудников в компаниях, которые импортируют товары иностранного производства. Сложно было и тем, кто зависит от курса рубля к валюте.

Но весьма оптимистичные прогнозы в вопросе занятости населения на 2018 год прогнозируются в отраслях:

- сельское хозяйство,
- компьютерные технологии,
- туризм в пределах Российской Федерации,
- информационные технологии,
- пищевая и химическая промышленность,
- транспортные сообщения по стране.

В этих экономических сферах ожидается открытие новых рабочих мест и рост заработной платы.

Изменение экономической обстановки в Российской Федерации и в мире качественно меняет рынок труда уже через пару лет. Компании будут ценить в работниках способность к творчеству, к работе в условиях кризиса, интеллект. По прогнозам экспертов, выжить в жёсткой конкурентной борьбе смогут компании, персонал которых будет легко, быстро и эффективно адаптироваться к новым условиям. Чтобы быть успешными, компаниям необходимо будет больше инвестировать в новые технологии и человеческие ресурсы.

**Статья подготовлена в рамках программы развития опорного университета на базе БГТУ им. В.Г. Шухова*

Литература:

1. Безработица в России 2017 // Законы РФ 2017 / Законодательная база России URL: <http://zakony2017.ru/bezrabotica-v-rossii-2017> (дата обращения: 20.09.2017).

2. Белоцерковская В.И., Зайцева Т.А. Современное состояние Российского рынка труда и трудоустройство молодых специалистов // Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях: сборник материалов VIII Международной заочной научно-практической конференции, посвящённой 10-летию Регионального научно-методического центра профессиональной адаптации и трудоустройства специалистов, Белгород, 2016. С. 80–85.

3. Бризгалова А.С. Статистическое исследование занятости населения Российской Федерации // Вопросы экономики и управления, 2016, №3.1. С. 96–101.

4. Вукович Г.Г., Галета И.В. Рынок труда: Учебное пособие. Рн / Д: Феникс, 2015.

5. Зайцева Т.А., Власова Е.А., Бойцова К.О. Занятость в неформальном секторе экономике // Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях: сборник материалов VII Международной заочной научно-практической конференции, посвящённой 70-летию Великой победы. Белгород, 2015. С. 165–170.

6. Топилин А.В. Рынок труда в России и стран СНГ: реалии и перспективы развития. М.: Экономика, 2015.

7. Фролова А.А., Заикин В.А., Останченко Л.А. Безработица в Российской Федерации // Инновационная наука. 2016. №2-2 (14). С. 117–120.

Сведения об авторах.

Авилова Жанна Николаевна – кандидат социологических наук, доцент кафедры социологии и управления Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Алексеевко Маргарита Владиславовна - студентка института экономики и менеджмента Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Антонюк Олег Валентинович – студент Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Антонян Мариам Арсеновна – студентка 2 курса факультета менеджмент Северо-Кавказского федерального университета (г. Ставрополь).

Артемяева Елена Николаевна - заместитель директора по учебно-производственной работе, почетный работник среднего профессионального образования РФ, магистр педагогики Ангарского педагогического колледжа (г. Ангарск).

Астахов Юрий Викторович – кандидат социологических наук, главный специалист Института муниципального развития и социальных технологий (г. Белгород).

Барвинченко Марина Юрьевна - психолог регионального научно-методического центра профессиональной адаптации и трудоустройства специалистов Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Баклаженко Екатерина Владимировна – ассистент кафедры архитектуры и градостроительства Архитектурно строительного института Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Балабон Галина Анатольевна – заведующая отделом практического обучения и вопросам трудоустройства Краснодарского краевого колледжа культуры (ст. Северская Краснодарский край).

Басаргина Елена Владимировна – кандидат педагогических наук, директор Горно-Алтайского государственного политехнического колледжа имени М.З. Гнездилова (г. Горно-Алтайск).

Батанова Елена Павловна – соискатель кафедры социологии и управления Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Беседина Алена Геннадьевна – студентка 5 курса экономики и менеджмента Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Богданова Анастасия Олеговна – студентка 4 курса экономики и менеджмента Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Божков Юрий Николаевич – кандидат экономических наук, доцент кафедры менеджмента и внешнеэкономической деятельности Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Будаева Ирина Валентиновна – преподаватель высшей квалификационной категории Зюкайского аграрного техникума (Пермский край, Верещагинский район, п. Зюкайка)

Бурганская Тамара Минаевна – кандидат биологических наук, доцент, заведующая кафедрой ландшафтного проектирования и садово-паркового строительства Белорусского государственного технологического университета (Республика Беларусь, г. Минск).

Бурухина Татьяна Федоровна – кандидат педагогических наук, доцент кафедры высшей математики Российского химико-технологического университета им. Д.И. Менделеева (г. Москва).

