

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

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

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

(Белгород, 20 декабря 2014 г.)

В двух частях

Часть 2

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

Белгород
2014

УДК 331.53
ББК 65.240.53
С 57

С57 Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях: сборник материалов VI Международной заочной научно-практической конференции, посвященной 60-летию БГТУ им. В.Г. Шухова, Белгород, 20 декабря 2014 г.: в 2 ч. Ч. 2. / под ред. С.А. Михайличенко, С.Н. Ломаченко – Белгород: Изд-во БГТУ им. В.Г. Шухова, 2014. – 433 с.

ISBN 978-5-361-00243-6
ISBN 978-5-361-00245-0

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

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

УДК 331.53
ББК 65.240.53

ISBN 978-5-361-00243-6
ISBN 978-5-361-00245-0

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

Содержание

Предисловие	8
Локтионова Ю.Н. Влияние и практическое применение современных инновационных методов обучения как средство активизации практической деятельности на пути достижения высоких результатов студентами экономического профиля и подготовки конкурентноспособных выпускников	13
Лопанов А.Н. Подготовка специалистов и проблемы образовательного процесса безопасности жизнедеятельности	24
Любимова М.С. Роль образовательной среды в формировании ответственного поведения подростка	30
Марфин Ю.С., Ковалева М.В. Технологизация профориентационной работы со школьниками с использованием проектного метода	34
Матюшкина Т.П., Загороднюк Л.Х., Легочкина Е.Н., Шевцова Р.Г. Учить «учиться» – цель преподавателя в процессе приобщения студента к науке	41
Đimić Miloš, Filić Vojin, Kitanović Milan, Kostić Nikola The issue of employing young people and their professional development in modern business conditions	43
Минаева Л.А. Волонтерство как важный элемент молодежной политики	52
Михайличенко С.А., Ватулин А.Е., Дураченко А.В. Современные проблемы трудоустройства молодых специалистов и пути их решения на различных уровнях	60
Михайличенко С.А., Ватулин А.Е., Осипцева О.И. Студенческие отряды – практическая школа будущих управленцев	64
Михайличенко С.А., Дураченко А.В., Дуюн А.А. Студенческие отряды как эффективная платформа для будущих специалистов	69
Михайличено С.А., Ханина Е.Г. Региональный опыт содействия трудоустройству выпускников вузов и их профессиональной адаптации	73
Могутова О.А. Механизм отклоняющегося поведения	78
Морозов В.Б. Формирование условий рекрутинговой социализации личности в профессиональных образовательных учреждениях	83

Музылева Е.С., Гладкова И.А. Взаимодействие вуза и работодателей в современных условиях	88
Нарчуганов А.Н., Подборская М.В., Свинцова Д.А., Даценко А.В., Азарова С.А., Моркина Н.А. Актуальное состояние рынка труда Красноярского края и перспективы трудоустройства выпускников вузов	92
Науменко С.М. Ключевые факторы мотивации создания рабочих мест	97
Одинцова О.И., Козлова О.В., Кокина Н.Р. Взаимодействия выпускающей кафедры химической технологии волокнистых материалов ИГХТУ с предприятиями-работодателями	102
Окунева Г.Л., Селиванова Е.В. Особенности педагогического понимания	113
Пашков А.А., Пашкова Л.А. К вопросу непрерывного профессионального образования	115
Пашкова Л.А., Беляева Л.Ю. Профессиональное определение личности через создание учебных многоуровневых комплексов	120
Перескокова Т.А., Соловьев В.П. Подготовка кадров для конкурентноспособной экономики	125
Перькова М.В. Научно-методологические основы преподавания дисциплины «Архитектурное проектирование» в подготовке архитекторов	132
Перькова М.В., Коротун Е.Н., Алейникова Н.В. Особенности программы довузовской подготовки архитекторов и дизайнеров в Белгородской архитектурной школе.	139
Петимко А.М., Дубровина Т.А. Модель коммуникационно-агитационного поля БГТУ им. В.Г. Шухова в рамках приемной кампании 2015-2016 гг.	145
Питенко А.А. Проблемы реализации стратегии государственной молодежной политики в Белгородской области	150
Подопригора С.В. Программа мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда Белгородской области. Результаты, проблемы, пути развития	156
Пожарицкая Е.И., Полужктова В.А. Переподготовка и повышение квалификации специалистов	162
Попова Л.Н., Фарафонова И.В. Основные положения технологии поиска работы выпускника технического вуза	167

Родина И.Ю. Эффективные формы взаимодействия техникума с работодателями предприятий ресторанного сервиса	178
Рыбалкина Л.Г., Огнев С.П. Инновационные направления в системе содействия трудоустройству выпускников СибГИУ: опыт РУКМЦПСТВ «Карьера»	182
Рябов А.А. Использование программных продуктов фирмы «1С» в дополнительном образовании студентов	187
Ряпухина В.Н., Тасич Владислава Проблема подготовки специалистов с высоким уровнем инновационной культуры для кадрового обеспечения современной экономики	193
Сиваченко Л.А. Проблемы подготовки высококвалифицированных инженеров	203
Слабинская И.А., Ткаченко Ю.А. Дополнительное студенческое образование в рамках вуза	207
Слюняева Р.В. Причины безработицы, отличительные черты российской безработицы	212
Смоленская О.А. Опережающая социальная и профессиональная адаптация будущих менеджеров по персоналу	217
Смоленская О.А. Труд женщин и несовершеннолетних в промышленности во второй половине XIX в. в России	221
Смоленская О.А., Пигорева А.А., Бондарчук А.И. Роль С.Ю. Витте в развитии профессиональных коммерческих училищ на территории Российской Империи в конце XIX – начале XX вв.	234
Спесивцева С.Е. Сетевое проектирование как метод развития и профессионального становления личности в современных условиях	241
Столярова В.А. Анализ рынка в сфере дополнительного бизнес образования	246
Строкова В.В., Чикилева Е.Н. Опыт реализации программ дополнительного профессионального образования на высокотехнологичных предприятиях отрасли строительных материалов	256
Тарасенко В.Н., Черныш Н.Д. Повышение квалификации специалистов в области автоматизированного проектирования	264
Тикунова И.В., Матюшкина Т.П., Шевцова Р.Г., Ломаченко С.Н., Быкова А.И. Дополнительное образование школьников – связующее звено школы и вуза	269

Тихонова И.О. Роль студенческих организаций в содействии трудоустройству выпускников вузов	272
Тоцкая И.В. Молодой специалист и рынок труда: соответствие требований и ожиданий	277
Уварова Л.М., Колпашникова С.А. Мониторинг трудоустройства выпускников вуза с применением автоматизированной информационной системы	282
Уральский В.И., Михайличенко С.А. Инновации в сфере дополнительного профессионального образования	285
Уральский В.И., Михайличенко С.А. Принципы организации профессиональной переподготовки специалистов	295
Фанина Е.А., Лопанова Е.В. Формирование мотивации подрастающего поколения для поддержания культуры безопасности жизнедеятельности	301
Фомин В.Н., Акульшина О.Ю. Трудовое воспитание детей дошкольного возраста – первый шаг в их профессиональной ориентации	305
Фомин В.Н., Лобукова А.С. Оценка адекватности представлений старшеклассников о востребованности профессий на рынке труда и их предложении на рынке образовательных услуг	312
Фомин В.Н., Шкода В.В. Исследование состояния профессиональной определенности учащихся старших классов г. Белгорода	317
Халиулина В.В. Обучение специалистов – важный фактор успешной профессиональной адаптации	322
Харьковская Е.М., Левченко А.С., Мясоедов Р.А. Доходы населения и их государственное регулирование	326
Хорошун Н.А., Шамаева О.П. От экологической культуры к ценностным предпочтениям студентов в отношении здоровья	330
Чернушкина Н.В., Роут О.А. Современные методы профориентационной работы в профессиональном образовании	339
Черныш Н.Д., Коренькова Г.В., Митякина Н.А. Моделирование профессиональной деятельности в учебном процессе подготовки бакалавров по направлению «Строительство»	344
Шавырина И.В., Бойцова К.О. Поддержка талантливой молодежи как фактор подготовки элитных специалистов	350

- Шамаева О.П., Хорошун Н.А.** Социально-технологическая культура как механизм повышения конкурентоспособности выпускника вуза 356
- Шаповалова И.С., Губарева В.В.** Пути интеграции вузов и муниципальных образований в современных условиях внутрирегиональной кластеризации 364
- Шаткова М.Г.** Современный рынок труда 368
- Шварцман Л.А., Зливко Н.В.** Интеграция студентов и выпускников в профессионально-трудовую сферу на примере Приамурского государственного университета имени Шолом-Алейхема 377
- Шукчус Л.В.** Психологический анализ проблемы подготовки конкурентноспособных и элитных специалистов 383
- Шукчус Л.В.** Психологические основы профориентационной деятельности в учебных заведениях общего и профессионального образования 388
- Щербакова М.В., Балбекова О.А.** Деятельность центра развития карьеры в системе работы вуза по трудоустройству выпускников 394
- Щетинина И.А., Тихомирова Т.И.** Научно-методологические основы подготовки специалистов при реализации дистанционных образовательных технологий 400

Предисловие

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

С.Н. Глаголев

Уважаемые участники VI Международной заочной научно-практической конференции!



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

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

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

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

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

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

Ещё одним стратегическим направлением трудоустройства выпускников стало построение новой модели экономических

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

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

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

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

О.А. Павлова

Локтионова Ю.Н.

*Российский Государственный Социальный Университет,
г. Москва, Россия*

**ВЛИЯНИЕ И ПРАКТИЧЕСКОЕ ПРИМЕНЕНИЕ
СОВРЕМЕННЫХ ИННОВАЦИОННЫХ МЕТОДОВ ОБУЧЕНИЯ
КАК СРЕДСТВО АКТИВИЗАЦИИ ПРАКТИЧЕСКОЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НА ПУТИ ДОСТИЖЕНИЯ ВЫСОКИХ
РЕЗУЛЬТАТОВ СТУДЕНТАМИ ЭКОНОМИЧЕСКОГО
ПРОФИЛЯ И ПОДГОТОВКИ КОНКУРЕНТОСПОСОБНЫХ
ВЫПУСКНИКОВ**

В настоящее время существует множество способов инновационных методов в обучении, например, модульное обучение, электронно-интерактивное обучение, проблемное обучение, дистанционное обучение, исследовательское методическое обучение, метод проектов и т.д.

Многие преподаватели специальных дисциплин сегодня задаются вопросами, каким должен быть современный урок для усвоения студентами максимума из того, что им дается.

Поэтому сейчас использование современных инновационных методов обучения как средство активизации практической деятельности на пути достижения высоких результатов студентами экономического профиля играет важную роль. Так как требуется подготовка специалиста нового качества, обществу нужен не просто грамотный работник, а специалист, способный к самообразованию, ориентированный на творческий подход к делу, обладающий высокой культурой мышления, многосторонне развитый человек.

Преподаватели должны научить студента умению учиться всю жизнь, а для этого педагогу необходимо быть способным на постоянное обновление методик, сотрудничать с новым поколением, вписываться в постоянно меняющуюся среду, побуждать в своих студентах творческое отношение к предмету, используя для этого различные нетрадиционные формы и методы обучения, инновационные технологии.

Традиционный образовательный процесс в образовательных учреждениях дает студентам учебные знания, но привязка этих знаний к конкретной профессиональной деятельности происходит эпизодически, например, во время курсовой работы, преддипломной или производственной практик. Ясно, что оснастить студента реальными профессиональными знаниями и качествами в этих условиях довольно сложно. Инновационное же образование

ориентировано на формирование профессиональных знаний и качеств в процессе освоения инновационной динамики, например, в процессе освоения типичных инноваций через электронную хрестоматию, где представлены типичные инновации, демонстрирующие ход развития данной профессиональной сферы деятельности, собраны профессиональные задачи интегрального типа. Таким образом, понятие профессионализма становится интегральным качеством выпускника, которое он синтезировал сам в процессе своего обучения. Осознание студентом себя как профессионала влияет на исход образовательного процесса, поскольку активизирует мотивацию саморазвития, что, в свою очередь, превращает процесс обучения в источник удовлетворения потребностей развивающейся личности. В итоге студент осуществляет реальный переход из формально-правового (студент как субъект образования) в состояние фактического антропоцентризма (студент – субъект собственной жизнедеятельности).

Современный преподаватель должен знать как теоретические инновационные подходы к системе обучения, так и практические технологии, которые можно использовать не только в учебном процессе, но и во внутрифирменном корпоративном обучении и в обучении на рабочем месте.

Практика свидетельствует: сегодня учить студентов нужно не только менеджменту, педагогике или маркетингу, экономике или управлению персоналом, но и многому тому, на что раньше не было спроса: сотрудничеству, партнерскому взаимодействию, умению постоянно учиться, умению работать в команде, коллективному принятию решений, умению быстро устанавливать контакты и вести переговоры, умениям осуществлять презентацию и самопрезентацию, формировать имидж, быстро перестраиваться в связи с изменяющимися требованиями [3].

Сегодня большинство организаций, ориентированных на конкурентоспособность, действуют по принципу одноконтурного обучения, то есть обучения, позволяющего организации проанализировать, в какой степени она отвечает существующим нормам и стандартам. Одноконтурное, или адаптивное, обучение является последовательным и сфокусированным на проблемах и возможностях, которые имеют отношение к деятельности организации. Как замечает К. Аргирис, организации, в которых одноконтурное обучение является нормой, определяют «направляющие переменные» (каких целей и стандартов они ожидают достичь), а затем осуществляют мониторинг и анализ достижений и,

если это необходимо, корректируют происходящее, замыкая таким образом контур.

При одноконтурном обучении весь персонал участвует в анализе деятельности организации (в ее оборотах, прибыльности, продвижении продукции или услуг, удовлетворенности персонала), имеет доступ к соответствующим данным. Наиболее интенсивно этот анализ проводится группами по повышению качества (в нашей стране – внедрение системы качества ISO-9001). Правда, К. Аргирис считает, что одноконтурное обучение подходит лишь для решения рутинных, повторяющихся вопросов, помогая выполнять повседневную работу.

Организационное обучение предполагает также двухконтурное обучение, то есть, обучение методике пересмотра норм или стандартов, учитывающее мнение тех, на кого влияют предлагаемые изменения. Двухконтурное обучение имеет место, когда процесс мониторинга иницирует действие, перепределяющее «направляющие переменные» таким образом, чтобы они отвечали новой ситуации, которая может возникнуть в результате воздействия внешних условий. Такое обучение больше подходит для сложных, не поддающихся программированию задач [2].

При таком обучении работники не только получают обратную связь от потребителей, сканируя окружающую среду, но и, учитывая отзывы и предложения, в том числе критические, обучаются совершенствовать деятельность, улучшать качество работы за счет пересмотра норм и стандартов. Двухконтурное обучение, как отмечают специалисты, на первое место выдвигает вопрос, почему возникла та или иная проблема. Далее исследуются корни ее возникновения, а не просто поверхностные симптомы, как бывает при одноконтурном обучении.

В связи со значительным ускорением процесса устаревания профессиональных знаний и навыков современное образование должно быть нацелено не столько на формирование конечного набора заранее известных компетенций, сколько на формирование компетенции обновления компетенций. Для решения этой задачи в обучении специалистов возрастает доля концепций и учебных программ, которые ориентированы в практическом плане на формирование комплекса навыков к постановке и решению трудных профессиональных задач в условиях неопределенности: способности к построению все более сложных иерархических структур собственной деятельности в разнообразных многокритериальных средах; умения рассуждать в терминах причинных связей, способности прогнозировать нелинейную динамику; умения выстраивать

оптимальные стратегии управления в режиме реального времени и на перспективу; способности к анализу информации и принятию решений в кризисных условиях и при наличии жесткой конкуренции.

Например, пятидневная программа «Финансы для нефинансовых руководителей» транснациональной американской корпорации включает в себя обзорные лекции (50 % времени), индивидуальные задания и их разбор с инструктором (20%), групповую деловую игру (30 %). Трехдневная программа по охране труда той же компании состоит из видеоматериалов (10%), лекций инструкторов (10%), индивидуальных заданий (20%), групповых упражнений (20 %), деловых игр (40 %) [2].

Из сказанного очевидно, что содержание и методы обучения требуют радикальных изменений. Ю.Н. Локтионова, в своей статье, о особенностях современного процесса обучения студентов в СПО по экономическим дисциплинам, говорит о том, что педагоги-теоретики считают приоритетным в процессе передачи знаний и развития умений формирование у обучаемого способности самостоятельно и творчески мыслить, в то же время практика образования ориентирована на пассивное усвоение знаний. Разрыв между теорией и реальной системой подготовки и переподготовки специалистов обусловлен неготовностью педагогов к реализации новых ценностей как в личностном плане (недостаток мотивации, активности), так и в плане разработки и внедрения интенсивных технологий, методов и средств обучения и развития.

Вместе с тем современная система образования должна не просто развивать интеллект обучаемых, повышать его возможности – она должна практически его ориентировать, управлять вниманием и действиями студентов, обучая их процессу самостоятельного учения и развития, расширять их инновационный и креативный потенциал. Решить такие проблемы можно, только разумно сочетая традиционные и интенсивные технологии обучения.

Одним из средств обучения, позволяющим решить эти проблемы, является модульное обучение. Сущность его заключается в том, что учащийся самостоятельно достигает целей учебно-познавательной деятельности в процессе работы над модулем, который объединяет цели обучения, учебный материал с указанием заданий, рекомендации по выполнению этих заданий. Модуль – целевой функциональный узел, в который объединены учебные содержания и приёмы учебной деятельности по овладению этим содержанием.

Модульный урок позволяет учащимся работать самостоятельно, общаться и помогать друг другу, оценивать свою работу и работу

своего товарища. Т.Ф. Бурухина, в своей статье раскрывает о работе и различных педагогических приемах развития способности воспринимать информацию, усваивать, критически оценивать, что позволяет более детально достичь целей учебно-познавательной деятельности. Модульно-технологическое обучение позволяет определить уровень усвоения нового материала и быстро выявить пробелы в знаниях учащихся.

Основными мотивами внедрения в учебный процесс модульной технологии служат:

1. гарантированное достижение результатов обучения;
2. паритетное отношение преподавателя и студентов;
3. возможность работы в парах, в группах;
4. возможность общения с товарищами;
5. возможность выбора уровня обучения;
6. возможность работы в индивидуальном темпе;
7. раннее предъявление конечных результатов обучения;
8. «мягкий» контроль в процессе освоения учебного содержания.

Возможности модульной технологии обучения огромны, так как, благодаря ей, центральное место в системе «преподаватель – студент» занимает учащийся, а преподаватель управляет его учением – мотивирует, организывает, консультирует, контролирует.

Разработка инновационных моделей обучения, как правило, связывается с несколькими видами деятельности:

– поиски по линии *репродуктивного обучения* («индивидуально предписанное обучение», «персонализированная система обучения», «бригадно-индивидуальное обучение»), конкретно-дидактическая основа которого связана с развитием программированного обучения;

– поиски по линии *исследовательского, инновационного обучения*, в рамках которого учебный процесс строится как поиск познавательных, практических сведений (новых инструментальных знаний о способах профессиональной деятельности, разработки новых концепций и парадигм);

– использование *модели учебной дискуссии*, характерными чертами которой являются прежде всего обмен знаниями, сведениями; поощрение разных точек зрения и подходов; возможность критиковать или отвергать любое из высказываемых мнений; выработка коллективного, как правило, компромиссного решения;

– организация обучающей деятельности на основе *игровой модели*, предполагающей включение в учебный процесс имитационных игр, тренингов и упражнений при максимальной активности обучаемых.