Буркун Ирина Григорьевна – кандидат экономических наук, доцент кафедры менеджмента и администрирования Харьковской национальной академии городского хозяйства (Украина, г. Харьков).

Буряк Юрий Юрьевич – кандидат исторических наук, старший преподаватель кафедры социологии и управления, директор регионального научно-методического центра по профессиональной адаптации и трудоустройству Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Бутырина Юлия Сергеевна – аспирант по направлению экономика, управление занятости и карьеры Самарского национального исследовательского университета имени академика С.П. Королева (г. Самара).

Бухало Борис Юрьевич – старший преподаватель кафедры физического воспитания и спорта института технологического оборудования и машиностроения Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Буцьк Екатерина Вадимовна – студентка Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Бухтоярова Марина Александровна – аспирантка кафедры социологии и управления Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Быстрова Ольга Юрьевна – психолог регионального центра содействия трудоустройству выпускников Тверского государственного университета (г. Тверь)

Варавина Юлия Александровна – студентка 3 курса кафедры экспертизы и управления недвижимостью Архитектурно-строительного института Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Варданын Григор Рафикович - старший преподаватель, кафедры ТКММ Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Власова Евгения Александровна - доцент кафедры социологии и управления института экономики и менеджмента, доцент кафедры эксплуатации и организации движения транспортно-технологического института Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Вукчевич Неманя - аспирант факультета политических наук государственного Белградского университета (Республика Сербия, г. Белград).

Гаркуша Ольга Владиславовна – магистрант института экономики и менеджмента Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Герасименко Ольга Александровна – кандидат экономических наук, доцент кафедры менеджмента и маркетинга Белгородского государственного национального исследовательского университета (г. Белгород).

Гладкова Инна Александровна – старший преподаватель кафедры социологии и управления Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Глаголев Сергей Николаевич - доктор экономических наук, проф. кафедры стратегического управления института экономики и менеджмента, ректор Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова, председатель Совета депутатов (г. Белгород).

Глазьева Евгения Александровна – студентка 5 курса института экономики и менеджмента Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Головко Николай Георгиевич – кандидат педагогических наук, доцент кафедры физического воспитания и спорта института технологического оборудования и машиностроения Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Горшков Олег Витальевич – начальник штаба студенческих строительных отрядов Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухов (г. Белгород).

Гриччина Алина Владимировна – старший преподаватель кафедры иностранных языков Харьковского национального автомобильно-дорожного университета (Украина, г. Харьков).

Гусельникова Наталья Владимировна – кандидат педагогических наук, доцент, заместитель директора по научно-исследовательской работе Горно-Алтайского государственного политехнического колледжа имени М.З. Гнездилова (г. Горно-Алтайск).

Данакин Николай Семенович - доктор социологических наук, профессор кафедры социологии и управления Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Деменко Инна Арамовна – кандидат социологических наук, старший преподаватель кафедры социологии и управления Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Демура Наталья Анатольевна – доцент кафедры экономики и организации производства института экономики и менеджмента Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Дмитриенко Виктор Григорьевич – кандидат технических наук, доцент кафедры физического воспитания и спорта института технологического оборудования и машиностроения Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Дудник Дарья Сергеевна – студентка института экономики и менеджмента Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Евстигнеева Анастасия Александровна - студентка 3 курса института экономики и менеджмента Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Егошина Екатерина Николаевна – руководитель Службы содействия трудоустройству выпускников и обучающихся Алапаевского профессионально-педагогического колледжа (г. Алапаевск).

Ерохина Наталья Геннадиевна – специалист по учебно-методической работе отдела организации практик и содействия

трудоустройства Елецкого государственного университета им. И.А. Бунина (г. Елец).

Ершова Юлия Ивановна - студентка 3 курса кафедры технологии цемента и композиционных материалов Химико-технологического института Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Ефимова Екатерина Николаевна – руководитель центра содействия трудоустройству Сахалинского промышленно-экономического центра (г. Южно-Сахалинск).

Ефименко Александр Владимирович – кандидат технических наук, доцент кафедры строительных и дорожных машин Харьковского национального автомобильно-дорожного университета (Украина, г. Харьков).

Жилин Роман Сергеевич – учитель православной культуры средней общеобразовательной школы №40 (г. Белгород).

Зайцева Татьяна Александровна – кандидат социологических наук, доцент кафедры социологии и управления Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Зиборева Екатерина Валерьевна - студентка 5 курса института экономики и менеджмента Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Зимакова Лилия Александровна - доктор экономических наук, профессор кафедры бухгалтерского учета, анализа и статистики Белгородского университета кооперации, экономики и права (г. Белгород).

Зубкова Марина Андреевна – студентка института экономики и менеджмента Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Иванов Максим Владимирович - старший преподаватель кафедры физического воспитания и спорта института технологического оборудования и машиностроения Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Каширина Ольга Валерьевна – доктор филологических наук, доцент, профессор кафедры философии Северо-Кавказского федерального университета (г. Ставрополь).

Кедечинова Анастасия Павловна – руководитель Регионального центра содействия трудоустройству выпускников образовательных организаций Республики Алтай Горно-Алтайского государственного политехнического колледжа имени М.З. Гнездилова (г. Горно-Алтайск).

Кистинева Ольга Алексеевна – кандидат исторических наук, доцент кафедры всеобщей истории, историко-филологического факультета педагогического института Белгородского государственного национального исследовательского института (г. Белгород).

Кистенев Виталий Валентинович – кандидат исторических наук, доцент Белгородского государственного института искусств и культуры (г. Белгород).

Клокова Елена Алексеевна – старший преподаватель кафедры физического воспитания и спорта института технологического оборудования и машиностроения Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова(г. Белгород).

Ковалева Татьяна Назировна – кандидат экономических наук, доцент кафедры бухгалтерского учета и аудита Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Кожевников Владимир Павлович – кандидат технических наук, доцент, заведующий кафедрой энергетики теплотехнологии Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Колесников Сергей Леонидович – кандидат технических наук, доцент кафедры технологических комплексов, машин и механизмов Транспортно-технологического института Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Колотушкин Александр Александрович – кандидат исторических наук, старший преподаватель кафедры социологии и управления Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Коломыцева Марина Александровна – магистр социологических наук, помощник исполнительного директора «Торговый дом «БЕЛОГОРЬЕ» (г. Белгород).

Колчина Олеся Сергеевна – старший преподаватель кафедры социальной работы и БЖД Курского государственного медицинского университета (г. Курск).

Колякина Ольга Александровна – аспирант кафедры отечественной истории и документоведения Белгородского национального исследовательского университета (г. Белгород).

Комарова Елена Евгеньевна – заместитель директора по социально-педагогической работе Алапаевского профессионально-педагогического колледжа (г. Алапаевск).

Корнеева Кристина Николаевна – студентка 4 курса института экономики и менеджмента Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Корякин Михаил Викторович – учитель истории и обществознания средней образовательной школы №40 (г. Белгород).

Костенко Анатолий Филиппович - руководитель по научной и инновационной деятельности Борисоглебского сельскохозяйственного техникума (г. Борисоглебск).

Кошев Владимир Витальевич – студент Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Кравченко Елена Юрьевна – кандидат экономических наук, доцент кафедры социологии и управления Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Кравцов Виктор Васильевич – доцент кафедры физического воспитания и спорта института технологического оборудования и машиностроения Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Краева Полина Владиславовна - студентка 2 курса факультета менеджмент Северо-Кавказского федерального университета (г. Ставрополь).

Криволапов Евгений Игоревич – студент Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Кривцов Александр Сергеевич - кандидат педагогических наук, доцент кафедры физического воспитания и спорта Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Кротова Юлия Викторовна – профконсультант Регионального центра содействия трудоустройству и адаптации выпускников Пензенского государственного университета (г. Пенза).

Кузнецова Ирина Анатольевна – кандидат экономических наук, профессор кафедры экономики и организации производства Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Куликов Игорь Анатольевич – старший преподаватель кафедры физического воспитания и спорта института технологического оборудования и машиностроения Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Куликова Ирина Викторовна – старший преподаватель кафедры физического воспитания и спорта института технологического оборудования и машиностроения 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).

Лакетич Неманя – студент государственной высшей технической школы профессионального образования в городе Ниш. (Республика Сербия, г. Ниш).

Лакша Георгий Николаевич – студент института экономики и менеджмента Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Макознак Наталия Александровна – кандидат архитектуры, доцент кафедры ландшафтного проектирования и садово-паркового строительства Белорусского государственного технологического университета (Республика Беларусь, г. Минск).

Макридина Мая Тиховна - доцент кафедры технологических комплексов, машин и механизмов транспортно-технологического института 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).

Манин Олег Юрьевич – старший преподаватель кафедры физического воспитания и спорта института технологического оборудования и машиностроения Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Марек Клик – аспирант кафедры материаловедения Лодзинского технологического университета (Польша, г. Лодзь)

Маринова Дана Эдуардовна - студентка института экономики и менеджмента Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Минаева Людмила Алексеевна – кандидат экономических наук, доцент кафедры стратегического управления института экономики и менеджмента Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Михайличенко Сергей Анатольевич – проректор по непрерывному образованию, кандидат технических наук, профессор кафедры технологических комплексов, машин и механизмов

Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Михайлова Ирина Денисовна – студентка Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Молчанова Богдана Николаевна – студентка 5 курса института экономики и менеджмента Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Морозов Владимир Борисович – кандидат технических наук, доцент, директор Регионального центра содействия трудоустройству Тульского государственного университета (г. Тула).