Большинство игр, используемых в учебном процессе, относятся к классу интерактивных, так как все решения принимаются участниками сообща: сначала индивидуально, затем в малых группах и после этого обсуждаются в межгрупповой дискуссии [3].

К основным видам современных инновационных технологий относят:

1. коммуникативно-диалоговые;
2. проблемно-поисковые;
3. имитационно-игровые;
4. рефлексивные;
5. арт-технологии.

Коммуникативно-диалоговые технологии

Цель: развитие коммуникативности, формирование коммуникативных компетенций основными средствами риторики и эристики.

Основные виды: диспут; дискуссия; интеллектуальный бой; телемост; пресс-конференция; интервью; интервью-диалог; турнир ораторов; интеллектуальная дуэль; сократов-круг; открытая кафедра; «волшебный стул» и др.

Дискуссия (лат. discussio – рассмотрение, исследование, обсуждение какого-либо вопроса, спор) – характеризуется различием позиций в соединении с попыткой поиска позиции, которую могли бы принять все участники.

Подходы к ведению спора-дискуссии: эвристический, логический, софический, авторитарный, критикующий, демагогический, прагматический.

На основе анализа основных средств риторики и эристики были разработаны опорно-логические схемы по организации таких коммуникативно-диалоговых форм как интеллектуальный бой, дискуссии, обозначены методы и приемы, виды аргументов и вопросов полемиста.

«Техника аквариума» – разновидность дискуссии, которая усиливает включенность участников в групповое обсуждение проблем, развивает навыки групповой работы, совместного принятия решения. Её процедура выглядит таким образом:

1. Постановка проблемы ведущим.
2. Деление аудитории на подгруппы, расположенные по кругу.
3. Каждая подгруппа выбирает одного его члена, который будет представлять позицию подгруппы всей аудитории.
4. Дается коллегиальное обсуждение проблемы внутри группы (время фиксированное) для определения общей точки зрения.

5. Ведущий просит всех представителей группы выйти в центр и отстоять позицию своей группы.

6. Остальные имеют право задавать провокационные вопросы своим оппонентам.

7. Если представитель подгруппы затрудняется ответить, можно взять тайм-аут или в письменном виде (записка) подсказать.

8. Анализ качества аргументации выступающих; подведение итогов; выявление лучших [3].

«Турнир ораторов» – обеспечивает развитие коммуникативных способностей, способствует освоить искусство публичного выступления, которое оценивается по следующим критериям: логика выступления, художественность речи, общение с публикой, пластическая выразительность, этичность, умение демонстрировать наглядный материал и т.п.

Выбираются из аудитории два студента – оратора, которые заранее готовят свои выступления по обозначенным темам. Остальные – члены жюри, которые должны оценить выступающих. Ораторы поочередно докладывают. Затем предлагается членам жюри методом открытого голосования или при помощи жетонов (опустить в ящик выступающего) определяется победитель. Дается устный комментарий – оценка нескольких членов жюри.

«Интеллектуальная дуэль» – форма коммуникативно-диалоговой технологии позволяет активизировать компетентность специалистов по конкретной теме; устроить взаимопроверку; упражняться в искусстве владения средствами эристики. Приглашаются в центр два дуэлянта, которые задают друг другу вопросы по обозначенной ведущим теме. Остальная аудитория – секунданты, которые оценивают качество вопросов (проблемность, интеграция теории и практики) и ответов (лаконичность, точность, артистичность). Методом голосования определяется победитель.

«Волшебный стул» – социально-психологическая форма групповой деятельности, которая позволяет развивать у студентов интерес к человеку как таковому и содействовать формированию достоинства как черты личности. В ней сочетаются ценностно-ориентированная и игровая деятельность. На «волшебный стул» приглашается один из участников игры: как только он садится, присутствующие поочередно произносят вслух все положительные стороны личности (внешние и внутренние качества, черты характера). Данная форма работы позволяет взглянуть на товарища с социально-ценностной позиции; стимулирует говорить комплементы друг другу сейчас и теперь; развивает эмпатию; изменяет положение в группе;

переориентирует внимание студентов с «недостатков» на «достоинства» сидящего на стуле; желание сказать ему ободряющее и возвышающее его как личность. Не следует бояться пауз, тишины, когда студенты молчат, не находя ответа на вопрос, какие достоинства они видят. Надо предупреждать возможность затруднений, отличая, что необходимо то, что не лежит на поверхности, что без усилий не удастся увидеть, но что неизбежно предстает перед ними, если мы начнем вглядываться в человека. После таких слов успокаивается и сидящий на стуле, он позволяет себе улыбнуться, и группа, улыбаясь, отвечает в ответ.

«Открытая кафедра» – один из способов вывести студента на осознание себя в мире, мира в себе, содержания и сути жизни, связи своего «я» с всеобщей жизнью. На открытую кафедру восходит студент в роли гражданина мира, человека, жителя Земли: он говорит о своих общественных интересах, личностной озабоченности всем происходящим в мире, как если бы ему представили такую кафедру, с которой можно было бы говорить со всем человечеством. При этом важно, чтобы максимально соблюдался принцип добровольности: на кафедру свободно выходит тот, кто сам изъявляет желание публично высказать свою точку зрения. Отправным моментом для проведения «открытой кафедры» могут стать вопросы: «Что я сказал бы, если бы...»; «...если бы я был властен изменить мир»; «...если бы меня услышало человечество»; «...если бы все государственные деятели сидели передо мной»; «...если бы я был президентом...» и т.п. так же возможен вариант гражданского отклика на случившиеся необычайные события в общественной жизни. Участвовать в «открытой кафедре» могут и преподаватели, предварительно обдумав тактику, чтобы не подавить свободы студента и не навязать им своей жизненной позиции.

«Круглый стол» – одна из организационных форм познавательной деятельности специалистов для наращивания информации, прогнозирования и развития определенной проблемы, укрепления позиций, воспитания логической культуры ведения дискуссий; беседа, в которой все участники обмениваются между собой мнениями по поводу «на равных». Формы круглого стола: «заседание экспертной группы»; «форум»; «симпозиум»; «дебаты»; «диспут»; «прения»; «судебное заседание».

Таким образом, коммуникативно-диалоговые технологии, применяемые в образовательном процессе, обеспечивают овладение личностью способами публичного выступления, искусством ведения спора, диалога, полемики; умением работать в команде, проявляя

толерантность к мнению оппонента и соучастника диалога, воспитание коммуникативной культуры и социальной мобильности в условиях мультикультурной среды.

Проблемно-поисковые технологии, основная цель которых развитие логического, креативного мышления; формирование самостоятельности, самоорганизации, умения работать в парах и группе; формирование общенаучных компетенций. К ним относятся:

- решение проблемных задач; проблемных ситуаций (иллюстрации, упражнения, оценки, проблемы);
- кейс-технологии (репродуктивно-творческого, исследовательского, творческого уровня);
- видео-практикум;
- презентации и защиты творческих проектов;
- в форме учебного совета, заседания научной лаборатории и др.

Кейс-технологии – технологии, основанные на комплектовании наборов (кейсов) текстовых учебно-методических материалов с использованием различных видов носителей информации.

К кейс-технологиям относятся: метод ситуационного анализа; ситуационные задачи и упражнения; анализ конкретных ситуаций (кейс-стадии); метод кейсов; метод инцидента; метод разбора деловой корреспонденции; игровое проектирование; метод ситуационно-ролевых игр; метод дискуссии.

Наблюдается специфика кейс-метода и с точки зрения тех методов, на которые он опирается. Под методом обучения в дидактике понимается упорядоченный способ достижения учебно-воспитательных целей.

Итак, проблемно-поисковые технологии обеспечивают реализацию практико-ориентированного подхода, предполагающего интеграцию теории и практики, активизацию познавательной, научно-исследовательской активности обучаемых, применению ЗУН в нестандартных условиях.

Рассмотрим имитационно-игровые технологии.

Цель: формирование умений моделирования профессиональной ситуации и обсуждения различных способов ее решения; развития общепрофессиональных компетенций.

Основные виды: организационно-деятельностные, деловые, ситуационно-ролевые, креативные и психологические игры.

Виды организационно-деятельностных игр: проблемно-деловые; имитационно-моделирующие; инновационные; рефлексивные; поисково-апробационные. Виды деловых игр: производственные,

исследовательские, квалификационные (аттестационные), дидактические (учебные).

Виды ситуационно-ролевых игр: театрализованный практикум-этюд, дидактическая ролевая игра, имитационно-ролевая игра.

Организационно-деятельностные игры направлены на разработку концепций, стратегий перспективного развития образовательного учреждения.

– Проблемно-деловые игры способствуют развитию коллектива посредством поиска неординарного совместного решения стоящих перед ним проблем.

– Имитационно-моделирующие игры упражняют будущих специалистов в проектировании моделей различных педагогических систем образовательного учреждения (воспитательных, образовательных, научно-исследовательских, авторских, различных форм обучения, внеаудиторной работы и т.п.).

– Инновационные игры направлены на развитие инновационного мышления, поведения, способности разрабатывать внедренческие проекты, экспериментальные апробации инноваций.

– Рефлексивные – направлены на психологическое развитие каждого участника игры; снятие стереотипов, обучение анализу человеческих отношений, межгрупповому сотрудничеству.

– Поисково-апробационные предназначены для развития интеллектуального и творческого потенциала играющих, направлены на разработку новых идей, видов деятельности, новых структурных подразделений для решения психолого-педагогических, кадровых, управленческих проблем.

Таким образом, все виды организационно-деятельностных игр требуют от будущего специалиста разработки проекта и решения производственных задач, способствующих отработке оптимальных решений в прогнозируемых условиях; выдвижению и подготовке резервных возможностей в управлении, «вскрытию» и компенсации механизмов торможения развития образовательного учреждения и его структур; определение способов выведения его из кризиса и программирование полиальтернативных способов решения.

Можно сделать вывод, что роль использования инновационных методов в обучении огромна, так производственные деловые игры способствуют решению административно-хозяйственных и финансово-экономических задач в условиях конкурентной борьбы конкретного образовательного комплекса, пространства различного уровня (муниципального, регионального, федерального).

Исследовательские деловые игры направлены на разработку концепций, программ эксперимента; прогнозирование возможных последствий, потенциальных проблем при внедрении нововведений.

Аттестационные (квалификационные) – проводятся для выявления уровня компетентности, квалификации специалистов при их аттестации, моделирование индивидуальной траектории профессионально-личностного развития и саморазвития.

Дидактические (учебные) направлены на развитие репродуктивных и творческих профессиональных знаний, умений и навыков.

Ситуационно-ролевые игры предполагают разыгрывание различных профессиональных ситуаций с различным выходом на решение обозначенной проблемы; воспроизведение процесса функционирования педагогической системы во времени; стимулируют проявление актерского мастерства; способствуют улучшению вербального и визуального имиджа, развитию асертивности и раскрытию харизматического потенциала специалиста.

При апробации игровых технологий в подготовке будущих специалистов необходимо учитывать этапы подготовки и организации выше перечисленных игр, которые включают в себя: вводный (подготовительный) этап, основной (организация конкретного вида игры) и заключительный (послеигровая дискуссия).

Таким образом, имитационно-игровые технологии способствуют формированию проектировочных, прогностических умений будущего специалиста, развитию артистичности и реализации харизматического потенциала; умению вести конструктивные переговоры; овладению техниками «эвристического оптимизма» (ориентация на успех) в моделируемой профессиональной ситуации, что очень пригодится в будущей профессии студента.

Литература:

1. Берденникова Н.Г., Меденцев В.И., Панов Н.И. Организационное и методическое обеспечение учебного процесса в вузе: Учебно-методическое пособие. – СПб.: Д.А. Р. К., 2006.

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

3. Локтионова Ю.Н. Особенности современного процесса обучения студентов в СПО по экономическим дисциплинам. Социальная политика и социология. Междисциплинарный научно-практический журнал. № 3, том 2, г. М., 2013

Лопанов А.Н.

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

ПОДГОТОВКА СПЕЦИАЛИСТОВ И ПРОБЛЕМЫ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА БЕЗОПАСНОСТИ ЖИЗНЕДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Дисциплина «Безопасность жизнедеятельности» введена в учебный процесс сравнительно недавно – более 20 лет (предмет «Безопасность жизнедеятельности» (БЖД) введен приказом от 09.07.90 № 473 Государственного Комитета СССР по народному образованию) [1, 2]. Таким образом, идет становление дисциплины, вводятся концептуальные подходы к изложению и модернизации рабочих программ, формируются общекультурные и профессиональные компетенции. Одной из центральных проблем безопасности жизнедеятельности является формирование научных основ дисциплины. Необходимо ответить на важный вопрос – что такое безопасность жизнедеятельности – это важное и необходимое для каждого человека ремесло или это наука? К сожалению, однозначно ответить на этот вопрос в настоящее время достаточно определенно нельзя по нескольким причинам. Во-первых, для определения безопасности жизнедеятельности как науки, необходимо определить законы, которые входят в каждый раздел дисциплины. В концептуальном плане наука изучает формы движения материи, поэтому необходимо четкое понимание законов и закономерностей, по которым изучается дисциплина. Во-вторых, не сформирована единая методологическая основа дисциплины, терминология и единый подход к обеспечению безопасности жизнедеятельности не только человека, но и окружающего мира. Более того, не определена мировоззренческая функция дисциплины, как науки. Важным направлением дисциплины должно быть формирование научного мировоззрения учащихся. Научное мировоззрение базируется на глубоком понимании процессов и явлений, происходящих в окружающем мире, на *Вере* в законы *Природы* (законы безопасности жизнедеятельности). К сожалению, программы по дисциплине составлены таким образом, что в перечне компетенций функцию формирования научного мировоззрения не всегда можно выделить. В качестве примера можно привести перечень компетенций специалистов по направлениям 280100 «Безопасность жизнедеятельности», 280200 «Защита окружающей среды», такие как К1 – представления, К2 – знания, К3 – умения, К4 – опыт, в которых задача формирования научного мировоззрения не входит [3].

Одна из важных задач преподавания дисциплины «Безопасность жизнедеятельности» – подготовка преподавательского состава. Разделы дисциплины сформированы таким образом, что нет преемственности между школьным и вузовским курсом. По сути, в вузах изучают совершенно другую дисциплину, чем в школе. В настоящее время на различных уровнях профессиональной подготовки система преподавания организована таким образом, что дисциплина преподается людьми, не имеющими соответствующего образования. В школах и вузах нарушена исходная идея единого образовательного пространства по безопасности (в приказе № 473 предусматривалось включение курса «Безопасность жизнедеятельности» в учебные планы специальностей высшей школы вместо курсов «Охрана труда» и «Гражданская оборона»). Известный советский ученый академик Легасов В.А. отмечал, что отсутствие единого, интегрированного подхода к обеспечению безопасности какого-либо региона, разделение ответственности между ведомствами и общественными группами приводят к принятию неоптимальных решений.

В предложениях Легасова В.А. высказан рациональный подход, заключающийся в определении безопасности на основе теории рисков – это такое состояние системы, при котором отсутствует недопустимый риск [4].

Таким образом, концепцию безопасности можно выразить через основу теории риска. Концепция приемлемого риска является основой рационального планирования мероприятий безопасности жизнедеятельности. Определив риск как вероятность реализации неблагоприятного события, можно установить величины неблагоприятных событий, которые реализуются в течение года [5]:

- персонал предприятий: 10^{-5} ;
- население: 10^{-6} - 10^{-7} .

По мнению специалистов Всемирной организации здравоохранения (ВОЗ), здоровье людей зависит от их образа жизни (50 %), наследственности (20 %), окружающей среды (20 %), качества медицинских услуг (10 %).

Общество может мириться с уровнем риска $6 \cdot 10^{-4}$ на человека в год, учитывая пользу, которую оно извлекает от производственной деятельности. Приведенные значения соответствуют риску смерти от болезней в возрасте 30 лет. Риск смерти, обусловленной внутренней средой обитания в результате различного вида заболеваний и старения, в среднем, на планете $1 \cdot 10^{-2}$ на человека в год. Это значит, что из 1 млн. человек, включающих все возрастные группы, ежегодно умирает от болезней и старости 10 тыс. человек. В процессе

жизнедеятельности человек подвержен воздействию факторов естественной среды обитания. К ним относятся землетрясения, наводнения, ураганы, грозы и т.д. Они являются причиной смерти 10 человек из 10 млн. человек ежегодно. Таким образом, риск смерти, обусловленный естественной средой обитания, составляет примерно $1 \cdot 10^{-6}$ на человека в год. Численные значения индивидуальных рисков для населения РФ и США представлены в табл. 1, 2. Таким образом, можно говорить о трех основных формах выражения результатов оценки риска: вероятностной; стоимостной (ущерб); комбинированной, объединяющей две предыдущие.

Таблица 1.

Индивидуальный риск общего травматизма ($R_{\text{травм}}$) и травматизма с летальным исходом ($R_{\text{см}}$) по отраслям экономики РФ

Отрасли экономики	$R_{\text{травм}}$, 1/год	$R_{\text{см}}$, 1/год
Сельское хозяйство	$7,2 \cdot 10^{-3}$	$2,0 \cdot 10^{-4}$
Авиационный транспорт	$6,8 \cdot 10^{-3}$	$3,1 \cdot 10^{-4}$
Промышленность	$5,0 \cdot 10^{-3}$	$1,2 \cdot 10^{-4}$
Строительство	$5,0 \cdot 10^{-3}$	$3,2 \cdot 10^{-4}$
Автомобильный транспорт	$2,1 \cdot 10^{-3}$	$2,0 \cdot 10^{-4}$
Связь	$2,1 \cdot 10^{-3}$	$5,0 \cdot 10^{-4}$
Железные дороги	$7,5 \cdot 10^{-3}$	$1,0 \cdot 10^{-4}$
Транспорт (весь)	$3,7 \cdot 10^{-3}$	$1,6 \cdot 10^{-4}$
Всего по России	$4,5 \cdot 10^{-3}$	$1,49 \cdot 10^{-4}$

Таблица 2.

Индивидуальный риск ($R_{\text{см}}$) летального исхода, обусловленный различными причинами, для населения США

Причины	$R_{\text{см}}$, 1/год	Причины	$R_{\text{см}}$, 1/год
Автомобильный транспорт	$3 \cdot 10^{-4}$	Воздушный транспорт	$9 \cdot 10^{-6}$
Падение	$9 \cdot 10^{-5}$	Падающие предметы	$6 \cdot 10^{-6}$
Пожар и ожог	$4 \cdot 10^{-5}$	Электрический ток	$6 \cdot 10^{-6}$
Утопление	$3 \cdot 10^{-5}$	Железная дорога	$4 \cdot 10^{-7}$
Отравление	$2 \cdot 10^{-5}$	Молния	$5 \cdot 10^{-7}$
Огнестрельное оружие	$1 \cdot 10^{-5}$	Ядерная энергия	$2 \cdot 10^{-10}$
Станочное оборудование	$1 \cdot 10^{-5}$	Все прочие	$4 \cdot 10^{-5}$
Водный транспорт	$9 \cdot 10^{-6}$	Общий риск	$6 \cdot 10^{-4}$

По статистическим данным МЧС РФ в России в 2008 г. зарегистрировано около 200 тыс. пожаров, в которых погибло 15165 человек. Численность населения Российской Федерации в 2008 г. составляла 141,9 млн. человек. Величина среднего

индивидуального риска смерти в России по причине пожаров определена на уровне $R=15165/141,9 \cdot 10^6=1,07 \cdot 10^{-4}$ год⁻¹. В 2007 г. этот показатель был равен $1,13 \cdot 10^{-4}$ год⁻¹. Значения индивидуального риска в РФ по данным за 2009 г. приведены в табл. 4 [6].

Таблица 3

Оценочные величины индивидуального риска гибели человека в России за 2009 г.

Вид опасности	Индивидуальный риск, год ⁻¹
ЧС всех видов	$5,2 \cdot 10^{-6}$
Техногенные ЧС	$4,8 \cdot 10^{-5}$
Пожары	$9,8 \cdot 10^{-5}$
Происшествия на воде	$4,6 \cdot 10^{-5}$
Совокупность всех факторов	$1,5 \cdot 10^{-4}$

Следующая проблема – научный подход к преподаванию разделов безопасности жизнедеятельности. Решение этой задачи позволит утверждать, что дисциплина «Безопасность жизнедеятельности» – это наука, основанная на объективных законах природы, обеспечивающая безопасное и устойчивое развитие живых систем. Разделы безопасности жизнедеятельности, в которых исследуют и устанавливаются уровни неблагоприятных воздействий (ПДК, ПДУ и др.) должны быть основаны на фундаментальных закономерностях.

Так, согласно закону Вебера-Фехнера (1834) установлено, что при увеличении интенсивности воздействия на человека в геометрической прогрессии (1, 2, 4, 8, 16) интенсивность ощущения увеличивается в арифметической прогрессии (0, 1, 2, 3, 4) – воспринимается не абсолютный, а относительный прирост раздражителя (света, звука, груза, давящего на кожу, и т.п.). Фехнер (1858) математически обработал результаты исследований и сформулировал «основной психофизический закон», по которому сила ощущения p пропорциональна логарифму интенсивности раздражителя S :

$$\frac{\Delta I}{I} = const. \quad p - p_0 = k \cdot \log \frac{S}{S_0},$$

Здесь ΔI – изменение интенсивности воздействия, I – величина интенсивности воздействия, S_0 — граничное значение интенсивности раздражителя; p_0 – граничное значение интенсивности ощущения.

В соответствии с законом при $S < S_0$ раздражитель совсем не ощущается. Этот закон был далее распространен Фехнером на целый ряд других ощущений (свет, звук, ощущения силы тока и другие воздействия).

Поиск количественных соотношений между структурой и опасными свойствами систем позволил создать систему построения моделей, по фрагментам структуры. Например, по структурам химических соединений можно предсказывать их разнообразные свойства [7-9]. Эти фрагменты структуры называют дескрипторами, в частном случае химических соединений – молекулярными дескрипторами. За моделями, позволяющими прогнозировать количественные характеристики биологической активности, исторически закрепилось англоязычное название Quantitative Structure-Activity Relationship (QSAR). Аббревиатура QSAR часто трактуется расширенно для обозначения любых моделей структура-свойство. Описание структур химических соединений для этих целей может быть векторным либо не векторным (граф). Информационный и вычислительный ресурс позволяет работать через Web-интерфейс с базой данных по соединениям и их свойствам, рассчитывать набор молекулярных дескрипторов, строить количественные модели структура – опасное свойство и применять их для прогнозирования опасных свойств новых веществ, а в более широкой трактовке – новых систем.

Следующее важное направление, создающее базу для научной основы – создание функциональных систем микроклимата. Это также одно из направлений формирования разделов дисциплины «Безопасность жизнедеятельности», базирующееся на комплексном применении закона Вебера-Фехнера и теории рисков [10].

Следует отметить, что некоторые специалисты в области безопасности выступают с критикой теории приемлемого риска [11], но теоретические основы теории рисков представляются важной основой безопасности жизнедеятельности.

Конечно, как и в любой деятельности, при подготовке специалистов в области безопасности жизнедеятельности («Техносферная безопасность») существуют проблемы. В первую очередь – это проблемы организационного характера. Следует выделить две из них.

Во-первых, необходимо поднимать престиж указанной специальности. Повышение престижа специалистов – это проблема не только высшего учебного заведения. Все прекрасно знают, как ведется школьная подготовка в области безопасности жизнедеятельности. Как правило, эта позиция закрывается в школах по остаточному принципу – предмет ведут биологи, химики, отставные военные, учителя физкультуры и т.д. Отмечу парадоксальный факт – к 2014 году в России и Белгородской области в том числе, в школьной

среде мало преподавателей в области безопасности жизнедеятельности. При такой организации процесса подготовки специалистов, о каком либо престиже специалистов в различных областях безопасности жизнедеятельности говорить затруднительно. Один из достаточно быстрых вариантов решения поднятия престижа специальности заключается в создании специализированных школ безопасности жизнедеятельности.

Во-вторых, необходимо привлечение предприятий к подготовке специалистов по охране труда (инженеров, бакалавров, магистров). Суть участия предприятий в подготовке специалистов заключается в предоставлении базы предприятий для проведения производственной и преддипломной практик, в том числе, предоставления достоверной информации по уровню травматизма и профессиональным заболеваниям на предприятии. Указанная проблема является актуальной и одной из самых тяжелых, но ее решение может существенно поднять уровень профессиональной подготовки и, соответственно, повысить уровень охраны труда.

Литература:

1. Павлихин Г.П., Девисилов В.А., Симакова Е.Н. Образование в области безопасности жизнедеятельности: состояние, проблемы, задачи. / Безопасность в техносфере. 2009, № 4. – С. 4-7.
2. Русак О.Н. Основы учения о безопасности человека. / Прил. к журн. Безопасность жизнедеятельности. 2009, № 8. 2009. – С. 2-22.
3. Красногорская Н.Н., Эйдемиллер Ю.Н., Легуш Э.Ф. и др. Технология подготовки кадров в области техносферной безопасности в Уфимском государственном авиационном техническом университете / Безопасность в техносфере. 2009, № 4. – С. 12-17.
4. Легасов В.А. Проблемы безопасного развития техносферы. / Коммунист, № 8, 1987. – С. 92-101.
5. Махутов Н.А., Пуликовский К.Б., Шойгу С.К. и др. Безопасность России. Анализ рисков и управление безопасностью. – Метод. рекоменд. М.: МГОФ «Знание». 2008. – С. 5-12.
6. Чура Н.Н. Техногенный риск / Н.Н. Чура; под ред. В.А. Девисилова. – М.: КНОРУС. – 2011. – 280 с.
7. Zefirov, N.S, Palyulin V.A. Fragmental Approach in QSPR. //J. Chem. Inf. Comput. Sci. 2002, V. 42 (5). – P. 1112-1122.
8. Раевский О.А. «Дескрипторы молекулярной структуры в компьютерном дизайне биологически активных веществ». //Успехи химии 1999, Т.68 (6). – С. 555-575.
9. Жохова Н.И., Баскин И.И., Палюлин В.А. и др. Фрагментные дескрипторы в QSAR: применение для расчета температуры вспышки.

Известия РАН, Серия химическая, 2003, Т. 9. – С. 1787-1793.

10. Фанина Е.А. Исследование температурной зависимости электропроводящих материалов на основе графита и титаната бария / Е.А. Фанина, Д.Н. Кальчев // Вестник БГТУ им. В.Г. Шухова. 2013, №1. С. 30-32.

11. Гражданкин А.И. Техническое регулирование: неприемлемый риск // Охрана труда и социальное страхование. 2009, №3. – С. 38-45.

Любимова М.С.

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

РОЛЬ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЫ В ФОРМИРОВАНИИ ОТВЕТСТВЕННОГО ПОВЕДЕНИЯ ПОДРОСТКА

Само понятие «ответственность» является личностной характеристикой и как сложное многогранное понятие допускает разные подходы к представлению своей структуры. Рассматривая виды ответственности и различные подходы к структуре этого понятия, стоит сказать, что существует взгляд на ответственность как на структурно-расчлененную целостность, отражающую социальную типичность личности.

В свою очередь «социальная типичность» – это, в конечном счете «набор ролевых обязанностей личности, зависящий от возраста и занимаемых ею позиций в системе социальных отношений. В этой связи различают политическую, юридическую, моральную, профессиональную и другие виды ответственности. Говорят и об ответственности более конкретного характера, например: родительской, административной, материальной, дисциплинарной, уголовной и т. д.»

Одной из воспитательных задач образовательного учреждения является формирование ответственности современного подростка. Ответственность как феномен проявляется в поведении и совместной деятельности, поэтому при формировании ответственности все чаще применяют деятельностный подход.

Многими психологами признано, что одной из основных характеристик подросткового возраста является чувство взрослости, признание собственной значимости, достоинства, независимости и самостоятельности.

В этот период подростки уже не относят себя к детям, но у них и нет полноценного ощущения своей взрослости, в то время как есть огромная потребность в признании их взрослости окружающими. Именно это переживание по большей части и стимулирует подростков на ведение активной деятельности, в тех аспектах, которые, по их мнению, характеризуют взрослого.

Они хотят участвовать в делах, которые стали впервые для них доступны, где они могут проявить свои новые возможности.

Характерной особенностью подростков является их активность и склонность к действию. А так как личность проявляется в деятельности, то для демонстрации самостоятельности подростки испытывают потребность в совершении самостоятельных поступков.

Однако для совершения самостоятельных поступков необходимо быть в той или иной мере независимым. С этим связан поиск подростков самих себя, стремление к самовыражению и самореализации в различных областях общественной жизни, стремление занять активную жизненную позицию. С этим связано активное участие молодежи в общественных движениях, приобщение к субкультурам, имеющим определенные уставы, принципы и позиции. Нередко подростки сами организуют группы по интересам, объединяясь по принципу общих убеждений, идей и жизненных позиций.

С точки зрения педагогики подростковый возраст наиболее подходит для формирования ответственного поведения, ведь именно в это время происходит зарождение способности и готовности брать на себя ответственность за участие в происходящих событиях, анализировать свою роль в ситуациях социального взаимодействия.

Ответственная личность характеризуется ответственным действием. Структура ответственного действия характеризуется следующими элементами: Замысел (идея действия) – принятие решения о выборе линии поведения относительно замысла – прогноз возможных последствий выбранной линии поведения – выполнение или невыполнение замысла (поручения, задания, следование – неследование норме) – ответ о выполнении-невыполнении замысла (отчет о последствиях выбранной линии поведения) – оценка выбранной линии поведения как внешняя (например, общественная), так и внутренняя (самооценка).

Логика становления ответственного действия прослеживается по следующим направлениям: от объективной ответственности к субъективной; от внешней к внутренней; от коллективной к индивидуальной.

Одним из основных способов мотивации ответственного поведения является способ предоставления подросткам возможности проявить себя в деятельности.

Приобрести опыт ответственного поведения можно путем, так называемой, передачи полномочий – этого можно достичь, предоставляя подросткам, например, возможность проявить себя в организаторской деятельности, участием в днях самоуправления, организации внеклассных мероприятий.

Так, отвечая за определенный участок, раздел работы в группе, подросток несет ответственность не только за себя, свою деятельность, но и за результаты работы других членов коллектива.

Выполнение функций организатора требует студента колледжа новых навыков и умений: спланировать работу, распределить обязанности, поручения, проконтролировать ход их выполнения, вовремя помочь товарищу, учесть вклад каждого в общее дело и т. д. Опыт организатора позволяет развивать и углублять такие нравственные и волевые качества, непосредственно связанные с ответственностью, как общественная активность, самостоятельность, инициативность, дисциплинированность, принципиальность, настойчивость, организованность, самообладание.

При введении в образовательный процесс нестандартных занятий, на которых студенты колледжа могли бы попробовать себя в качестве преподавателя или при проверке и оценке работ своих товарищей, так же накапливается и обогащается опыт ответственного поведения.

Чувство ответственности формируется и при поручении старшим товарищам помочь младшим или отстающим в освоении той или иной дисциплины, так как во время такого вида деятельности развивается умение дать оценку поступкам и действиям товарищей, занять принципиальную позицию в конфликтной ситуации, проявить непримиримое отношение к безответственности отдельных членов коллектива, умения «приказать» товарищу, то есть поручить ему и потребовать от него определенных функций и ответственности.

Наиболее сложной формой ответственности в студенческой группе является роль руководителя. Эта социальная роль связана с ответственностью как за деятельность отдельных людей, так и за целые направления работы, а также команду в целом. Руководя коллективом студент овладевает новыми умениями: строить перспективы, направлять, объединять работу отдельных членов в единое целое, организовывать контроль, оценивать деятельность коллектива и отдельных уполномоченных. Выполняя функции руководителя, учащийся становится так же инициатором

приобретения навыков ответственного поведения всех членов коллектива. Кроме того позиция воспитателя активизирует процесс самовоспитания.

Еще одним методом воспитания ответственного поведения является метод командной игры. В таких условиях учащиеся постоянно ощущали воздействие системы взаимной ответственности: успех команды зависит как от твоих личных действий, так и от действий других членов команды, от слаженности действий всех игроков. Осознание важности установившихся отношений побуждало членов команды активно содействовать их укреплению, бороться с тем, что мешает общему успеху. Факты недобросовестности, безответственности (не пришел один игрок – страдает вся команды) встречали резкое осуждение в коллективе. Система взаимозависимости между ними побуждала к требовательности, принципиальности, необходимости выполнения поручения – к проявлению исполнительности, инициативы, самостоятельности, активности, дисциплинированности. Все это в совокупности содействовало формированию такой нравственной атмосферы в коллективе, без которой процесс воспитания ответственности у учащихся был бы практически невозможен.

Так же необходимо отметить, противоречивость развития в подростковом возрасте, заключающуюся в том, что в этот период снижается мотивация учения, что объясняется увеличением интереса к окружающему миру, а также увлеченностью общением со сверстниками. С другой стороны, формируются зрелые формы учебной мотивации, происходит переход к новой, более высокой форме учебной деятельности, в которой для учащихся раскрывается ее смысл как деятельности по самообразованию и самосовершенствованию, переход к иному отношению к учению, приобретающему именно в этот период личностный смысл.

Из сказанного следует, что для формирования ответственности как качества личности подростков необходимо организовать специальную работу по овладению учащимися способами ответственного поведения, а также создать условия для выработки у ребят устойчивых форм ответственного поведения.

Литература:

1. Морева Н.А. «Педагогика среднего профессионального образования», 2008.
2. Прядин В.П. «Ответственность как системное качество личности», Екатеринбург, 2001.

3. Бурухина Т.Ф. «Формирование навыков творческой деятельности в системе довузовского образования» Ученые записки Российского государственного социального университета. 2012. № 5. С. 197-201.

Марфин Ю.С., Ковалева М.В.

Ивановский государственный химико-технологический университет, г. Иваново, Россия

ТЕХНОЛОГИЗАЦИЯ ПРОФОРИЕНТАЦИОННОЙ РАБОТЫ СО ШКОЛЬНИКАМИ С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ ПРОЕКТНОГО МЕТОДА

В последнее время, вместе с изменяющимися условиями рынка труда, всё больше возрастают требования работодателей к выпускникам вузов. Отвечающие вызовам инновационной экономики, они обуславливаются обновлением содержания и структуры рабочих мест.

В связи с этим вопросы профессиональной ориентации учащихся и молодёжи приобретают все более насущный характер.

В настоящее время на период летних каникул многие школьники ищут работу в той или иной сфере. Здесь на первом месте среди трудностей, с которыми сталкиваются подростки, является недостаток вакансий для несовершеннолетних. Также, подростков не устраивает график работы, нарушение прав несовершеннолетних работодателем, недостаточность собственных знаний, умений и квалификации. Поэтому, зачастую, данная работа носит исключительно физический характер и не формирует у школьников компетенций, необходимых для выбора и формирования будущей профессиональной деятельности. Это не позволяет отнести ее к области профессиональной ориентации.

Самыми распространенными вакансиями для несовершеннолетних у нас, в г. Иваново являются: курьер, расклейщик объявлений, распространитель флаеров и др.

В условиях современной действительности высшие учебные заведения должны брать на себя профессионально ориентирующую функцию, как центры подготовки кадров высшей квалификации для нашей промышленности. В этой связи на базе Ивановского государственного химико-технологического университета реализуется ряд мероприятий по работе со школьниками, выполняющих функции профессиональной ориентации. В данной работе мы остановимся на

организованной в ИГХТУ летней школе юных химиков, а именно, используемого в рамках занятий школы проектного метода.

Одним из эффективных методов работы со школьниками является проектная технология [1], позволяющая реализовать интересные и актуальные проекты, связанные с будущей профессиональной деятельностью школьников. Наиболее эффективно данная технология работает в условиях краткосрочных, интенсивных образовательных форм, реализуемых в период школьных каникул. Еще одним важным преимуществом использования проектной технологии является то, что компетенции, приобретаемые школьниками, совпадают с требованиями, предъявляемыми к специалистам многих направлений подготовки и специальностей, ведь проект – одна из ключевых форм работы современных специалистов. Информация о потребностях в данных знаниях.

Реализация научного проекта – это творческий процесс, творческая деятельность. И, как любая деятельность, она должна быть осмыслена и структурирована. Знание и понимание структуры и основных этапов научного исследования является залогом его успешности и объективной обоснованности получаемых результатов. Рассмотрим процесс работы над школьным проектом, как образовательную технологию.

В общем случае процесс научного исследования можно разделить на следующие этапы: выбор темы исследования, анализ имеющейся по разрабатываемой проблеме литературы, планирование и выполнение экспериментальной части работы, анализ и представление результатов исследования [2]. Остановимся подробнее на каждом из обозначенных этапов.

Выбор темы исследовательской работы. Заинтересованность и понимание актуальности выбранной тематики является залогом успеха выполнения всего исследования. При выборе темы исследования следует обратить внимание на то, насколько тема близка и интересна школьнику, так как личная заинтересованность в решении поставленной проблемы станет сильным внутренним мотивом, стимулирующим плодотворную работу. Важно учесть, каков будет характер исследований: проект, включающий значительный объем реферативной работы с литературными источниками, получение новых результатов по уже разработанной тематике, когда план исследования может быть заранее четко прописан, или поисковое исследование, для которого сложно заранее оценить результат и необходимо частое обсуждение результатов, возможны изменения в экспериментальном плане. При выборе темы следует отталкиваться от

уже имеющихся навыков, «новичкам» лучше остановиться на проектах первого или второго типов. При разработке проектов руководителям рекомендуется избегать предварительно полностью спланированных или ранее проведенных исследований, т.к. это может привести к механистичности выполнения проекта со стороны школьника и отсутствию внутреннего интереса к получаемым результатам.

Выбрав заинтересовавшую тему, необходимо вместе с научным руководителем эту тему разобрать, добившись полного понимания целей, процесса и ожидаемых от проекта результатов. Сделать это можно, ответив на ряд вопросов:

1. Какова проблема проекта? Под научной проблемой понимается такой вопрос, ответ на который не содержится в накопленном обществом научном знании.

2. Зачем решать данную проблему? Этот вопрос обосновывает актуальность исследовательского проекта, пользу, которую принесет решение обозначенной проблемы. Конечно, в своей работе исследователь руководствуется собственным научным любопытством. Но именно ориентация на решение актуальных, значимых задач отличает профессионального ученого.

3. Как решать данную проблему? Иными словами, какие ресурсы и знания понадобятся для решения данной проблемы. Ответ на этот вопрос позволит оценить, какие знания необходимы для решения проблемы, какие эксперименты нужно выполнить (или, возможно, достаточно литературных данных), сколько времени понадобится для разработки исследовательского проекта.