Мясоедов Роман Александрович – старший преподаватель кафедры экономики и организации производства Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Невмятулина Хадия Абдрахмановна – кандидат технических наук, доцент Российского химико-технологического университета им. Д.И. Менделеева (г. Москва).

Немыкина Елена Алексеевна – учитель истории и обществознания гимназии №2 (г. Белгород).

Новиков Иван Алексеевич – кандидат технических наук, доцент, заведующий кафедрой эксплуатации и организации движения транспортно-технологического института Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Новицкая Виолетта Михайловна – документовед Регионального научно-методического центра профессиональной адаптации и трудоустройства специалистов Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Огнев Никита Владиславович – студент 3 курса кафедры строительства и городского хозяйства Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Огородникова Светлана Игоревна – студентка института экономики и менеджмента Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Осинцева Виктория Сергеевна – магистр по направлению подготовки «Реклама и связи с общественностью», заместитель руководителя Центра содействия трудоустройству выпускников и

студентов Амурского государственного университета (г. Благовещенск).

Пашкова Людмила Андреевна – старший преподаватель кафедры архитектурных конструкций инженерно-строительного института Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Плужников Алексей Василевич – студент второго курса экономики и менеджмента Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Подолянец Владислав Александрович – студент института экономики и менеджмента Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Поддубный Герман Александрович – студент института экономики и менеджмента Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Полякова Татьяна Анатольевна – кандидат филологических наук, доцент кафедры теории и истории литературы, начальник отдела организации практик и содействия трудоустройству Елецкого государственного университета им. И.А. Бунина (г. Елец).

Попова Лариса Николаевна – психолог ООО «Стратегия» (г. Белгород).

Пчелинов-Образумов Александр Александрович – кандидат исторических наук, начальник отдела использования архивных документов Государственного архива Белгородской области (г. Белгород).

Ревенкова Анастасия Владимировна – студентка института экономики и менеджмента Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Рукина Вера Вадимовна – студентка 5 курса института экономики и менеджмента Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Рыбалкина Людмила Григорьевна – директор РУКМЦПСТВ «Карьера», доцент Сибирского государственного индустриального университета (г. Новокузнецк).

Рябов Александр Алексеевич – кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики и организации производства Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгорода).

Ряпухина Виктория Николаевна – кандидат экономических наук, доцент кафедры стратегического управления Белгородского

государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Савина Анна Викторовна – студентка 3 курса кафедры технологии цемента и композиционных материалов Химико-технологического института Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Савенкова Ирина Валерьевна – кандидат социологических наук, доцент кафедры социологии и управления Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Саукова Татьяна Юрьевна – студентка института экономики и менеджмента Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Сегедина Ольга Альбертовна – старший преподаватель кафедры начертательной геометрии Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Семькина Ольга Юрьевна – экономист планово-производственного отдела ОАО «Белгородская швейная фабрика «Россиянка» (г. Белгород).

Силин Никита Игоревич - студент института экономики и менеджмента Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Симоник Екатерина Алексеевна – студентка кафедры экономики и организации производства Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Смоленская Оксана Алексеевна – доцент кафедры социологии и управления института экономики и менеджмента Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Сопотова Людмила Алексеевна – заместитель директора ОКУ «Белгородский центр занятости» (г. Белгород).

Стативко Андрей Александрович – кандидат технических наук, доцент, заведующий лабораторией кафедры технологии машиностроения института технологического оборудования и машиностроения Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Тимофеева Людмила Васильевна – преподаватель кафедры физического воспитания и спорта Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Тресницкий Алексей Борисович – кандидат экономических наук, доцент, заведующий кафедрой бухгалтерского учета, анализа и статистики Белгородского университета кооперации, экономики и права (г. Белгород).

Тулинова Надежда Алексеевна – старший преподаватель Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Тунева Светлана Васильевна - преподаватель высшей квалификационной категории Зюкайского аграрного техникума (Пермский край, Верещагинский район, п. Зюкайка).

Уральская Любовь Сергеевна – старший преподаватель кафедры начертательной геометрии и графики института технологического оборудования и машиностроения Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Уральский Александр Владимирович – кандидат технических наук, доцент кафедры технологических комплексов, машин и механизмов Транспортно-технологического института Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Уральский Владимир Иванович - кандидат технических наук, доцент кафедры технологических комплексов, машин и механизмов Транспортно-технологического института, директор центра дополнительного образования и инновационных технологий Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Усова Елена Игоревна – студентка 4 курса института экономики и менеджмента 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).