4. Что получится в результате решения данной проблемы? Отличительной особенностью проектной деятельности является четкое представление будущих результатов выполняемых работ. Именно поэтому, уже начиная первый эксперимент важно понимать, каковы ожидаемые результаты его выполнения.

Понимание ожидаемых результатов работы поможет четко сформулировать цели и задачи исследования, а также придерживаться их в ходе выполнения работы.

Анализ и проработка литературной базы по исследуемой теме. Научная деятельность чрезвычайно преемственна, и добиться успехов в реализации собственного проекта можно только обладая значительным багажом знаний по теме исследования: ознакомившись с аналогичными исследованиями, теоретической базой исследования и т. д. [3]. В качестве источников информации могут быть использованы учебные издания, справочные издания, монографии, периодические издания по данной теме как в печатной,

так и электронной формах, а также информация, размещенная в сети Internet [4]. Для повышения релевантности найденных школьниками результатов рекомендуется предоставить им, или совместно разработать перечень ключевых слов и словосочетаний по теме разрабатываемого проекта.

Поиск и анализ научной литературы – взаимодополняющие друг друга процессы. Нередко в процессе работы с литературными источниками появляются вопросы, требующие проведения дополнительного информационного поиска. Грамотно проведенный информационный поиск углубляет понимание исследователем изучаемой проблемы, обуславливает актуальность проведения исследования, а также помогает избежать повторения уже проведенных кем-то работ.

Определение ограничения в ресурсах. Первым ограничением исследовательского проекта является время. Например, время работы Летней школы ограничено 2,5 неделями, а время исследовательского практикума в ней – 1,5 недели. Поэтому в начале работы над проектом нужно, используя расписание школы спрогнозировать, какое время сможет быть уделено выполнению проекта: какое количество дней и времени в течение дня можно будет использовать для практики. Это потребуется для того, чтобы разделить имеющееся время между основными этапами работы. Далее необходимо понять, какое научное оборудование, приборы и реактивы нужны для выполнения проекта.

Ограниченность во временных и материальных ресурсах может потребовать внести коррективы в первоначальный план исследования таким образом, чтобы его можно было закончить в срок.

Определение цели и задач исследовательского проекта. На первый взгляд может показаться, что сама по себе обозначенная проблема и является целью исследования. Но, как правило, проблемы в науке широки и не могут быть исчерпаны в рамках одного исследования. Поэтому правильнее будет формулировать цель исследования как знание, которое планируется получить в результате проведения исследования. Это знание может быть выражено в виде математических зависимостей, закономерностей, определенных величин и т.д. Отличительной особенностью исследовательского проекта является новизна получаемого знания. Так, в рамках школьных или студенческих лабораторных работ также могут быть получены знания о химических веществах, их свойствах и превращениях, но эти знания не являются новыми, и могут быть получены из литературных источников.

Если цель исследования является проекцией ожидаемого результата, то задачи исследования – это шаги, которые необходимо сделать для ее достижения. Формулирование задач исследования разделяет сложную проблему на несколько более простых, которые в совокупности приведут к достижению цели работы. При разработке школьных проектов целесообразным будет максимальная детализация решаемых в проекте задач, т.к. это позволяет добиться более глубокого понимания школьником проводимой работы.

Составление календарного плана работ. Календарный план составляется на основе определенных ранее задач исследовательского проекта, расширяет и углубляет эти задачи. В плане работ необходимо отразить, когда и в течение какого времени планируется выполнять тот или иной пункт исследования. В данном плане рекомендуется выделить время для подготовительного этапа исследования (подготовка экспериментальных установок, приготвление растворов заданных концентраций и др.), каждого планируемого эксперимента, а также обсуждения результатов, подготовки доклада и презентации для участия в конференции. Придерживаясь подготовленного плана, можно будет выполнить запланированное исследование в полном объеме. Тем не менее, исследовательская работа отличается высокой динамичностью ввиду возникающих данных и обнаруживаемых в процессе экспериментов закономерностей, поэтому в процессе выполнения проекта может потребоваться корректировка плана.

Реализация проекта. Получаемые в процессе выполнения экспериментальной работы необходимо заносить в лабораторный журнал [5]. В журнал следует вносить все проводимые расчеты и используемые справочные значения, это позволит сэкономить время на поиск информации при проведении последующих экспериментов. В журнале должны быть отражены все условия проведения эксперимента: длительность эксперимента, концентрации, объемы или массы реагирующих веществ, температура и другие параметры эксперимента, если речь идет о проекте в области естественных наук. Записи в лабораторном журнале должны быть сделаны настолько подробно, чтобы при необходимости полностью воспроизвести опыт в аналогичных условиях. При проведении опыта может возникнуть необходимость изменить условия эксперимента или иным образом отклониться от запланированного процесса, это также необходимо подробно описать в журнале.

Тем не менее, значительные различия в данном этапе, обусловленные разнообразием возможных тематик проектов и дисциплин делают данный этап наименее технологизируемым.

Представление результатов проекта. Важную роль в научном творчестве играет представление результатов собственных исследований перед научной общественностью. Как правило, эти результаты представляют в виде устных или стендовых докладов на конференциях различного уровня, журнальных публикациях, или монографиях. Отличительной особенностью всех этих форм является соблюдение целого ряда норм и требований, унифицирующих представляемые результаты. Это делается для того, чтобы облегчить понимание результатов, полученных в одной лаборатории, учеными всего мира.

Как уже было отмечено, особенностью научных публикаций и работ является соблюдение определенных требований к структуре и форме представления полученных результатов и выводов. Существуют различные виды представления научных данных: тезисы доклада, журнальная статья, заявка на научный конкурс, дипломная работа, диссертация и др. Для каждой формы характерны свои особенности и правила.

Научная работа состоит из следующих частей: название, аннотация, литературный обзор или введение, экспериментальная часть, результаты и обсуждение, выводы.

Изложение полученных результатов на конференции или конкурсе разительно отличается от написанной научной работы. Это связано с тем, что потенциальный читатель имеет достаточно времени, чтобы ознакомиться с творчеством автора, перечитать или обдумать непонятные моменты, или даже использовать дополнительные источники информации. На любой конференции слушатель жестко ограничен во времени восприятия вашей работы и перегружен информацией о других исследованиях. Поэтому при публичном выступлении материал должен быть представлен максимально просто и наглядно.

Представленный план с успехом используется преподавателями при работе со школьниками в рамках Летней школы юных химиков, он предполагает высокую степень самостоятельности и вовлеченности школьников в выполнение работ над проектом. Позволяет обучающимся приобрести навыки и компетенции как в реализации проектного подхода в общем, так и в работе над научными проектами (анализ литературных данных, проведение экспериментальных исследований и др.).

Летом 2014 года состоялась уже 6-я по счету Летняя школа юных химиков. Количество участников за всё время превысило 130 человек! Школа в этом году заинтересовала не только учащихся школ

г. Иванова и Ивановской области, но, также, Вологодской, Мурманской и Тверской областей!

В программе школы: научно-популярные лекции, исследовательский практикум, тренинги, семинары, дискуссии, игры, викторины, мини-конференция «Мои первые шаги в науке» и многое другое.

Проект ИГХТУ «Летняя школа юных химиков – расширяем горизонты» под руководством Румянцева Е.В. стал в 2014 году победителем проводимого фондом Дмитрия Зимина «Династия» V конкурса образовательных проектов для школьников.

Все формы профориентационной работы, проводимые в ИГХТУ для школьников – познавательные лекции и демонстрация химических «чудес», совместные занятия для детей и родителей – «семейная химия»; для старшеклассников – конкурсы, фестивали, школа юного химика, летняя химическая школа, дни открытых дверей и др., направлены на более осмысленный выбор школьниками своей будущей профессии и места получения дальнейшего образования.

Литература:

1. Румянцев Е.В., Марфин, Ю.С. Непрерывная технология проектно-исследовательской деятельности. Журнал «Химия в школе», 2012, № 8. С. 61–65
2. Советы молодому ученому. / Под ред Е.Л. Воробейчик; Красноярск: ИЭРиЖ УрО РАН, 2004. – 62 с.
3. Рагойша, А.А. Поиск химической информации в интернете: научные публикации: учебное пособие для студентов. / А.А. Рагойша; Мн.: БГУ, 2007. – 71 с.
4. <http://www.pereplet.ru/cgi/soros/readdb.cgi> – база статей по химии Соросовского образовательного журнала. <http://scholar.google.ru> – поисковая машина Google Академия. <http://elibrary.ru> – портал научной литературы elibrary.
5. Яворский В.А. Планирование научного эксперимента и обработка экспериментальных данных: методические указания к лабораторным работам. / В.А. Яворский; М: МФТИ, 2006. – 45 с.

**Матюшкина Т.П., Загороднюк Л.Х.,
Легочкина Е.Н., Шевцова Р.Г.**

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

УЧИТЬ «УЧИТЬСЯ» – ЦЕЛЬ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ В ПРОЦЕССЕ ПРИБЛИЖЕНИЯ СТУДЕНТА К НАУКЕ

*«Студент – не сосуд, который надо заполнить,
а факел, который нужно зажечь»*

Условия современной жизни диктуют высокую профессиональную пригодность специалиста в любых отраслях производства. Умения учиться и постоянно совершенствоваться и повышать свой уровень развития являются частью профессиональных навыков.

Одной из главных целей образования сегодня является развитие творческого потенциала личности. Студент должен уметь отбирать самое нужное из большого объёма информации, а потому должен обладать навыками самообразования, навыками самоконтроля; иметь навыки работы в команде и развивать способности к академической мобильности.

Задача преподавателя вуза не только и не столько дать знания по своему предмету, но научить студента *самому* находить эти знания, а значит приобщаться к науке путём решения поставленных задач. Осознание студентом важности выполняемой работы, значимости полученных результатов повышает творческую активность и является стимулятором дальнейшей научной работы.

Отношение к предмету и преподавателю зачастую одинаково в сознании студента. Поэтому преподаватель должен быть настроен на «одну волну» со студентами, должен быть естественным и доброжелательным, готовым прийти на помощь в решении важных задач. Одной из наиважнейших целей преподавателя является – вызвать интерес к своему предмету, а главное интерес к самому процессу обучения!

При изучении вузовской программы, в том числе сложных естественно-научных дисциплин, зачастую преподаватель старается выдать как можно больше материала, но это не всегда даёт желаемый результат. Как говорится «лучше меньше да лучше», то есть целью занятия должен быть не объём, не количество материала, а его грамотная и профессиональная подача. Высоко ценится умение опытного педагога заинтересовать студента в изучаемой теме, её проблемах и задачах. Чтобы проявить эту заинтересованность,

студенту необходимо понимать причину и следствие того или иного процесса. Как происходит диссоциация электролитов, почему одни соединения сильные, а другие слабые электролиты?

Задача преподавателя суметь заставить работать мысль студента в нужном направлении, чтобы он сам мог дать правильное объяснение. Осознание того, что «я могу это сделать» повышает самооценку и способствует дальнейшему развитию личности. Студент должен уметь осваивать новые знания в атмосфере быстро меняющейся информации в глобализирующемся мире.

Порой знания складываются из проб и ошибок. Не следует порицать студента за ошибки, но поощрять его за попытку найти правильный ответ, правильное решение. Не оценка должна быть мотивирующей в получении знаний, а сами знания. Пусть студент полюбит предмет благодаря тому, что сам сделал свои первые шаги в науке.

Кроме того, уже с первых шагов обучения в вузе следует научить студента работать в команде, давая возможность ему как принимать решения, так и выполнять их. Совместные виды учебной деятельности приносят студенту удовлетворение, связанное с преодолением препятствий, а также воспитывают чувство «локтя», взаимовыручку и взаимопомощь, то есть помогают решить нравственные проблемы воспитания.

Таким образом, на первый план выдвигается не готовый набор профессионально-технических навыков, а деятельностно-ориентационная способность студента продвигаться в изучаемой дисциплине, умения получать и анализировать свои знания, быстро и чётко разбираться во всём многообразии изучаемого материала и отбирать самое нужное и ценное. Только такой конкурентоспособный специалист нужен на рынке труда, только так можно добиться хороших результатов работы.

Литература:

1. Тикунова И.В., Шевцова Р.Г., Шевцова С.Н. Профессионально-ориентированная работа преподавателей-предметников вузов со старшими школьниками / V Международная заочная научно-практическая конференция «Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях» 20 декабря 2013. Часть 2. с. 208-210.

2. Тикунова И.В., Корнеев В.Т. Формы взаимодействия школы и вуза в системе непрерывного образования // Непрерывное многоуровневое профессиональное образование: традиции и

инновации. Часть 2. Информатизация образования, повышение качества профессиональной подготовки. Сборник статей по материалам региональной научно-методической конференции / Воронеж. гос. арх.-строит. ун-т. – Воронеж. 2008. 152 с. (с. 126-128).

3. Шаповалов Н.А., Шевцова Р.Г., Городов А.И., Крайний А.А. Флотационное обогащение железосодержащих руд – основное направление деятельности творческого коллектива студентов младших курсов // Творческий потенциал – 2014. Сборник статей международной научно-практической конференции с элементами научной школы для молодежи. / Самарский гос. арх.-строит. ун-т. – Самара. 2014.

Dimić Miloš, Filić Vojin, Kitanović Milan, Kostić Nikola

*Faculty of economics,
University of Niš (Serbia)*

**THE ISSUE OF EMPLOYING YOUNG PEOPLE AND THEIR
PROFESSIONAL DEVELOPMENT IN MODERN BUSINESS
CONDITIONS**

The possibility of employing young people in Serbia

Modern environment is characterized by rapid changes in all spheres of human life, as well as changes to the man and his environment. Standard and typical shapes and forms are replaced with those that meet the requirements of the development of science, economics, organization and global relations. All types of organizations are trying to become flexible. Development of science and technology affects the relationships between people. Legal doctrine is aimed at an adequate response to changes in the relationships between people and communities that are well standardized and are not an obstacle to development, instead of that they accelerate them. Within this framework, it is especially sensitive segment of work and employment. Specifically, the relationship between employee, employer and the state has always been complex. As a way of upgrading relationships between state, employers and employee emphasis is placed on flexible work arrangements.

The problem of employment of young people is one of the most pressing problems in Serbian society in the last decade, especially in the last four years of tightening economic crisis. Lack of appropriate qualifications is the main cause of unemployment of youth and education, or rather, the profile of education is one of the crucial factors determining the future status of youth in the labor market. This issue includes not only

unemployment as such, but also applies to employability, how they acquire knowledge, skills and abilities, and even the personal characteristics of the individual usefulness in getting a job. In consideration of the structure of employment and unemployment of youth compared to reviewing real needs of the labor market is crucial for proposals of changes relating to flexible educational programs that will adapt to market needs, as well as creating employment programs which, according to its measures more efficiently escort to the current situation in the labor market.

The completion of school and enter the world of work are very important episode in the life of every individual. Employment enables young people's independence in the conduct of personal life and the ability to independently pursue their desires and plans to eventually solve their housing problems and start a family. Also, the work that they found largely determines their future position in society. But until they find their job this adventure can begin.

A young person who acquired higher education has significantly better employment opportunities than those who had stopped education or finished high school, while young people without high school can expect nothing but problems. Those who were able to complete demanding education usually have better careers than others. But the chances for success in education is largely dependent family hinterland and material options.

The first question that arises in relation to the transition from education to the world of work is: How long it takes to find a first job? Figure 1 shows the amount of time respondents who finished education between 2008 and 2013 took time to find their first job, and how the first "serious" work, which lasted for at least six months.

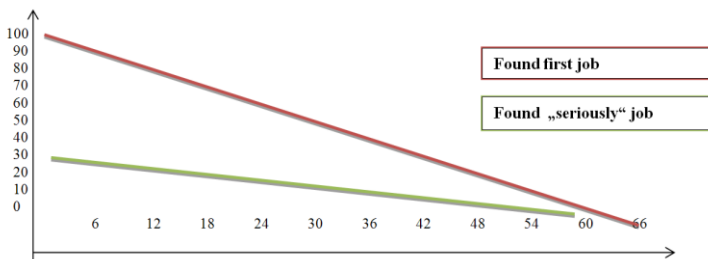


Figure 1 „Possibilities of employing young people after finishing college“

On picture 1, abscissa represents % of young people and ordinate number of months after finishing education.

Figure 1 was created based on research in the city of Nis, which occurred in the period from 08 to 10 December on the theme "The

possibility of employing young people after finishing their studies," and as the primary method of data collection used poll.

Objectives and methodology of research

The main objective of this study was to determine the possibility of hiring young people after graduating. The survey includes questions that deal with the issue of youth employment and the obstacles encountered after graduating, when it comes to finding employment.

The research was conducted on the basis of pre-defined, structured questionnaire consisting of fourteen specific issues which include the previously mentioned theme. The survey was conducted in the city of Nis, in December 2014, as a kind of field research on a sample of the population aged up to 30 years, all with the aim of obtaining relevant information which will derive conclusions about general attitudes related to the issue of youth employment and obstacles encountered after graduating, when time comes come to find job.

The study includes a sample of thirty respondents who expressed their views by circling the issues in front of answers or typing a response to the predicted locations. A sample is provided by random selection.

Based on the collected data analysis that was performed by individual responses on the basis of which is provided the following overview of the given results and then define conclusions based on the responses of this group of respondents. Provide sample has no significant character representativeness but it is used to define the basic framework of the field research, the method of analysis of responses received and as a basis for general conclusions on the basis of this analysis.

Used questionnaire

The questionnaire that is in front of you examines the issue of youth employment and the obstacles encountered after graduating, as far as finding employment. We assure you that all information you provide in the questionnaire will be completely anonymous and will be used solely for scientific purposes.

Please carefully read the questionnaire before you start filling out the same.

1. Highest degree of finished college:

- a) finished college
- b) finished master studies
- c) finished PhD

Note: The survey refers exclusively to young people with higher education.

2. The time that has elapsed since the completion of higher education to the first job (part time)?

- a) less than 1 year
- b) less than 2 years
- c) less than 3 years
- d) less than 4 years
- e) 4 and more years

3. The time that has elapsed since the completion of higher education to the first «serious» work (full-time)?

- a) less than 1 year
 - b) less than 2 years
 - c) less than 3 years
 - d) less than 4 years
 - e) 4 and more years
4. Current employment status:

- a) employed part-time
- b) employed full-time
- c) something else, what: _____

5. Please state your qualifications and years of service:

6. Your workplace (function) is:

7. The following list represents the things that people want to achieve in their life. Please carefully review the list and estimate how much each item is important in your daily life.

	Entirely unimportant		Entirely important	
A sense of belonging	1	2	3	4
Thrilling	1	2	3	4
Good relationships with others	1	2	3	4
Self-realisation	1 2		3	4
A sense for respectation	1	2	3	4
Fun and enjoyment of life	1	2	3	4
Certainty	1	2	3	4
Self-esteem	1	2	3	4
The sense of achievement	1	2	3	4

8. Rate the degree of agreement with the following statements::

Scale: 1-strongly disagree; 2 = disagree; 3-I am not sure ; 4 = agree; 5-Strongly

Agree

At job i am not pleased					
I am pleased with my current employment					
I definetely like my job					
My job is very interesting					
I realy enjoy in my job					

9. In the future, in your opinion, do you have a need for professional seminars, according to the job?

a) YES b) I don't know c) NO

10 Internal education and training needs of the workplace:

Occupation code	Occupation	Number of employees who are in the training program and their qualifications	The number of days allocated for training

11 What type of education or training was conducted?

Type of education	Number of employees who are in the training program and their qualifications	The number of days allocated for training
Retraining		
Additional training		
Specialization		

12. Changes in employment:

Number	Inflow and outflow of labor	Total	Women
1.	Number of new employees in the current year		
2.	The movement of workers		

13. Have you during the current year had vacancies that were not able to fill?

a) YES b) NO

If the answer is YES, how many: _____

14. What are, in your opinion, the main reasons for not filling free workplace (you can choose more than one answer)?

№	Reason
1.	Lack of skilled labor market
2.	Lack of experience available workforce
3.	Lack of necessary but specific skills
4.	Lack of manpower with knowledge of foreign languages
5.	Low wages for the working conditions in the requested workplace
6.	Something else: _____

The results of research

1. Of the thirty respondents, twenty have a university degree and five completed master studies. Thus, the respondents are completely fit the profile of young people with higher education, which fulfills the basic requirement of this research.

2. On the question relating to the length of time required to find the first job ten respondents started to work for a period shorter than one year. In less than two years work have found three participants and seven participants have found job in less than three years. Six respondents found a job in less than four years and four subjects for four more years.

3. As far as the time needed to find a job with full-time and permanent employment, the situation is somewhat different. In fact, none of the respondents had been employed with constant-time for a period shorter than one year. Two participants found jobs with permanent employment for a period shorter than two years. Eight respondents found a job with a permanent employment for a period shorter than three years. Eleven respondents found a job with a permanent employment for a period shorter than four years. Finally, nine respondents found a job with a permanent employment for a period of four years and more.

4. Question that concerns the current operating status, even eleven works on "black" and fifteen part-time and only four respondents are employed full time.

5. The answer to the fifth question is generalized because the research is primarily aimed at young people, the economics profession. So the whole attention associated with young educated people economic profile.

6. Question number six reflects the mobility of young economics profession in practice, as well as their employability. Of the total number of respondents even eighteen highly educated young people with economic education work outside their profession.

7. As for the items that are important to young people in terms of their achievement, eight respondents years for self-actualization. Fifteen respondents completely agree that their most important security. Three

respondents yearn for a sense of achievement. Four patients seeking secure employment due respect.

8. The answer to question number eight will be summarized by the following table:

At job i am not pleased	I am not sure
I am pleased with my current employment	I strongly disagree
I definitely like my job	I am not sure
My job is very interesting	I strongly disagree
I really enjoy in my job	I strongly disagree

Note: The answer to question number eight is summarized by the table in relation to the answers given by most respondents.

9. Even twenty-eight of the respondents think that there is a need for professional development.

10. Of all the respondents, only seven respondents uključeno in a training program in the companies in which they are employed.

11. The largest number of respondents were included in the program of additional training (the figure is taken from the number of respondents who were involved in the training program, according to the ten questions).

12. According to the tasks performed and the companies they work for, based on available information available to the persons surveyed, the majority of respondents answered that there is an outflow of labor. However, there has been an influx of workforce in companies of three patients.

13. The question of the number thirteen is a need to demonstrate the ability of youth employment, based on the opinion of respondents, and the situation of companies that employ them. They did not have information relating to vacancies.

14. According to respondents, the reasons for not filling jobs, if it existed, would be the lack of trained manpower and lack of experience.

Conclusion drawn from research

Based on the collected data analysis that was performed by individual responses on the basis of which provided the following overview of the results given, and then defined conclusions based on the responses of this group of respondents. Provide sample no significant character representativeness but is used to define the basic framework of the field research, the method of analysis of responses received and as a basis for general conclusions on the basis of this analysis.

- The survey covered young people with higher education.
- The average length of time required for finding the first job is 2.5 years (two years and five months).

- The average length of time required to find a job with full-time and permanent employment was 3.8 years (three years and eight months).

- Almost half of the respondents are employed in the "black". Which means that the records of the Employment Service are treated as unemployed and currently employed by the employer to them as a reward for their work paid earnings. However, under the law of the Republic of Serbia, "employed" persons working on the "black" are not entitled to social security, pension and disability insurance and other benefits provided by the work that has been registered under the Act. The other half of the respondents work half-time. Specifically, it is the seasonal character of jobs as well as service jobs performed from time to time.

- In this research, the focus is primarily aimed at young people economic profile.

- What is worrying about future generations of educated young people, are, their role in society after completing higher education. The survey led to the critical conclusion that the majority of respondents (it is the economic profile of the respondents) work outside their profession.

- What educated young people see as their goals they want to achieve in some future period are, self-realization, security, achievement and respect. So, they want to manage their own lives, do not depend on others, they can make decisions and decide on matters that touch them.

- Most young people do not feel comfortable in their jobs, they are not satisfied with their current job, do not like the work they do. Work they do is not interesting enough and do not enjoy doing it. All this points to the revulsion that young people as a "novice" must suffer by the governing bodies, the inability to express their creativity, they can not express their ideas, suggestions, launch initiatives, and the like.

- Also, young people are aware of their strengths and weaknesses. So most young people think that there is a need for professional development. It speaks volumes about the willingness of young people to continuously learn and apply this knowledge to progress in their field of work.

- However, inadequate access to employers who are not interested in the organization of seminars, training. Only a small number of young people involved in some of the training program. What remains to young people, is to seek training or professional development beyond the organizations in which they work.

- Of those who were involved in some of the training program, most of them went to the additional training. It speaks volumes about the inadequate education system or direction towards a not discuss issues at colleges and little attention is paid to trends in the environment.

– What further complicates the situation of young people, is that there are no additional hiring and even recorded a decline or outflow of labor, as far as the firms in which they work. So the perspectives of youth and their role in society is greatly hampered by poor management in cooperation organization by managing people (therefore not to create new jobs) and inadequate economic environment that leaves no room for expansion of activities and increase production.

– However, even if it existed vacancies, the problem that young people encounter would refer primarily to the lack of knowledge and experience. The question is whether it can acquire the knowledge required in college and how to get the experience according to the study in addition to the necessary education and practical experience? How to reconcile studying and working? Is there a possibility of employment while studying? In order to fulfill the requirement of experience in the period of study? These are all questions that will be a long wait for a response. Without answers to these questions, the area of young educated people is becoming smaller and more closed.

Propositions of possible solutions

– Develop strategies highschool education for a period of 10 years, which would clearly be based on economic, cultural and social needs of the state, determined by the primacy of appropriate educational backgrounds, for the sake of the coming generations of vocational training, as well as resolving the status of newly established private universities.

– Reform of the current education system in terms of introducing practical training that would occupy a far larger share of education in relation to the present. This would include regulatory changes that would regulate the obligatory practical training of students.

– The introduction employment opportunities of students in the field of up to 20% of working time

– Establish a trust fund for stimulating young student entrepreneurs, considering that the main reason for not initiating their own businesses cited a lack of funds.

– Tighter market and tax control with the aim of eradicating work on "black"

– The introduction of financial and tax incentives for companies that hire young and highly skilled workers, as well as those funded professional development thereof

– Establishing agencies for straight young entrepreneurship which would have an advisory function and clusters.

– Definition of stimulative tax policies for enterprises whose owners are educated and not older than 28 years, whose main activity is the production of

Used terms:

– Work on black – work without a contract. Performed some work for someone without a contract, the contract in part, on a temporary contract and casual work contracts, vocational training, etc. Even in cases where a contract was signed between the employee and the employer that the employer deliberately not reported state funds for social and health insurance is also moonlighting.

– Working full time – work towards positive law regulations in Republic of Serbia implies 8h work during the day and usually this work applies to employees with seniority of more than 1 year.

– Work with permanent employment - is to work for a period longer than one year with pretencijom continuing stream of work for a longer period of time since.

– The first job – a job that is currently being done and usually involves work part-time and moonlighting.

– The first "serious" work – work that is carried out over a longer period of time and includes a rule, work with permanent employment and full-time.

Минаева Л.А.

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

ВОЛОНТЕРСТВО КАК ВАЖНЫЙ ЭЛЕМЕНТ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ

Актуальность проблем, препятствующих осуществлению эффективной молодежной политики, обусловлена требованиями времени. В последние годы базовые характеристики молодежи претерпели изменения. Во-первых, во взрослую жизнь входит молодежь, детские годы которой пришлись на период развития рыночных отношений в России. Во-вторых, растет число молодых людей, имеющих высшее образование и узкоспециализированные знания.

Данные причины являются основой для некоторого системного противоречия. С одной стороны, наблюдается апатия, инфантилизм значительного числа молодых людей в социально-политическом

плане. С другой стороны, притязательность на материальный достаток, желание власти и приоритеты досуговой деятельности.

Апатия к социально-политической деятельности обусловлена неверием в собственные возможности влиять на политическую жизнь страны и региона. В основе завышенных требований к материальному достатку лежит потребительское отношение к жизни, подкрепленное деструктивными информационными потоками в молодежной среде.

Являясь специфической социально-политической общностью, молодежь занимает двойственное положение: с одной стороны, это одна из наиболее уязвимых групп населения, с другой – наиболее динамичная, восприимчивая ко всему новому¹.

В научной литературе отсутствует универсальное определение понятия «молодежная политика». Как правило, основные концепции молодежной политики базируются на двух стратегиях, различающихся степенью участия государства и неправительственных институтов в регулировании молодежного вопроса: государство принимает на себя ведущую роль либо разделяет ответственность с институтами гражданского общества, либо вовсе уступает первостепенную роль негосударственным институтам.

Государственная молодежная политика является системой формирования приоритетов и мер, направленных на создание условий и возможностей для успешной социализации и эффективной самореализации молодежи, для развития ее потенциала в интересах России и, следовательно, на социально-экономическое и культурное развитие страны, обеспечение ее конкурентоспособности и укрепление национальной безопасности². Эффективной можно считать такую государственную молодежную политику, которая отвечает требованиям: открытости, действенности, результативности, прагматичности, с достаточным уровнем информационной поддержки.

Эффективность молодежной политики зависит от структурных составляющих этой политики:

- вовлечение молодежи в социальную практику и ее информирование о потенциальных возможностях развития;
- развитие созидательной активности молодежи;

¹ Нигматуллина, Т.А. Государственная молодежная политика в федеративной России: инновационные парадигмы / Т. А. Нигматуллина; Башкирский институт социальных технологий (филиал) Образовательного учреждения профсоюзов высшего профессионального образования «Академия труда и социальных отношений». – Уфа: Изд-во БИСТ (ф-ла) ОУП ВПО «АТиСО», 2012. — 188 с. – С.8.

² Стратегия государственной молодежной политики в Российской Федерации (в ред. распоряжения Правительства РФ от 12.03.2008 № 301-р) [Электронный ресурс]. КонсультантПлюс: <http://www.consultant.ru/>

– интеграция молодых людей, оказавшихся в трудной жизненной ситуации.

Современная государственная молодежная политика – это система мер, включающая в себя поддержание следующих основных направлений: обеспечение общественных прав молодежи; создание условий для социализации молодежи; вовлечение молодежи в общественно-политические процессы³. Существует объективная потребность в реализации системы мер и социально-политических технологий, т.к. они являются основой дальнейшего развития государства.

Государственная молодежная политика реализуется усилиями органов федеральной, региональной и муниципальной власти, а также при содействии различных молодежных, детских и иных общественных объединений и некоммерческих организаций. Нормативно-правовой базой регулирования государственной молодежной политики, являются: «Стратегия государственной молодежной политики в Российской Федерации до 2016 года» (2006 г.), Федеральный закон «О государственной поддержке молодежных и детских общественных организаций» (1995 г.), Указ Президента РФ «О первоочередных мерах в области государственной молодежной политики» (1992 г.), «Концепция развития кадрового потенциала молодежной политики в РФ» (2008 г.), Указ Президента Российской Федерации от 18.09.2008 № 1383 «О проведении в Российской Федерации Года молодежи», Указ Президента Российской Федерации от 06.04.2006 № 325 «О мерах государственной поддержки талантливой молодежи» (с изм. от 25.06.2012 № 892) и др.

Одним из основных стратегических приоритетов в области молодежной политики, является формирование условий для гражданского становления, духовно-нравственного и патриотического воспитания молодежи. Реализация духовно-нравственной и патриотической составляющей должна базироваться на живых традициях, составляющих ткань культурной жизни россиян. Это традиции семейного домостроительства, воинского служения, поминовения павших за Отечество, попечения о семьях павших воинов и об инвалидах, помощь тем, кто попал в трудные жизненные ситуации, другие традиции, сохраняющие ценности государственного служения, гражданского достоинства и ответственности за благополучие всех граждан России.

В течение последнего десятилетия в РФ создан и формируется

³ Коряковцева О.А. Государственная молодежная политика в современной России // Вестник Волгоградского государственного университета. 2009. № 1 (15) – 122-129

механизм содействия добровольчества. Вовлечение молодежи в общественную жизнь с помощью приоритетного направления «Доброволец России» имело целями:

- мотивация молодых людей к оказанию помощи, проявлению действенной инициативы в решении проблем людей, нуждающихся в помощи и поддержке;

- формирование механизмов вовлечения молодых людей в многообразную общественную деятельность, направленную на улучшение качества жизни молодых россиян;

- развитие и поддержка молодежных инициатив, направленных на организацию добровольческого труда молодежи⁴.

Зачастую термин «добровольчество» употребляется как синоним таких понятий, как «волонтерство», «добровольческая деятельность». Действующее российское законодательство использует термины «добровольцы» и «волонтеры», вкладывая в них не совсем идентичное содержание.

Добровольцы – физические лица, осуществляющие благотворительную деятельность в форме безвозмездного выполнения работ, оказания услуг (добровольческой деятельности) (ст. 5 Федерального закона «О благотворительной деятельности»).

Волонтеры – граждане РФ и иностранные граждане, участвующие на основании гражданско-правовых договоров в организации и (или) проведении физкультурных мероприятий, спортивных мероприятий без предоставления указанным гражданам денежного вознаграждения за осуществляемую ими деятельность (п. 3.1 ст. 2 Федерального закона от 4 декабря 2007 г. № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации»).

Этим термином оперирует также Федеральный закон от 1 декабря 2007 г. № 310-ФЗ «Об организации и о проведении XXII Олимпийских зимних игр и XI Паралимпийских зимних игр 2014 года в городе Сочи, развитии города Сочи как горноклиматического курорта и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации».

Исходя из этих определений можно сделать вывод, что законодатель рассматривает волонтерство как разновидность добровольчества в строго определенной сфере⁵

⁴ Стратегия государственной молодежной политики в Российской Федерации (в ред. распоряжения Правительства РФ от 12.03.2008 № 301-р) [Электронный ресурс]. КонсультантПлюс: <http://www.consultant.ru/>

⁵ ГАРАНТ.РУ: <http://www.garant.ru/article/482997/#ixzz3JWIUiNpD>

Во всем мире добровольчество, или волонтерство, получило широкое распространение, и его роль в социально-политическом и экономическом развитии государства оценена на международном уровне. По данным Американского университета им. Дж. Хопкинса, в 2010г. в волонтерской деятельности по всему миру приняли участие 971 млн. человек, а вклад их деятельности в мировую экономику оценивается в 1,348 трлн. долл. США⁶.

Определенный интерес волонтерство вызывает у современной молодежи. Притягательность волонтерских организаций для российской молодежи заключается в том, что невзирая на бесплатность работы, волонтер получает:

- бесценный опыт межкультурного общения;
- опыт работы в компании и менеджерские навыки в самых различных областях – от логистики и финансов до связей с общественностью. Волонтеры могут пройти официальную практику и получить документы;
- языковую практику;
- умение работать в команде и развитие лидерских качеств;
- общение, возможность завести друзей со всех концов света;
- возможность учиться, приобретать новые знания и навыки на семинарах и тренингах для волонтеров в России и за границей;
- возможность участвовать в специальных программах обмена для активных волонтеров;
- возможность путешествия в разные города России и за границу и многое другое.

По данным опроса, проведенного Центром исследований гражданского общества и некоммерческим сектором НИУ ВШЭ при поддержке Программы фундаментальных исследований НИУ ВШЭ в 2013г., волонтерство в России становится все более популярным.

Более половины опрошенных граждан России старше 18 лет за последнее время оказывали помощь на благо других незнакомых людей. Чаще всего поступки такого рода совершают люди молодого и среднего возраста, с высшим образованием, доверяющие общественным объединениям или участвующие в них.

Наиболее распространенной формой проявления общественной активности в целом является участие в субботниках (одна из первых

⁶ Salamov L/M., SokolowsKi S.W., Haddock M.A. Measuring the Economic Value of Volunteer Work Globally: Concerts, Estimates, and a Roadmap to the Future//Annals of Public and Cooperative Economics, Vol. 82, Issue 3, Pp. 217–252, 2011 [Электронный ресурс]. URL: <http://ccss.jhu.edu/wp-content/uploads/downloads/2011/10/Annals-Septmeber-2011.pdf>

добровольческих акций в советской России, ставшей настоящим брендом нашей страны), мероприятия по благоустройству.

Молодежь, чаще, чем в среднем говорит, что люди «довольно часто» готовы помогать (45%). Материальное положение семьи также оказывает влияние на готовность помогать безвозмездно. Хорошо обеспеченные (кому денег хватает на покупку автомобиля) чаще говорят, что люди очень часто готовы помогать друг другу. По роду занятий наиболее оптимистично настроенной группой оказались студенты – они чаще, чем население в целом говорят о том, что люди готовы помогать «довольно часто» (48%) и «очень часто» (11%)⁷.

В регионах России волонтеры объединяются в общественные организации. Так, в Белгородской области действует несколько молодежных организаций.

Молодежная некоммерческая общественная организация «Молодой доброволец региона» осуществляет работу в трех основных направлениях: социальном, экологическом и патриотическом.

В рамках первого добровольцы оказывают благотворительную помощь пожилым людям на дому, для самых активных из них проводят курсы обучения иностранному языку и работе с компьютером. Также волонтеры работают с детьми с ограниченными физическими возможностями, проводят донорские акции и поздравительные акции для жителей области в канун праздников. Экологическое направление деятельности организации включает уборку мусора в парках, на берегах рек и местах отдыха, помощь белгородскому зоопарку. В рамках патриотического направления добровольцы ухаживают за могилами ветеранов Великой Отечественной войны и проводят акции к праздникам и памятным датам⁸.

В молодежной общественной организации «Городская молодежь» активно действует Корпус волонтеров. Активисты участвуют в различных известных акциях, таких как «Белый цветок», «Георгиевская ленточка», «Ветеран живет рядом!», «Время проходит, а память остается», «Мне не все равно!», «Бессмертный полк», «Я люблю Россию» и многие другие.

В 2012г. в регионе насчитывалось более 16 тысяч волонтеров. Все

⁷ Информационно-аналитический бюллетень о развитии гражданского общества и некоммерческого сектора в РФ. // Центр исследований гражданского общества и некоммерческого сектора НИУ ВШЭ. 2014. № 1. – С. 6-10

⁸ Белгородское областное объединение волонтеров «Молодой доброволец региона» <http://www.opbo.ru/nko/belgorodskoe-oblastnoe-obedinenie-volonterov-molodoi-dobrovolets-regiona>

они зарегистрировались на всероссийском сайте www.jaba-point.ru в рамках реализации проекта Стратегии государственной молодежной политики «Молодой доброволец региона».

Волонтерское движение в области с каждым годом становится всё многочисленнее. По инициативе молодых людей в регионе проходят молодежные дни донора, реализуется проект «Белгородчина без барьеров: все различны – все равны», акция доброй воли «Не будь побежден злом, но побеждай зло добром».

По итогам 2012г. Белгородская область занимает первое место в России по числу волонтеров. На втором и третьем местах со значительным отрывом – Тюменская и Костромская области⁹.