Федорина Лидия Ивановна – преподаватель Старооскольского техникума кооперации, экономики и права (г. Старый Оскол).

Федяева Александра Евгеньевна – студентка 4 курса института экономики и менеджмента Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Фиринова Раиса Павловна – старший преподаватель кафедры физического воспитания и спорта Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Фролов Николай Викторович – старший преподаватель кафедры строительства и городского хозяйства 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).

Храбатина Наталья Викторовна - старший преподаватель кафедры архитектуры и градостроительства Архитектурно-строительного института Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Целюгина Татьяна Владимировна – кандидат социологических наук, доцент кафедры управления персоналом Белгородского государственного национального исследовательского университета (г. Белгород).

Чальцева Татьяна Александровна – кандидат исторических наук, старший преподаватель кафедры философии, начальник центра трудоустройства выпускников Курского государственного медицинского университета (г. Курск).

Чебордак Анастасия Дмитриевна - студентка 2 курса института экономики и менеджмента Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Черняева Валерия Юрьевна - студентка 2 курса института экономики и менеджмента Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Черторицкая Анна Евгеньевна – студентка 4 курса института экономики и менеджмента Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Чечель Иван Палыч – аспирант института сербского языка и коммуникаций Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Чечина Марина Владимировна – студентка института экономики и менеджмента Белгородского государственного университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Чуб Антон Дмитриевич – студент 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).

Шадакова Наталья Николаевна - начальник отдела по организации практики и содействия трудоустройству выпускников Белгородского университета кооперации, экономики и права (г. Белгород).

Шаталова Юлия Александровна – методист Горно-Алтайского государственного политехнического колледжа имени М.З. Гнездилова (г. Горно-Алтайск).

Шевцова Наталья Викторовна – кандидат экономических наук, доцент кафедры финансов и таможенных доходов Белгородского университета кооперации, экономики и права (г. Белгород).

Шигарева Кристина Сергеевна – студентка Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Шиска Евгений Александрович – студент 3 курса историко-филологического факультета Белгородского государственного национального исследовательского университета (г. Белгород).

Шкиль Ольга Сергеевна – кандидат педагогических наук, доцент, руководитель Центра содействия трудоустройству выпускников и студентов Амурского государственного университета (г. Благовещенск).

Шубин Владислав Витальевич – студент Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Ярмоленко Любовь Ивановна - доцент кафедры экономики и организации производства Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Яцуненко Анастасия Витальевна - студентка института экономики и менеджмента Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Региональный научно-методический центр профессиональной адаптации и трудоустройства специалистов БГТУ им. В.Г. Шухова (РНМЦ ПАТС) –

инновационная площадка для развития различных форм взаимодействия трех заинтересованных сторон: Университета, студентов (выпускников) и работодателей.

Студентам и выпускникам РНМЦ ПАТС предлагает:

- ✓ консультирование по вопросам трудоустройства: информирование об источниках поиска работы, написание и корректировка резюме, подготовка к прохождению профессионального отбора в компаниях;
- ✓ информацию о вакансиях и стажировках на начальные позиции в компаниях и организациях от работодателей и кадровых агентств;
- ✓ информирование об источниках временной занятости студентов;
- ✓ участие в презентациях компаний, Днях карьеры, ярмарках вакансий, организуемых на базе РНМЦ ПАТС;
- ✓ участие в тематических презентациях, мастер-классах и тренингах по технологии поиска работы, основам составления резюме и прохождения собеседования, самопрезентации и др.;
- ✓ размещение резюме студентов и выпускников в базах резюме РНМЦ ПАТС и открытых интернет систем – АИСТ, Scillbook.

Работодателям РНМЦ ПАТС предлагает:

- ✓ размещение информации о вакансиях на сайте РНМЦ ПАТС, Scillbook и на информационных стендах институтов БГТУ им. В.Г. Шухова;
- ✓ использование возможностей открытого и дистанционного и дополнительного профессионального образования для подготовки необходимых организации кадров и повышения их квалификации;
- ✓ проведение научно-практических конференций и семинаров с участием представителей предприятий;
- ✓ участие в Днях карьеры и ярмарках вакансий, организуемых РНМЦ ПАТС;
- ✓ проведение презентации компании перед целевой аудиторией (целенаправленный поиск специалистов из числа студентов и выпускников);

Наши контакты:

Россия, 308012, г. Белгород, ул. Костюкова 46

БГТУ им. В. Г. Шухова, 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», «Профориентатор» и др.)</p>
<p>✓ участие в тренингах личностного роста, направленных на повышение профессиональной и личностной эффективности (тайм-менеджмент, развитие лидерских качеств, коммуникативной компетентности, влияния и противодействию влиянию и др.).</p>
<p>✓ получение дополнительных квалификаций и профессиональной переподготовки в соответствии с индивидуальными карьерными и профессиональными целями;</p>
<p>✓ обучение по программе 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

**Белгородский государственный технологический
университет им. В.Г. Шухова
ЦЕНТР ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
И
ИННОВАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ**

предлагает руководящим работникам и специалистам повысить профессиональный уровень по широкому спектру программ профессиональной переподготовки и повышения квалификации.