Наряду с положительной тенденцией развития волонтерства в России, в этом направлении реализации государственной молодежной политики, имеется ряд проблем. Во-первых, отсутствует тщательное изучение множества различных волонтерских организаций, их соотношения. Они, как правило, инициированы волей граждан (естественные организации), государственными органами (формальными организациями) или конгломератами (полуестественными).

Во-вторых, социальные проекты государства не могут решить большинства существующих общественных проблем, так как не соответствуют актуальным запросам общественности, на что, собственно, указывает низкий уровень жизни большинства граждан и расслоение общественной структуры.

В-третьих, обратная связь между реальными гражданскими инициативами и политическими структурами развита слабо, необходимо совершенствовать существующую правовую, социальную, коммуникационную базу.

В-четвертых, постперестроечные процессы изменили ценностно-нормативные ориентации многих социальных групп, особенно молодежи, в том числе студенческой, в сторону предпочтения индивидуализма и материальных ценностей.

В-пятых, при имеющемся потенциале гражданская активность достаточно низкая (что выявлялось неоднократно в социально-политических исследованиях)¹⁰.

Решению данных проблем будет способствовать:

⁹ Волонтерское движение Белгородской области – самое многочисленное в России. [Электронный ресурс]. <http://www.jaba-point.ru/news/11.aspx>

¹⁰ Строкова Е.Е. Добровольческие инициативы в контексте становления общественности: проблемы и перспективы развития современного российского добровольчества // Социальные технологии, исследования. 2010. № 7. С. 56.

- информированность о заслугах молодых добровольцев, о результатах их труда (это будет способствовать повышению статуса молодых людей, их престиж в обществе);
- одобрение со стороны той группы, для которой значима именно эта волонтерская работа, защита их интересов;
- предоставление возможности общения в рамках добровольческого проекта с новыми значимыми людьми, доступ к новым социальным группам;
- стимул нового и значимого – приобщение к новым видам деятельности, или приобщение к важному международному, межрегиональному, региональному мероприятию, проекту, акции;
- доступ к разнообразным ресурсам в рамках проектов, программ – информационным, натуральным, финансовым и др., которые можно направить на доброе дело;
- приобщение к новым знаниям в процессе обучения и получения опыта новой работы, значимого для волонтера в будущем;
- предоставление возможностей для самореализации волонтера – чаще всего через конкурс грантов, дающих возможность придумать и реализовать свой проект;
- участие в управлении важным интересным проектом, получение организационного опыта;
- предоставление возможности увеличить трудовой стаж (в развитых странах) за период волонтерства по принципу «неоплачиваемая занятость».

На данном этапе развития страны волонтерство молодых людей является одним из важнейших направлений молодежной политики. Эта деятельность дает положительный эффект как для самих участников, так и для региона, страны в целом. Молодые волонтеры получают практический опыт, мотивацию к овладению иностранными языками, получению новых видов профессиональных знаний. Государство, поддерживая идею добровольчества, как национального проекта, имеет возможность решать многие проблемы страны с участием самих граждан.

Михайличенко С.А., Ватулин А.Е., Дураченко А.В.
*Белгородский государственный технологический
 университет им. В.Г. Шухова, г. Белгород, Россия*

СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ НА РАЗЛИЧНЫХ УРОВНЯХ

В современных условиях все более актуальным становятся проблемы трудоустройства выпускников вузов, наиболее полной реализации их профессионального и личностного потенциала.

Связано это со многими аспектами, ведь человек, который не смог себя реализовать в жизни, найти дело по душе, начинает деградировать. Могут возникнуть даже такие проблемы как психологические заболевания, алкоголизм, наркомания, самоубийства и ряд других серьезных негативных явлений. К решению такой проблемы нужно подходить основательно и решать ее нужно на федеральном уровне.

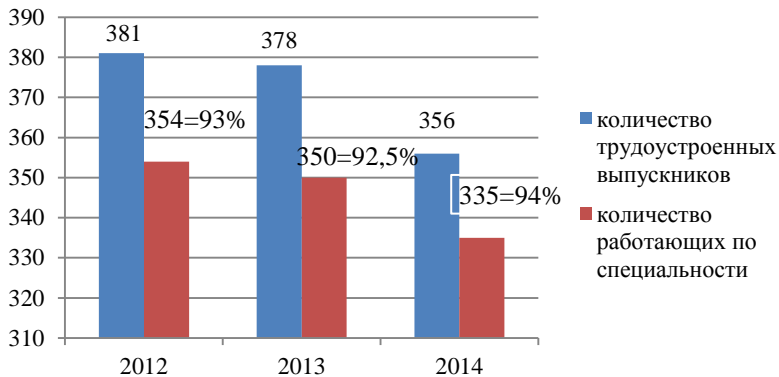


Рисунок 1. Трудоустройство выпускников по специальности.

Одной из проблем, которая играет не маловажную роль – это переизбыток одних специальностей и нехватка других. Почему-то на выбор профессии у современного человека, влияет такой фактор – престижна ли данная профессия?! Сейчас не модно выбирать простую рабочую специальность – модно быть менеджером или юристом. В связи с этим многие работают не по своей специальности (рис. 1).

Резюме молодых специалистов

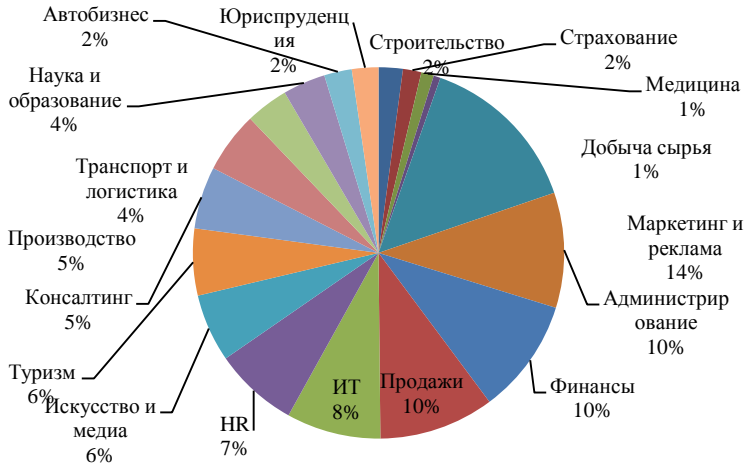


Рисунок 2. Распределение выпускников по специальностям.

Еще одна проблема – незащищенность молодого специалиста. Часто работодатель смотрит не на качественные характеристики, а на опыт работы.



Рисунок 3. Причины отказа выпускникам в трудоустройстве.

А если человеку удастся устроиться на работу, то чаще всего на практике работодатель выдвигает такие условия: если на работу устроилась молодая девушка, то в течении n-го количества времени она не имеет право забеременеть; не предоставляют социальный пакет;

устраивают на работу неофициально и др.

Еще в недавнем прошлом молодые специалисты в нашей стране не были обременены проблемой трудоустройства, так как в основном все они после окончания учебы были распределены по местам работы. В СССР распределением выпускников вузов занималась специальная комиссия. Выпускник был обязан проработать три года по месту распределения, а в дальнейшем мог менять место работы. Работающий по распределению имел статус молодого специалиста, что резко ограничивало возможность его уволить. Тех, кто был распределен на работу вне своего местожительства, обеспечивали пособиями по переезду, при этом прописка по основному месту жительства сохранялась.

Возвращение к советской системе распределения практически исключено, так как в условиях современной экономики это невыгодно, в первую очередь государству.

Что же касается проблем на уровне выпускник – работодатель, то как наиболее важные можно выделить следующие.

Наиболее часто звучащая претензия работодателей к выпускникам вузов сегодня – оторванность полученных знаний от практики. Работодателям нужно, чтобы выпускники лучше умели применять полученные теоретические знания. То есть, отсутствие опыта работы со своими знаниями. Недостаточность или отсутствие профессионального опыта в сочетании с завышенными требованиями к условиям и оплате труда.

Для решения данных проблем следует предложить следующие пути. Выпускникам ВУЗов и молодым специалистам необходимо следить за рынком труда, особое внимание обращать на специализированные сайты, где размещаются вакансии для молодых специалистов, а также публикуется информация о стажировках и других программах для студентов.

При поиске первого места работы стоит быть последовательными и предлагать свою кандидатуру только в крупные компании с четко прописанным функционалом и обязанностями. Работа в такой компании и в таком режиме дает целый ряд неоспоримых преимуществ. Это и совершенствование разговорных навыков на иностранном языке, и расширение круга общения, и возможность приобщиться к европейскому стилю ведения дел и системному подходу, и прозрачные схемы мотивации и повышения по службе. Значительно облегчить трудоустройство могут «горящие глаза» и обоснованная амбициозность в дополнении с целеустремленностью, отличными навыками самопрезентации, знанием хотя бы одного

иностранного языка, а также высокой осведомленностью о положении дел в отрасли. В целом, при недостаточном опыте работы по специальности стоит сосредоточиться на ваших личных преимуществах, на том, что входит в область ваших интересов, на профессиональном будущем и реальных достижениях на пути к нему.

Еще в процессе учебы можно попробовать устроиться в крупную компанию на практику. Далеко не все работодатели платят своим практикантам за проделанную работу, но главное сейчас – это не деньги, а опыт и практические навыки, которые вы сможете приобрести. К тому же, будучи на практике, у студента есть прекрасная возможность показать себя с лучшей стороны, а после получения диплома остаться работать в компании.

Следует очень тщательно готовиться к любому этапу собеседования, активно интересоваться результатами рассмотрения своего резюме. Очень полезно запрашивать обратную связь и комментарии по результатам прохождения интервью в компаниях. Это позволит сделать определенные выводы и уже не допускать подобных промахов на всех последующих встречах с потенциальными работодателями. Поиск работы – это мастерство, предела совершенства которого нет, поэтому подходить к данному процессу следует осознанно. Необходимо грамотно составить резюме, определить круг требований к будущему месту работы, выработать план действий, проработать ответы на возможные вопросы на интервью.

Сегодня компании по-разному относятся к перспективе найма специалистов без опыта работы. Кто-то по-прежнему считает это пустой тратой времени, другие, наоборот, видят неоспоримое преимущество в найме, обучении и последующем развитии вчерашних выпускников. Однако уже тенденцией становится ситуация, при которой студенты и молодые специалисты, не имея опыта работы и имеющие, в лучшем случае, лишь высшее образование, пытаются навязать свои условия работодателю. Чрезмерные амбиции и желание получить все и сразу не являются залогом успеха в деле поиска работы. Именно поэтому при поиске работы лучше руководствоваться реальными знаниями и умениями, а не желанием зарабатывать как можно больше. Если же обратится к решению данных проблем на федеральном уровне, то следует предпринять сделать шаги. Во-первых, создание нормативной базы, где будут прописаны все права и обязанности, как работодателя, так и молодого специалиста, а так же ввести для выпускников ВУЗов специальные льготы. И, во-вторых, создание в каждом регионе, таких центров, в которых бы содержались

данные о специальностях, в которых нуждаются работодатели и данные о количестве выпускаемых специалистов. Центр должен приводить в равновесие баланс между переизбытком и нехваткой специальностей, отправляя в ВУЗы статистическую информацию. Ну а

ВУЗы в свою очередь должны увеличивать или сокращать число мест на ту или иную специальность.

Литература:

1. Гилязетдинов О.А., Кузнецов И.А. К проблеме трудоустройства молодежи / О.А. Гилязетдинов, И.А. Кузнецов // Сборник трудов Международной научно-практической видеоконференции. – Уфа: БИСТ, 2011. 46-49 с.

2. Данилова Е. Проблема трудоустройства молодежи / Е. Данилова // Сборник трудов Международной научно-практической видеоконференции. – Уфа: БИСТ, 2011. 56-60 С.

3. Тимофеева Е.В. Проблемы трудоустройства молодежи/ Е.В. Тимофеева // Сборник трудов Международной научно-практической видеоконференции. – Уфа: БИСТ, 2011. 130-131с.

4. Филиппова Е.С. Проблемы трудоустройства молодых специалистов в современной России: возможные пути их решения/ Е.С. Филиппова//Сборник трудов Международной научно-практической видеоконференции. – Уфа: БИСТ, 2011. 143-146 с.

5. Шарифуллина А.И. Проблемы трудоустройства выпускников ВУЗов/ А.И. Шарифуллина // Сборник трудов Международной научно-практической видеоконференции. – Уфа: БИСТ, 2011. 149-152 с.

Михайличенко С.А., Ватулин А.Е., Оспищева О.И.

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

СТУДЕНЧЕСКИЕ ОТРЯДЫ – ПРАКТИЧЕСКАЯ ШКОЛА БУДУЩИХ УПРАВЛЕНЦЕВ

Перед современной Россией стоят требующие решения практические задачи: обеспечение отраслей экономики квалифицированными кадрами, организация временной и постоянной занятости молодёжи, профилактика негативных явлений в молодёжной среде.

В настоящее время продолжает расти потребность со стороны гражданского общества и государства не только в образованных специалистах, но и, в первую очередь, в талантливых руководителях.

Современная молодёжь демонстрирует серьёзную неподготовленность к требованиям политического, социально-экономического и кадрового характера. Существенную роль в решении этих проблем играют временные трудовые коллективы, такие как студенческие трудовые отряды, деятельность которых приближена к реальной жизни социальной среды и позволяет расширить взаимодействие человека с окружающим миром.

Во всех регионах Российской Федерации в данный момент возрождаются студенческие трудовые отряды различных направлений деятельности. Российское государство вновь признает студенческие отряды как эффективную форму трудового и гражданского воспитания студенческой молодежи, развития его общественной активности и берет курс на создание системы поддержки студенческих отрядов. Ведь это не только эффективный способ вторичной занятости студента, но и прекрасная школа для будущего профессионала.

Появление и развитие студенческих трудовых отрядов в новых экономических условиях вызывает интерес к молодым людям, тратящим свое свободное время на работу, порой нелегкую.

Студенческий отряд не только оказывает содействие временному и постоянному трудоустройству студентов и выпускников учебных заведений, привлекает учащуюся молодежь к участию в трудовой деятельности, но и позволяет «примерить» участникам отрядного движения разные социальные и профессиональные роли и статусы, что особенно важно для будущих специалистов.

Студенческие отряды – это хорошая возможность для студентов получить новые знания, навыки, раскрыть свои таланты и способности. Это шаг к совершенству, как самого студента, так и всего государства в целом.

Бойцы студенческого отряда обладают основными качествами, необходимыми современному обществу, а именно: индивидуализм, работоспособность, профессионализм, инициативность, предприимчивость, самостоятельность, жизненный оптимизм.

Молодой человек, включенный в процесс профессионального обучения, должен получить не только специальную образовательную подготовку, но и в то же время, комплекс знаний и практических умений, способствующих расширению его адаптивных способностей, повышению конкурентоспособности на рынке труда, его социальному и личностному развитию.

Работа в студенческом отряде для каждого студента имеет особое значение. Здесь на практике проверяются знания будущих специалистов, укрепляется характер, организованность, активность и

дисциплина труда, воспитывается дружеская, деловая взаимопомощь в работе.

Главную роль в формировании управленческих качеств играет наличие коллектива, имеющего традиции, отлаженную систему самоуправления. Система коллективного самоуправления формирует ответственность, умение принимать решения. Являясь школой для будущего специалиста, она дополняет полученные в вузе теоретические знания, способствует подготовке учащейся и студенческой молодежи к самостоятельному выходу на рынок труда. Боец становится руководителем отряда и получает уникальную возможность в студенческие годы узнать, как это – руководить коллективом.

Студенческое самоуправление – это инициативная, самостоятельная, ответственная совместная деятельность неравнодушных к собственной судьбе студентов, направленная на решение любых вопросов, возникающих в процессе работы. Это условие реализации творческой активности и самодетельности в учебно-познавательном, научно-профессиональном и культурном отношениях.

Самоподготовка студентов к будущей профессиональной деятельности невозможна без активной жизненной позиции, навыков в управлении государственными и общественными делами, способности принимать решения и нести за них ответственность.

Студенческие отряды – это практическая школа будущего управленца, обеспечивающая подготовку учащейся молодежи к социально-экономическим отношениям на рынке труда. Именно работа в составе студенческих трудовых отрядов помогает ребятам в приобретении профессионального опыта, такого необходимого на сегодняшний день при трудоустройстве молодых специалистов на постоянную работу.

Студенческие отряды являются «школой жизни» для будущих специалистов и управленцев, получивших бесценный опыт организаторской работы, будучи ещё на студенческой скамье! Человек сохраняет целостность своей личности, становится более независимым.

Школа студенческих отрядов вырастила множество руководителей государственных структур, крупных производственных и торговых компаний. Кто, как не отряды, заряжает молодого человека патриотизмом и любовью к своей стране с юных лет.

Поколение России будущего должно не только работать по-новому, но и придумывать, творить, заниматься внедрением научных

достижений. Сегодня с огромной скоростью появляются новые технологии. Если руководитель хочет быть высококвалифицированным специалистом в управлении, ему необходимы новые знания. Потребность в личностном развитии также стимулирует будущего управленца обучаться.

Стать более профессиональным организатором бойцу студенческих отрядов поможет реализуемый на базе студенческих отрядов БГТУ им. В.Г. Шухова проект «Школа управленцев».

Школа управленцев на базе студенческих позволит студентам в короткий срок отработать на практике современные функции менеджмента: принятие решений, планирование, организация процесса, делегирование, мотивация, контроль. В результате студенты получают рабочие навыки по управлению, сформируют стройную систему знаний о функциях управления, структурируют накопленный опыт управления персоналом, получают и используют на практике техники принятия управленческих решений, а также приобретут и закрепят готовые инструменты для всех этапов управления персоналом: от вхождения в коллектив и адаптации в нем до увольнения сотрудников.

Для успешного управления людьми мало только организационных и управленческих навыков, необходимы еще и профессиональные знания.

В Школе управленцев они могут черпать идеи, знания, недоступные им в повседневной жизни и которые нельзя получить в других проектах или программах. Школа помогает максимально реализовать потенциал молодого специалиста.

Кроме того, эффективность такой Школы на базе студенческих отрядов объясняется тем, что молодежное движение естественным путем в ходе работы в третьем трудовом семестре отбирает самых активных и выдающихся лидеров. Студенческие отряды являются своеобразным фильтром молодых управленческих кадров, обладающих достаточным уровнем способностей для достижения успехов в организации коллективного труда и предпринимательской деятельности.

Школа управленцев является логическим продолжением традиционной для движения студенческих отрядов России школы командного состава. Отличием Школы управленцев является то, что она нацелена на реализацию молодого управленца не только в рядах студенческих отрядов, но после окончания высшего учебного заведения. Молодые управленческие кадры приносят современный актуальный взгляд на деятельность хозяйствующих субъектов.

Школа управленцев содержит образовательную программу таким направлениям, как:

- экономика и организация деятельности предприятия;
- управление персоналом, основы психологии и социологии;
- правовые основы деятельности предприятия;
- бухгалтерский учет; финансовый менеджмент;
- инвестиции и инвестиционная стратегия на предприятии.

Школа управленцев хорошо вписывается в общую систему трудоустройства студентов и выпускников, функционирующую на базе БГТУ им. В.Г. Шухова. В основе деятельности университета по трудоустройству выпускников сегодня лежит автоматизированная система трудоустройства «Scillbook». Система решает задачи по оптимизации и взаимодействию выпускников-соискателей рабочих мест и работодателей; обеспечению временной занятости студентов и трудоустройству выпускников вуза; мониторингу динамики профессиональной активности студентов и выпускников университета; совершенствованию учебного процесса университета [1, 2].

Система Scillbook в своей системе рейтинга резюме должна учитывать результаты участия студентов в Школе управленцев, данные рейтинга лидеров движения студенческих отрядов университета. В этом и проявляется взаимосвязь системы трудоустройства и Школы управленцев.

По итогам реализации Школы управленцев на базе студенческих отрядов с учетом ее взаимосвязи с общей системой трудоустройства студентов и выпускников университета, будут достигнуты такие результаты, как: формирование и развитие управленческих и предпринимательских навыков у командиров и комиссаров студенческих отрядов; рост конкурентоспособности и востребованности на выпускников университета на рынке труда; пополнение отраслей экономики квалифицированными управленческими кадрами; создание нового мотивационного фактора для активности студентов учебного заведения; рост активности командного состава студенческих отрядов.

Литература:

1. Михайличенко С.А., Назаренко Е.И., Шевцова С.Н. Проблемы электронной педагогики в современной информационно-образовательной среде / С.А. Михайличенко, Е.И. Назаренко, С.Н. Шевцова // Новые информационные технологии в образовании: материалы VI Международной научно-практической конференции, Екатеринбург, 12-15 марта: ФГАОУ ВПО «Рос. гос. проф.-пед. ун-т». Екатеринбург, 2013. – С. 296–300.

2. Полевой И.Н., Михайличенко С.А., Наумов А.Е., Шевцова С.Н. Применение инновационных автоматизированных систем в решении задач трудоустройства граждан. Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России: сб. докладов по материалам Десятой Всероссийской научно-практической Интернет-конференции (30–31 октября 2013 г.). – Кн. I. – Петрозаводск: Изд-во ПетрГУ, 2013. – 325 с.

Михайличенко С.А., Дураченко А.В., Дуюн А.А.
*Белгородский государственный технологический
университет им. В.Г. Шухова, г. Белгород, Россия*

СТУДЕНЧЕСКИЕ ОТРЯДЫ КАК ЭФФЕКТИВНАЯ ПЛАТФОРМА ДЛЯ БУДУЩИХ СПЕЦИАЛИСТОВ

В современных условиях трудоустройства молодых специалистов после окончания Высших учебных заведений каждый выпускник стремится в процессе обучения стать обладателем набора навыков, соответствующих его профилю, для получения дивидендов при приеме на работу.

Немало можно насчитать благ, которые предоставляет Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова своим студентам. Это и разнообразные курсы рабочих профессий, и курсы освоения современных компьютерных программ, а так же программы для общего развития. Среди всех особое внимание стоит уделить Студенческим строительным отрядам, которые берут свое начало еще в Советском Союзе. Несмотря на то, что это направление было практически уничтожено в 1991 году, его удалось возродить в наши дни и сегодня оно играет немаловажную роль во возвращении будущих специалистов и управленцев.

В нашем университете уже огромное количество студентов вовлечено в движение студенческих строительных отрядов, ведь каждый понимает, что это не только хорошая школа жизни, но и возможность обрести профессиональные навыки. Более того, студенты получают возможность небольшого заработка в летний период. Но все же основной упор делается руководством университета на закрепление теоретического материала на практике.

Одним из базовых направлений является студенческий строительный отряд, так как профиль ВУЗа в большинстве своем является строительным. Ребята уже сейчас имеют возможность в полной мере использовать все свои знания на строительной площадке,

работая не только разнорабочими, но и по профессиям полученным в университете. Это каменщики, сварщики, арматурщики-бетонщики, штукатуры-маляры, плиточники. Главным их преимуществом является запись в трудовую книжку, и при приеме на работу они уже не будут выглядеть «зелеными» выпускниками, а будут по достоинству оценены работодателем. Как показывает практика, шансы получить работу у этих ребят гораздо выше, ведь они набирают опыт не только на предприятиях своего региона, но и участвуют во Всероссийских стройках. За последние несколько лет нашим студентам покорились стройки, сравнимые с БАМом – Олимпийская стройка в Сочи и Нефтегазовое месторождение Бованенково на Ямале являются самыми крупномасштабными.

Хотелось бы обратить внимание на сознательность нынешнего поколения, ведь многие прекрасно понимают, что их будущая карьера практически целиком и полностью зависит от них самих, только их собственные старания приведут к положительному результату и их успехам на трудовом пути. Это хороший стимул к активной деятельности уже в процессе пребывания в роли студентов.

Рассмотрим теперь студенческие отряды с несколько другого ракурса. Немаловажным аспектом является психологическая составляющая.

Помимо получения профессиональных навыков, еще будучи студентом, есть и другие не менее положительные стороны участия в студенческих строительных отрядах. Рассмотрим некоторые из них.

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.

Молодой специалист, впервые попадая на рынок труда сталкивается с огромным количеством проблем, начиная от того куда попробовать трудоустроиться и заканчивая проблемами, возникающими во время работы.

Выпускаясь из университета, молодой человек приступает к активному поиску места работы, но, к сожалению, очень часто подобный поиск продолжается от 2 до 6 и более месяцев. Это вызвано в первую очередь тем, что представления молодых специалистов не совпадают с требованиями работодателя по ряду критериев, например, заработной плате, требованиям, предъявляемым работнику. Иными словами, человек сталкивается с тем, что ожидания не совпадают с реальной ситуацией. 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. 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.

И здесь на помощь снова приходят студенческие отряды. Они дают возможность получить бесценный опыт первого устройства на работу, первой зарплаты и, что немаловажно, заключить, возможно, свой первый в жизни трудовой договор. Все это помогает в дальнейшем молодому человеку реально оценивать возможные условия на будущем месте работы. Так же не стоит упускать и того, что, работая в студенческих отрядах, будущий специалист еще со студенческих лет начинает готовить себя к вступлению в трудовую жизнь, тем самым, становится более компетентным в вопросе трудоустройства, получает информацию о трудовых правах и обязанностях, что, в свою очередь, положительно отличает его от сверстников, которые еще не начали свою трудовую деятельность.

Все перечисленные факторы служат основой возникновения такого аспекта, как психологическая составляющая. Пройдя школу бойца студенческих строительных отрядов, будущий специалист чувствует себя более уверенно и не боится будущего. Он имеет четкое представление о своих возможностях, знает, как не попасться на недобросовестного работодателя, умеет дать оценку своего труда по современным меркам, дисциплинирован и знаком с таким понятием, как ответственность. Все это снова дает огромное преимущество перед конкурентами.

Учитывая нынешнее положение студенческих отрядов в системе высшего профессионального образования, многие работодатели часто обращают внимание на казалось бы такой незначительный факт в биографии будущих работников. На сегодняшний день, столь высокая

оценка этой структуре обеспечивается так же известностью студенческих отрядов в масштабах России и стран СНГ. Они повсеместно поддерживаются Правительством РФ, а в нашей области Губернатором. Это выражается в том, что предприятия в нашей области обязуют брать на работу студентов в летний период. Как многие помнят, в СССР не было этой проблемы, потому что Комсомол и так на все 100% был обеспечен объемами, в связи с тем, что постоянно строились какие-то новые объекты, и студенты были там основной рабочей силой, с учетом того, что отсутствовала безработица. Сегодня же у предприятий есть возможность найти специалистов в своей сфере и только в случае нехватки кадров привлекать студентов. После распада Советского союза, были приостановлены многие проекты, объемы снизились, и в общем-то Комсомол стал в какой-то степени не нужен, в результате чего, и был возрожден в большинстве регионов. В наши дни взят курс на возрождение, и это с успехом удается сделать. За последние 10 лет Молодежной общероссийской организации Российские студенческие отряды удалось стать самой массовой организацией в России и даже в странах СНГ. Если говорить об СНГ, то студенческие отряды помимо нашей страны существуют так же в Казахстане, Белоруссии и на Украине. С учетом недавних событий, а в частности возникновения Таможенного союза и Единого экономического пространства, это положительно скажется на облегчении трудоустройства выпускников и молодых специалистов из стран СНГ в России и наоборот соответственно.

Благодаря студенческим отрядам, складывается благоприятная ситуация для тех, кто являлся их частью во время студенчества. Они получают неоспоримые преимущества при приеме на работу. Соответственно это и является главным аспектом увеличения популярности этого движения. Но несмотря на это, студенческие отряды Белгородской области не стоят на месте и постоянно развиваются, обособлено от сложившейся ситуации.

Из всего вышесказанного, можно заключить, что студенческие отряды на сегодняшний день, подобно Комсомолу, являются уже государство-образующей структурой, снова ставка делается на молодежь, что выгодно как самим выпускникам, так и предприятиям, берущим их на работу. Для полного контакта не хватает лишь утраченной системы распределения молодых специалистов, но следует считать, что студенческие отряды уже имеют все шансы закрыть этот пробел в государственной системе, благодаря качественной

подготовке специалистов не только в теоретической части, но и в большой степени в практической.

Литература:

1. Гончарова Н.В. О рынке труда выпускников вузов / Н.В. Гончарова // Социс – 3. – 2004.
2. Климов Е.А. Введение в психологию труда / Климов Е.А. // М.: ЮНИТИ, 2006.
3. Мирская М.И., Дикарева А.Л. Социология труда// М.И. Мирская, А.Л. Дикарева // М.,2010.
4. Оконникова И.М. Трудоустройство выпускников вуза на региональном рынке труда: оценка перспектив / И.М. Оконникова // Известия Академии труда и занятости – 1-2. – 2005.
5. Сиянгин А., Фролкин П. Выпускники вуза: перспективы трудоустройства / А. Сиянгин, П. Фролкин // Человеческие Ресурсы. 2011.
6. Егоров О. Профильное образование: проблемы и перспективы/О. Егоров // Народное образование. – 2006. – № 5. – С. 32-36.
7. Тимофеева Е.В. Проблемы трудоустройства молодежи/ Е.В. Тимофеева // Сборник трудов Международной научно-практической видеоконференции. – Уфа: БИСТ, 2011. 130-131 с.
8. Шарифуллина А.И. Проблемы трудоустройства выпускников ВУЗов/ А.И. Шарифуллина // Сборник трудов Международной научно-практической видеоконференции. – Уфа: БИСТ, 2011. 149-152 с.

Михайличено С.А., Ханина Е.Г.

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

**РЕГИОНАЛЬНЫЙ ОПЫТ СОДЕЙСТВИЯ ТРУДОУСТРОЙСТВУ
ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ И ИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ
АДАПТАЦИИ**

Процесс формирования рыночной экономики в области труда и занятости привел к возникновению принципиально новой ситуации в социально-трудовой сфере. Молодежь в силу специфики своих социально-психологических характеристик оказалась недостаточно подготовленной к современным реалиям трудовой жизни, что делает ее группой населения с пониженной конкурентоспособностью на

рынке труда.

Особую категорию в составе молодежи представляют собой выпускники высших учебных заведений. Эта особенность обусловлена получением специальности, что при прочих равных преимуществах должно повысить шансы молодого специалиста на трудоустройство, однако, как показывает практика, существует ряд причин, сдерживающих эффективное трудоустройство выпускников.

Прежде всего, это отсутствие механизмов взаимодействия между рынком труда и рынком образовательных услуг. Фактическая ликвидация системы государственного распределения лишила учебные заведения информационной обратной связи и ответственности за подготовку невостребованных, рынком труда специалистов.

Следующей проблемой до недавнего времени являлось отсутствие заинтересованности вузов в качественном трудоустройстве своих выпускников. Незнание емкости и развития самого рынка труда по конкретным профессиям и специальностям работников приводит к тому, что происходит разрыв существующей цепочки между образовательным учреждением как производителем субъектов рынка труда (бакалавров и специалистов) и его потребителем (работодателем). В результате экономика регионов в ряде случаев не получала соответствующих специалистов, выпускники вынуждены были проходить профессиональное переобучение, приспосабливаясь к потребностям рынка, а образовательные учреждения, не имея связи с реальными секторами экономики готовили кадры «по умолчанию»

Важная проблема трудоустройства состоит также и в том, что у значительной части выпускников отсутствуют необходимые навыки самоопределения на рынке труда, развития трудовой карьеры, ведения переговоров с работодателями по вопросам трудоустройства, завышенная самооценка своего профессионально-квалификационного уровня.

Становится очевидным, что решение данных проблем возможно путем формирования региональной системы содействия занятости выпускников высших учебных заведений, развитие которой в дальнейшем позволит повысить уровень социально полезной отдачи системы профессионального образования, создаст условия для профессионального и социального развития молодых специалистов, снизит уровень социальной напряженности на рынке труда.

Для решения указанных задач в системе БГТУ им. В.Г. Шухова функционирует Региональный научно-методический центр профессиональной адаптации и трудоустройства специалистов,

являющийся инновационной площадкой для развития различных форм взаимодействия трех заинтересованных сторон: Университета, студентов (выпускников) и работодателей.

Основной целью центра является формирование гибкой, целенаправленной, экономически эффективной системы, позволяющей формировать гармоничные взаимоотношения между образовательными учреждениями, производством и выпускниками на принципах взаимной заинтересованности, учета потребностей регионального производства, развития сферы труда, направленности образовательного процесса.

Определяющей стратегией системы содействия трудоустройству выпускников является повышение конкурентоспособности выпускников на рынке труда, реализация программ содействия занятости, профессиональной ориентации и социальной адаптации выпускников высших учебных заведений к рынку труда.

Для достижения этих целей Региональный научно-методический центр профессиональной адаптации и трудоустройства специалистов (РНМЦ ПАТС) устанавливает и поддерживает связи с выпускниками университета; проводит работу со студентами и выпускниками в целях улучшения их ориентирования на рынке труда посредством обучения конкурентным методам поведения, тестирования. Центр развития карьеры БГТУ им. В.Г. Шухова организует консультирование по вопросам трудоустройства, прохождение индивидуального профориентационного тестирования с использованием компьютерных программ профессиональной и психологической оценки личности, позволяющего определить направление и тип построения профессионального образования и карьеры, соответствующий профессиональным склонностям и особенностям личности (компьютерные комплексы «Профкарьера», «Профориентатор»), а также участие в тренингах личностного роста, направленных на повышение профессиональной и личностной эффективности (тайм-менеджмент, развитие лидерских качеств, коммуникативной компетентности); участие в тематических презентациях, мастер-классах и тренингах по технологии поиска работы, основам составления резюме и прохождения собеседования, самопрезентации, составлению карты карьеры [1].

Большое внимание Центр уделяет информационной работе. Для информирования студентов и выпускников о состоянии рынка труда проводятся такие мероприятия, как: ярмарки вакансий; презентации в качестве работодателей компаний; привлечение средств массовой информации для освещения вузовских событий; постоянное

обновление материалов информационных стендов и сайта; обязательное участие соответствующих директоратов, выпускающих кафедр, а также органов студенческого самоуправления.

Вузовский Центр развития карьеры предоставляет информацию о тенденциях спроса на специалистов; об источниках поиска работы, написание и корректировка резюме, подготовка к прохождению профессионального отбора в компаниях, о вакансиях и стажировках на начальные позиции в компаниях и организациях от работодателей и кадровых агентств (в Белгородской обл. и РФ), об источниках временной занятости студентов.

Имеется банк данных по вакансиям для студентов и выпускников. Центр размещает резюме студентов и выпускников в базах резюме РНМЦ ПАТС и открытых интернет-системах – «АИСТ», «Scillbook», предлагаемых для просмотра работодателям. Успешно работает автоматизированная информационная система содействия трудоустройству выпускников (АИСТ). Вакансии размещаются как непосредственно работодателями, так и сотрудниками Центра на основе полученных заявок от предприятий. Информация о выпускнике, подготовленная для работодателей, соответствует основным требованиям производства. Работодателей особенно интересуют такие качества выпускников как исполнительность, коммуникабельность, инициативность.

С целью расширения взаимодействия с работодателями на сайте университета запущен проект «Scillbook» – студенческий рейтинговый банк данных, который включает более 6000 резюме студентов и выпускников БГТУ им. В.Г. Шухова и более 600 актуальных вакансий. Студенты старших курсов и выпускники размещают свои резюме и портфолио, при этом есть возможность обратить внимание работодателей на свои достижения, научный потенциал, дополнительные знания и навыки [2].

Центр развития карьеры БГТУ им. В.Г. Шухова с работодателями ведет работу по нескольким направлениям.

– заключение долгосрочных договоров. Каждый договор с работодателем содержит целый ряд аспектов: вопросы трудоустройства выпускников, проведения практик и стажировок студентов, выполнения совместной научно-исследовательской работы, а также временного трудоустройства и организации летних трудовых отрядов студентов.

– размещение информации о вакансиях на сайте РНМЦ ПАТС и на информационных стендах институтов БГТУ им. В.Г. Шухова;

– организация систематических встреч студентов выпускных

курсов с работодателями.

- использование возможностей открытого и дистанционного дополнительного профессионального образования для подготовки необходимых организации кадров и повышения их квалификации;
- привлечение работодателей к работе в государственных аттестационных комиссиях;
- проведение научно-практических конференций и семинаров с участием представителей предприятий;
- участие в Днях карьеры и ярмарках вакансий, организуемых РНМЦ ПАТС;
- проведение информационных и образовательных программ (семинары, лекции, круглые столы, конкурсы и т. д.) с предварительным отбором студентов в соответствии с требованиями компании;
- проведение презентации компании перед целевой аудиторией (целенаправленный поиск специалистов из числа студентов и выпускников);
- содействие в поиске и подборе персонала: первичный отбор по резюме, сбор рекомендаций и характеристик на отобранных студентов или выпускников, проведение первичных собеседований с кандидатами, углубленного психологического и профессионального тестирования, разработка индивидуальных программ отбора кандидатов.

Центр постоянно сотрудничает с городским Центром занятости населения, регулярно принимает участия в мероприятиях Администрации г. Белгорода и Белгородской области, активно работает в рамках федеральной системы содействия трудоустройству выпускников.

В итоге выпускники БГТУ им. В.Г. Шухова гарантированно получают возможность трудоустройства по профилю своей подготовки.

Литература:

1. Общие сведения [Электронный ресурс]. Систем. требования: AdobeAcrobatReader. URL: <http://career.bstu.ru/nmcpats>.
2. Общие сведения [Электронный ресурс]. Систем. требования: AdobeAcrobatReader. URL: <http://career.bstu.ru/scillbook>.
3. Полевой И.Н., Михайличенко С.А., Наумов А.Е., Шевцова С.Н. Применение инновационных автоматизированных систем в решении задач трудоустройства граждан. Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России: сб. докладов по материалам Десятой Всероссийской научно-практической

Интернет-конференции (30–31 октября 2013 г.). – Кн. I. – Петрозаводск: Изд-во ПетрГУ, 2013. – 325 с.

4. Роль и место центров содействия занятости и трудоустройству выпускников учреждений профессионального образования в федеральной системе занятости (Концепция системы содействия занятости) / Под общ.ред. Е.П. Илясова. - М.: МЦПТ МГТУ им. Н.Э. Баумана, 2002. - 11 с.

Могутова О.А.

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

МЕХАНИЗМ ОТКЛОНЯЮЩЕГОСЯ ПОВЕДЕНИЯ

Первичная «клеточка» социальных отклонений – поступок конкретного индивида (группы), нарушающий социальную норму. Механизм этого поступка мы здесь и рассмотрим. Причем под механизмом отклоняющегося поведения мы понимаем взаимодействие всех тех внутренних и внешних факторов, которые определяют возникновение целей, мотивов и решимости совершить антинормативный поступок, способствуют ему, делают его практически осуществимым [1, 10]. Речь идет здесь не только о психологических факторах, но и о явлениях экономического, социального, правового и медицинского порядка.