Программы профессиональной переподготовки:

- Управление персоналом;
- Менеджмент в образовании;
- Менеджмент в области природопользования и охраны окружающей среды;
- Информационные технологии;
- Управление в технических системах;
- Мехатроника и робототехника;
- Автоматизация технологических процессов и производств;
- Информационные системы в управлении персоналом;
- Инженерная защита окружающей среды;
- Защита окружающей среды;
- Безопасность жизнедеятельности;
- Автомобильные дороги и аэродромы;

- Электрохозяйство учреждений и предприятий, эксплуатация электроустановок;
- Эксплуатация электрохозяйства;
- Электроснабжение;
- Энергообеспечение предприятий;
- Подъемно-транспортные, строительные, дорожные машины и оборудование;
- Техническое обслуживание и ремонт автотранспортных средств и подъемного оборудования;
- Промышленное и гражданское строительство;
- Теплогасоснабжение и вентиляция;
- Механизация и автоматизация строительства;
- Экономика и управление на предприятии;
- Финансы и кредит.

Программы повышения квалификации:

- Компьютерные технологии в проектировании и рекламе;
- Бухгалтерский учет с использованием информационных технологий;
- Управление финансово-хозяйственной деятельностью;
- Менеджмент в различных сферах деятельности;
- Открытое образование: технология, организация, проблемы;
- Управление в технических системах;
- Мехатроника и робототехника;
- Автоматизация технологических процессов и производств;
- Новые современные технологии в строительстве и производстве строительных материалов;
- Ценообразование и сметное нормирование в строительстве;

- Основы предпринимательства;
- Налогообложение, налоговый учет;
- Энергоаудит и повышение эффективности энергосбережения;
- Повышение эффективности энергосбережения, оборудование и приборы учета электрической энергии;
- Энергосбережение в многоквартирных домах;
- Управление энергосбережением, инструменты повышения энергоэффективности;
- Эксплуатация, техническое обслуживание и ремонт зданий жилого и нежилого фонда;
- Техническая эксплуатация объектов недвижимости;
- Управление жилой недвижимостью;
- Профессиональное управление многоквартирными домами и другие.

ТЕЛЕФОНЫ: (4722) 55-21-21; 54-98-57; 30-99-94.

САЙТ: [HTTP://WWW.BSTU.RU/COLLABORATION/EDUCATION/CDPO](http://www.bstu.ru/collaboration/education/cdpo)



**БЕЛГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ им. В.Г.ШУХОВА
ИНСТИТУТ ЗАОЧНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

*В БГТУ им.В.Г Шухова ведется подготовка по программам
высшего образования заочной формы обучения.*



*Приглашаем всех желающих на заочное обучение
по следующим направлениям и специальностям:*

шифр направления подготовки (специальности)	количество профилей (специализаций)	
	заочная форма	заочная форма с прим. ДОТ
Бакалавриат:		
08.03.01 - Строительство	8	7
09.03.02 - Информационные системы и технологии	1	нет
13.03.01 - Теплоэнергетика и теплотехника	2	2
13.03.02 - Электроэнергетика и электротехника	1	1
15.03.01 - Машиностроение	1	нет
15.03.02 - Технологические машины и оборудование	2	1
15.03.05 - Конструкторско-технологическое обеспечение машиностроительных производств	1	1
18.03.01 - Химическая технология	2	2
18.03.02 - Энерго- и ресурсосберегающие процессы в химической технологии, нефтехимии и биотехнологии	1	1
20.03.01 - Техносферная безопасность	нет	2
20.03.02 - Природообустройство и водопользование	нет	1
21.03.02 - Землеустройство и кадастры	1	1
23.03.01 - Технология транспортных процессов	1	1
23.03.02 - Наземные транспортно-технологические комплексы	1	2
23.03.03 - Эксплуатация транспортно-технологических машин и комплексов	2	1
27.03.01 - Стандартизация и метрология	нет	1
27.03.02 - Управление качеством	нет	1
38.03.01 - Экономика	3	4
38.03.02 - Менеджмент	2	2
38.03.03 - Управление персоналом	1	1
38.03.05 - Бизнес - информатика	1	нет
Специалитет:		
20.05.01 - Пожарная безопасность	1	нет
21.05.04 - Горное дело	1	1
23.05.01 - Наземные транспортно-технологические средства	1	2
23.05.06 - Строительство железных дорог	1	1
38.05.01 - Экономическая безопасность	1	нет

Наш адрес: 308012 Россия, г. Белгород, ул. Костюкова, 46; БГТУ им. В.Г. Шухова, учебный корпус №5 (бизнес-инкубатор), комн. 203, 204, 205, 208, 209, 210.

Телефоны: Директор ИЗО - (4722) 54-39-62

Зам. директора по направлениям деятельности - (4722) 23-05-08

Директорат ИЗО - (4722) 30-99-04, 30-99-03

Приемная комиссия: тел. (4722) 55-41-03



**БЕЛГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМ. В.Г. ШУХОВА**

ДОРОГИЕ ДРУЗЬЯ!

Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова – крупнейший специализированный университет России и Европы. Такого уникального спектра профессиональных предложений не найти ни в одном вузе региона. Придя к нам, вы сразу же становитесь частью большой и дружной семьи.

Ждем вас в нашем университете.

Обучение в БГТУ-это верный шаг к получению специальности, востребованной временем.

Ректор, д.э.н., проф. С.Н. Глаголев

**ПЕРЕЧЕНЬ НАПРАВЛЕНИЙ, (СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ И
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ В 2017 г.**

ОЧНАЯ ФОРМА ОБУЧЕНИЯ

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

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
- 28.03.02 – Наноинженерия:**
- Безопасность систем и технологий наноинженерии
- 29.03.04 – Технология художественной обработки материалов**
- Специалитет**
- 20.05.01 - Пожарная безопасность**

2. АРХИТЕКТУРНО-СТРОИТЕЛЬНЫЙ ИНСТИТУТ (АСИ)

тел.: (4722) 55-88-03

Бакалавриат

07.03.01– Архитектура

07.03.03– Дизайн архитектурной среды

07.03.04– Градостроительство

08.03.01– Строительство:

- Промышленное и гражданское строительство
- Проектирование зданий
- Техническая эксплуатация объектов ЖКХ и городской инфраструктуры
- Экспертиза и управление недвижимостью
- 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
- Тепловые двигатели и автономные энергетические системы

13.03.02– Электроэнергетика и электротехника:

- Электроснабжение
- Электропривод и автоматика

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

- Логистика

38.03.03 – Управление персоналом:

- Управление персоналом организации

38.03.05 – Бизнес-информатика

- Технологическое предпринимательство

38.03.10 – Жилищное хозяйство и коммунальная инфраструктура

- Управление жилищным фондом и многоквартирными домами

Специалитет

38.05.01 – Экономическая безопасность

- Экономико-правовое обеспечение экономической безопасности

5. ИНСТИТУТ ТЕХНОЛОГИЧЕСКОГО ОБОРУДОВАНИЯ И МАШИНОСТРОЕНИЯ (ИТОиМ)

тел.: (4722) 55-44-22

Бакалавриат

15.03.01– Машиностроение

- Технологии, оборудование и автоматизация машиностроительных производств

15.03.02– Технологические машины и оборудование:

- Компьютерные технологии в проектировании оборудования предприятий строительных материалов

- Технологические машины и комплексы предприятий строительных материалов

- Машины и аппараты пищевых производств

- Механизация и автоматизация строительства

15.03.05– Конструкторско-технологическое обеспечение машиностроительных производств:

- Технология машиностроения

- Технологическая мехатроника и робототехника

- Системы компьютерно-технологической подготовки и управления машиностроительными производствами

54.03.02– Декоративно-прикладное искусство и народные промыслы:

- Арт-дизайн

- Художественная обработка металла

- Художественная обработка камня

Специалитет

15.05.01– Проектирование технологических машин и комплексов:

- Проектирование технологических машин и комплексов предприятий строительной индустрии

- Проектирование технологических комплексов механосборочных производств

21.05.04– Горное дело:

- Горные машины

6. ТРАНСПОРТНО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ

(ТТИ)

тел.: (4722) 54-96-62

Бакалавриат

08.03.01– Строительство:

- Автомобильные дороги и аэродромы

23.03.01– Технология транспортных процессов:

- Организация и безопасность движения

- Расследование и экспертиза ДТП

23.03.02– Наземные транспортно-технологические комплексы:

- Подъемно-транспортные, строительные, дорожные машины и оборудование

- Машины и оборудование природообустройства и защиты окружающей среды

23.03.03– Эксплуатация транспортно-технологических машин и комплексов:

- Автомобильный сервис

- Сервис транспортных и транспортно-технологических машин и оборудования (строительные, дорожные и коммунальные машины)

Специалитет

08.05.03 – 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.

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

**БГТУ ИМ. В.Г. ШУХОВА ОСУЩЕСТВЛЯЕТ
ПОДГОТОВКУ АБИТУРИЕНТОВ К ПОСТУПЛЕНИЮ В ВУЗ**

Подготовка ведется на все направления подготовки и специальности университета (как для бюджетной, так и для платной основы). Принимаются все желающие, имеющие полное среднее образование, учащиеся выпускных классов школ, лицеев, колледжей, гимназий, техникумов. Обучение платное.

Государственная аккредитация: приказ №239 от 11.03.2013 г.

Лицензия Серия ААА 001848 Рег. № 1769 от 16.08.2011 г. Выд.

ФС по надзору в сфере образования и науки

Наш адрес: 308012 г. Белгород, ул. Костюкова, 46.

Официальный сайт: <http://www.bstu.ru/>

Ректорат: тел. (4722) 54-20-87. Факс 55-71-39

**Приемная комиссия БГТУ: тел. (4722) 55-41-03 (ком. 101),
pr_com@intbel.ru**

Подготовительные курсы телефоны: (4722) 30-99-62, (4722) 55-13-61

***НАПРАВЛЕНИЯ ПОДГОТОВКИ БАКАЛАВРОВ И
ПРОГРАММЫ ПОДГОТОВКИ
СПЕЦИАЛИСТА ПО ЗАОЧНОЙ ФОРМЕ ОБУЧЕНИЯ***

Направления подготовки бакалавров

08.03.01 – Строительство:

- Промышленное и гражданское строительство
- Техническая эксплуатация объектов ЖКХ и городской инфраструктуры
- Экспертиза и управление недвижимостью
- Теплогазоснабжение, вентиляция, водоснабжение и водоотведение зданий, сооружений, населенных пунктов
- Производство и применение строительных материалов, изделий и конструкций

- Городское строительство и хозяйство

- Автомобильные дороги и аэродромы

09.03.02 – Информационные системы и технологии

13.03.01 – Теплоэнергетика и теплотехника:

- Энергетика теплотехнологий

- Энергообеспечение предприятий

13.03.02 – Электроэнергетика и электротехника:

- Электроснабжение

15.03.01 - Машиностроение**15.03.02 – Технологические машины и оборудование:**

- Технологические машины и комплексы предприятий строительных материалов

- Машины и аппараты пищевых производств

15.03.05 – Конструкторско-технологическое обеспечение машиностроительных производств:

- Технология машиностроения

18.03.01 – Химическая технология:

- Химическая технология тугоплавких неметаллических и силикатных материалов

- Химические технологии стекла и керамики

- Химические технологии вяжущих материалов

20.03.02 – Природообустройство и водопользование:

- Природообустройство

18.03.02– Энерго- и ресурсосберегающие процессы в химической технологии, нефтехимии и биотехнологии**20.03.01– Техносферная безопасность:**

- Безопасность технологических процессов и производств

- Инженерная защита окружающей среды

21.03.02 – Землеустройство и кадастры**23.03.01 – Технология транспортных процессов****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

29.03.04 – Технология художественной обработки материалов**27.03.01 -Стандартизация и метрология****27.03.02 – Управление качеством****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

- Логистика

38.03.03 – Управление персоналом:

- Управление персоналом организации
- Технологическое предпринимательство

38.03.10 – Жилищное хозяйство и коммунальная инфраструктура

- Управление жилищным фондом и многоквартирными домами

54.03.02 – Декоративно-прикладное искусство и народные промыслы

Программы подготовки специалистов

20.05.01 - Пожарная безопасность

21.05.04 – Горное дело:

- Горные машины

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

38.05.01 – Экономическая безопасность

- Экономико-правовое обеспечение экономической безопасности

Направления подготовки магистров

08.04.01 – Строительство

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

18.04.01 – Химическая технология

20.04.01 – Техносферная безопасность

23.04.03 – Эксплуатация транспортно-технологических машин и комплексов

27.04.02 – Управление качеством

38.04.01– Экономика

38.04.02– Менеджмент

38.04.03– Управление персоналом

38.04.08– Финансы и кредит

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

Сборник материалов IX Международной заочной
научно-практической конференции,
посвященной 165-летию В.Г. Шухова

Часть 2

Статьи издаются в авторской редакции.

За достоверность изложенного материала ответственность несут
авторы. Их взгляды могут не совпадать с позицией редакционной
коллегии сборника.

Подписано в печать 21.12.17. Формат 60x84/16. Усл. печ. л. 22,26
Уч.-изд. л. 23,93. Тираж 80 экз. Заказ 423.

Отпечатано в Белгородском государственном технологическом
университете им. В.Г. Шухова
308012, г. Белгород, ул. Костюкова, 46