Социальные нормы – это правила, выражающие требования общества, социальной группы к поведению личности, группы в их взаимоотношениях друг с другом, социальными институтами, обществом в целом. Регулирующее воздействие норм состоит в том, что они устанавливают границы, условия, формы поведения, характер отношений, цели и способы их достижения. Вследствие того, что нормы предусматривают и общие принципы поведения, и конкретные его параметры, они могут давать более полные модели, эталоны должного нежели другие ценности.

Социальная норма обыкновенно рассчитана на типовые, наиболее распространенные социальные ситуации; когда это именно так – норма действует без существенных препятствий и притом во многих случаях даже не осознается. Однако возникновение нетипичной ситуации может вызвать затруднение (скажем, невозможность проявить почтительность к старшему, совершившему неблагоприятный поступок) [5, 80]. Можно сказать, что, как правило, отклонение от социальной нормы происходит тогда, когда с позиции данного субъекта образуется неразрешимое иным путем противоречие между конкретной

жизненной ситуацией и социальной нормой, предписывающей или запрещающей определенное поведение. Социальные нормы определяют границы допустимого поведения людей применительно к конкретным условиям их жизнедеятельности. Соблюдение данных норм обычно обеспечивается внутренними убеждениями людей либо путем применения к ним социальных поощрений и социальных наказаний в виде так называемых социальных санкций.

Жизненная ситуация определяется как сочетание (комплекс) обстоятельств жизни данного человека (группы), непосредственно влияющее на его поведение в данный момент. Для анализа социальных отклонений важное значение имеют проблемные ситуации. Проблемная – такая ситуация, при решении которой затруднительно применение социальной нормы. Особо напряженная проблемная ситуация складывается в случае конфликта, т.е. при столкновении противоположных (несовместимых) интересов конкретных людей или групп. Неслучайно более сорока процентов самоубийств порождается именно семейными конфликтами и неурядицами.

Объективное значение ситуации надо отличать от ее субъективного смысла. Иначе говоря, важна не столько сама ситуация, сколько представление о ней действующего субъекта. Именно последнее влияет на его поведение.

Проведенные психологические и криминологические исследования позволяют сформулировать два важных тезиса: чем труднее ситуация, тем вероятнее отступление от социальной нормы; при расхождении объективного содержания ситуации и ее субъективного значения (смысла) человек большей частью поступает в соответствии с субъективным смыслом, а не объективным ее содержанием. Заметим еще одну закономерность, установленную криминологами: для субъекта стремление к достижению цели, поставленной им в данной ситуации, нередко перевешивает угрозу ответственности за нарушение социальной нормы.

Любая ситуация влечет за собой тот или иной поступок, лишь преломляясь через психику субъекта. Неустойчивость, чрезмерная подверженность человека ситуативным воздействиям, а также собственным сиюминутным влечениям, не говоря уже о сознательном стремлении к антисоциальной цели, порождает пренебрежение нормами и создает готовность к поступку, нарушающему их требования. Согласно современным нормам (правильно, идеально трактуемым), человек должен быть добрым, честным, справедливым, принципиальным, ответственным за свои поступки и т.д. Отклонения от норм характеризуют человека с противоположной стороны:

недобрый, нечестный, несправедливый, непринципиальный, безответственный и т. д. [3, 386].

Какие же свойства личности способствуют такому поведению? Создано огромное число концепций о свойствах личности, совершающей социально-отклоняющие поступки. Несмотря на то, что уже многократно проверены и отвергнуты теории прирожденного преступника, преступного темперамента или физической конституции, признаны односторонними взгляды о решающей роли самооценки, личного статуса, уровня интеллектуального развития, уровня волевых и эмоциональных качеств, появляются все новые и новые концепции, претендующие на универсальность. Более верным представляется следующий тезис, который подтвержден криминологической и судебно-психологической практикой: нет такого единственного (и единого) свойства личности, которое вызывало бы отклоняющееся поведение и отличало бы лиц, склонных к такому поведению, от лиц, соблюдающих социальные нормы. Надо заметить, что нормы также связаны с классом, профессией, расой, национальностью. То, что «нормально» в субкультуре, может быть девиантно в обществе. Отклоняющееся поведение людей, во-первых, существует потому, что новая социальная система возникает не на пустом месте, а вырастает из ряда элементов прежней, разрушенной системы – идет ли речь о людях или об элементах производительных сил, духовной или материальной культуры. Во-вторых, процесс развития новой социальной системы обычно неравномерен, а это порождает диспропорции в соотношении ее элементов и приводит к отставанию некоторых из них и тем или иным дефектам функционирования. В-третьих, может наблюдаться неполная адаптация развивающейся системы к внешним и внутренним условиям ее существования. Говоря иными словами, социальное, культурное или техническое развитие может подчас не поспевать за вновь возникающими общественными, духовными или экономическими потребностями. В-четвертых, нельзя сбрасывать со счетов случайные события. Все это в совокупности и служит конкретным источником различных негативных явлений.

Отклонение от социальной нормы есть результат взаимодействия комплекса черт личности с ситуацией в условиях действия социальной нормы; он может быть разным применительно к разным видам норм, типам личности и особенностями ситуации. Социальные нормы выполняют в обществе очень важные функции. Они:

- регулируют общий ход социализации;
- интегрируют индивидов в группы, а группы в общество;
- контролируют отклоняющееся поведение;

– служат образцами, эталонами поведения.

Нормы выполняют свои функции в зависимости от того, в каком качестве они себя проявляют:

- как стандарты поведения (обязанности, правила) или
- как ожидания поведения (реакция других людей) [2, 133].

Личность изменчива: нет неисправимых нарушителей социальных норм, равно как нет людей, фатально от рождения к этому предрасположенных. В силу относительной автономности человека отклонение от социальной нормы может быть совершенно и без прямого воздействия конкретной жизненной ситуации; в то же время и в трудной проблемной ситуации даже социально деформированная личность способна воздерживаться от антиобщественного поступка.

Разные виды отклоняющегося поведения тесно связаны между собой. Часто наблюдается переход в поведении индивида (и группы индивидов) от одного антиобщественного поведения к другому. Одни виды поведения создают условия, почву для других, способствует им и усугубляют их негативные результаты. Анализ показывает, что переход от одного вида отклоняющегося поведения к другому происходит в большинстве случаев в трех основных вариантах, каждый из которых имеет свои специфические причины:

– часто наблюдается развитие единой линии поведения: от аморального поступка – к нравонарушению, от мелкого преступления – к тяжкому и т. п.;

– во втором варианте происходит переход от одного вида нарушения к другому, причем основной причиной этого перехода является необходимость для субъекта найти способы обеспечения своей незаконной (аморальной) деятельности (например, необходимость для алкоголика достать деньги для пьянства, что приводит к свершению им преступлений);

– третий вариант взаимосвязи тоже представляет собой переход от одного вида отклонения к другому, но причина его иная, в данном случае переход является поведенческой реакцией на ранее допущенные нарушения социальных норм (например, должностное лицо, запутавшееся в служебных или личных взаимоотношениях, вставшее на путь обмана государства, начинает пьянствовать, нарушать и другие нравственные нормы).

Различного рода переходы от одного вида отклоняющегося поведения к другому, развитие или повторение отклоняющегося поведения подчиняется двум основным закономерностям:

– в процессе периодического совершения поступков, отклоняющихся от социальной нормы, обычно происходит ухудшение

общей линии поведения, т.е. переход от легких нарушений к более серьезным;

– один вид нарушения социальной нормы, как правило, облегчает другие нарушения.

Исследование механизмов отклоняющегося поведения будет неполным, если не рассмотреть вопрос о том, как поведение оценивается самим субъектом в связи с фактом нарушения им нормы и реакцией общества (государства) на его поведение. Смысл этих действий, по меньшей мере, двоякий: оправдание себя в общественном мнении и самооправдание. И то, и другое большей частью психологически необходимо тому, кто нарушил социальную норму.

В психологической и криминологической литературе перечисляются наиболее распространенные приемы психологической самозащиты: 1) отрицание основания для ответственности; 2) отрицание причиненного вреда; 3) отрицание наличия жертвы; 4) «осуждение осуждающих»; 5) ссылка на «более важные» обстоятельства [4, 78].

У человека, занимающего положительную нравственную позицию, не возникает и сама проблема защиты и самооправдания. При совершении жизненной ошибки и даже отступления от требований социальной нормы, он будет действовать иначе: его моральная позиция предполагает частное признание своей вины и стремление максимально исправить содеянное. Но при этом следует прислушаться к мудрому наставлению Бэкона: «... Очень опасно затронуть нечистую советь людей: до тех пор, пока они считают, что их поступки никому неизвестны, они легко меняются в лучшую сторону, но, если они поймут, что их уличили, они начинают выбивать клин клином, поступая еще хуже».

Литература:

1. Змановская Е.В. Девиантология: Психология отклоняющегося поведения. М.: «Академия», 2004. 288 с.
2. Кравченко А.И. Социология. М.: Академический Проект, 2000. С.133-136.
3. Павленок П.Д. Теория, история и методика социальной работы. Избранные работы. М.: «Дашков и К^о», 2012. 592 с.
4. Шнейдер Л.Б. Девиантное поведение детей и подростков. М.: Трикста, 2005. 336 с.
5. Ласкин А.А. Педагогическое регулирование профессиональной переориентации высвобожденных специалистов на социально-культурную деятельность // «ЮНИТИ-ДАНА». 2009. 264 с.

Морозов В.Б.

*Региональный центр содействия трудоустройству и адаптации к рынку труда выпускников образовательных учреждений высшего профессионального образования,
Тульский государственный университет, г. Тула, Россия*

ФОРМИРОВАНИЕ УСЛОВИЙ РЕКРУТИНГОВОЙ СОЦИАЛИЗАЦИИ ЛИЧНОСТИ В ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ

В практике содействия трудоустройству студентов и выпускников Тульского государственного университета, Региональный центр содействия трудоустройству в рамках научно-практической деятельности ввёл в обращение и использование термин «рекрутинговая социализация».

Социализация – процесс и результат усвоения и активного воспроизводства личностью социального опыта, осуществляемый в общении и деятельности. Она может происходить как в условиях стихийного воздействия на личность различных обстоятельств жизни, имеющих иногда характер разнонаправленных факторов, так и в условиях образования и воспитания целенаправленного, педагогически организованного, планомерного процесса и результата развития человека, осуществляемого в интересах его и (или) общества, к которому он принадлежит.

Рекрутинг (рекрумент, подбор персонала) – комплекс организационных мероприятий, производимых с целью замещения фактических или потенциальных вакансий организации-работодателя компетентными специалистами, соответствующими по своим качествам требованиям заказчика [1].

Рекрут – в условиях рынка труда – соискатель, фактический или потенциальный [1].

Используя комбинацию и смысловое дополнение термин «рекрутинговая социализация» – длительный многофакторный и многоплановый процесс гармоничного вхождения человека в его будущую или фактическую профессию. Её основа – усвоение и прикладная реализация системы знаний, правил, норм закономерностей, особенностей и ценностей, позволяющих личности эффективно функционировать в качестве полноправного и полноценного участника рынка труда и работника в профессиональной сфере; при этом обладающего здоровой мотивацией для самореализации в обществе и являющегося профессионалом не только в своей сфере, но и в других сферах жизни.

В общем рекрутинговая социализация личности происходит в трёх форматах:

- естественном;
- стихийном;
- вынужденном.

Для первого характерно формирование рекрутинговой культуры в рамках общего, естественно протекающего развития личности, в условиях возрастного, информационного, мировоззренческого изменений.

Стихийная рекрутинговая социализация возникает при ответах личности на резко возникающие социальные вызовы – кризисы, изменения социального статуса (семья, дети, значительные достижения, здоровье и прочее) и т.д.

Наиболее продуктивной формой выступает вынужденная социализация рекрута, т.е. организованная в рамках педагогического процесса, развития и саморазвития личности, адаптационной политики и других процессов, реализуемых по определённым закономерностям.

В рамках системного анализа рекрутинговой социализации по различным возрастам, с учётом интенсивности источников, их многообразного влияния и взаимосвязи построена дифференцированная по возрасту и факторам влияния источников диаграмма рекрутинговой социализации. Её вид представлен на рисунке.

В качестве возрастных категорий выбраны психологически объективные, функционально активные периоды развития личности с учётом трудовой, предтрудоустройной и посттрудоустройной деятельности.

Особое значение приобретают источники рекрутинговой социализации. Ряд из них имеют значительное влияние либо в отдельные периоды, либо в различной степени постоянно. Среди таких источников, не реализуемых в рамках деятельности профессиональных образовательных учреждений, отмечены психо-эмоциональное или подсознательное восприятие, семейные традиции и связи, личностные качества и свойства, общесоциальное, культурное и политическое воздействие, начальное и среднее образование, и в некоторой степени адаптация к профессии/рабочему месту.

Перечисленные источники, безусловно, влияют на развитие личности потенциального или фактического соискателя рынка труда. Однако их применимость в рамках деятельности профессионального образовательного учреждения несоизмеримо меньше, в отличие от других источников, реализуемых в рамках учебной, внеучебной и воспитательной работы.

№ п/п	Источник рекрутинговой социализации	Формат*
1	Психо-эмоциональное подсознательное восприятие	естественный
2	Семейные традиции и связи	естественный / вынужденный
3	Личностные свойства (характер, физиология, здоровье, пол и пр.)	естественный
4	Общесоциальное, культурное, политическое воздействие	естественный
5	Образование	вынужденный
6	Профорентация внешняя	вынужденный
7	Профорентация внутриспециальная	вынужденный
8	Содействие трудоустройству	вынужденный
9	Адаптация к рынку труда	вынужденный
10	Трудоустройство	вынужденный
11	Адаптация к профессии/рабочему месту	вынужденный

* - возможен стихийный

Возраст, гг.	Источник											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
0-3	***	***	*	*								
3-6	***	***	*	*	**							
6-14	**	*	*	**	*	*						
15-18	*	***	***	***	***	***	*	*	*	*	*	
19-23		***	***	**	***	*	***	***	***	**	***	
24-35		*	**	*	*	*	*	***	**	***	**	
36-60			*					*		*	*	
≥60			*							*	**	

влияние источника:

***	- наивысшее
**	- ошутимое
*	- слабое
	- отсутствующее

Рисунок 1. Дифференцированная диаграмма рекрутинговой социализации личности

Как видно из диаграммы, ряд источников, охватывающих периоды формирования личности молодого человека в условиях профессионального обучения, достигают наивысших значений влияния. К ним относятся: образование в учреждениях СПО и ВПО, внешняя и внутриспециальная профорентация, содействие трудоустройству, само трудоустройство и некоторые аспекты адаптации к рынку труда.

Действительно, в студенческом возрасте достигают своего максимального развития психологические свойства и высшие психические функции: восприятие, внимание, память, мышление, речь, эмоции и чувства [3, 5]. В этот период происходит активное формирование индивидуального стиля деятельности, преобладающее значение в познавательной деятельности начинает приобретать

абстрактное мышление, формируется обобщённая картина мира, устанавливаются глубинные взаимосвязи между различными областями изучаемой реальности.

В профессиональных образовательных учреждениях возникает необходимость эффективно обеспечить и поддержать рекрутинговую социализацию. Для этого создаются специальные условия. В качестве вышеупомянутого выступает сложный, многосторонний и многофакторный комплекс действий, программ, структур и исполнителей [6, 7].

В Тульском государственном университете предусмотрено и реализуется следующее [2-4]:

- организация профориентационной работы по всему спектру образовательных траекторий;
- проводится практико-ориентированный учебный процесс;
- организована система практик как компетентностной направленности, так и внутриспециальной профориентации;
- внедрена практика привлечения специалистов с организацией-работодателем в организационную, учебную, аттестационную деятельность;
- предусмотрена активная деятельность Регионального центра содействия трудоустройству, реализующего помощь в адаптации к рынку труда и процессам поиска работы и непосредственного трудоустройства [6];
- организован рекрутинговый актив в формате обучающих программ по широкому спектру вопросов соответствующей социализации и систематических встреч с организациями-работодателями, государственными и негосударственными службами занятости населения региона и близлежащих областей;
- предусмотрен акцент содействию становления компетентной личности её вовлечением в научно-исследовательскую работу;
- реализуются уникальные проекты, в том числе Школа карьеры, Ярмарки вакансий, олимпиады, блиц-турниры, дни профориентации и т.п.

В результате, эффективный процесс рекрутинговой социализации, проводимой в условиях и рамках наиболее активного периода формирования личности, обеспечивается результативной деятельностью при подготовке высокопрофессиональных специалистов для социально-экономических потребностей общества.

Литература:

1. Бирюкова Н.Ю., Морозов В.Б. Словарь терминов и определений по трудоустройству: научно-методическое пособие. Тула:

РЦСТ ТулГУ, 2012. 56 с.

2. Морозов В.Б. Механизмы и методы формирования профессиональных компетенций рекрута у студентов в педагогике технических специальностей // Вестник ТулГУ. Автоматизация: проблемы, идеи, решения. Тула: Изд-во ТулГУ, 2012. С. 303-308.

3. Морозов В.Б. Научно-методические аспекты формирования профессиональных компетенций рекрута у студентов и выпускников технических специальностей // Известия ТулГУ. Серия Технические науки. Вып. 7. Ч. 2. 2013. С. 376-383.

4. Морозов В.Б. Педагогическая инноватика в формировании профессиональных компетенций рекрута // VII региональная молодёжная научно-практическая конференция Тульского государственного университета «Молодёжные инновации»: сборник докладов / под общей ред. д-ра техн. наук, проф. Е.А. Ядыкина: в 3 ч. Тула: Изд-во ТулГУ, 2013. Ч. III. С. 75-77.

5. 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.

6. 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.

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

Музылева Е.С., Гладкова И.А.

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

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ВУЗА И РАБОТОДАТЕЛЕЙ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Современная рыночная экономика изменчива и динамична. Это приводит к тому, что организации должны постоянно развиваться. Растут требования не только к применяемым методам, технологиям, способам производства продукции и оказания услуг, но и к персоналу организации. Даже при успешном управлении и сбалансированном кадровом составе организации время от времени должны обновлять и пополнять свой штат новыми сотрудниками.

Стратегическое планирование персонала, одной из составляющих которого является привлечение на работу молодых специалистов, играет первостепенную роль в достижении успеха компании. В связи с этим особое значение приобретает взаимодействие предприятий с вузами. Для организации данное сотрудничество выгодно по нескольким причинам: во-первых, это относительно недорогой способ привлечения молодых кадров; во-вторых, возможность своевременного распознавания талантов и приглашения их в организацию; в-третьих, способ заранее начать адаптацию и обучение выпускника, что значительно экономит средства предприятия в будущем.

В западных странах давно сложилась и успешно осуществляется практика Graduate Recruitment, то есть, технологии рекрутмента, включающая в себя подбор студентов и выпускников ВУЗов для работы в компаниях с целью последующего трудоустройства. В нашей стране данная технология пока не получила широкого распространения. Большинство компаний, использующих Graduate Recruitment – это представительства иностранных корпораций. Например, такие компании как L'oreal и Danone используют для отбора студентов многоэтапные игры на интернет-площадках. Российская компания IBS создала для обучения молодых сотрудников корпоративные факультеты на базе московских институтов МФТИ и МИСиС.

Программа набора молодых специалистов в компании КРМГ предполагает трудоустройство старшекурсников и выпускников на начальные позиции в различных отделах компании. Для компании это ключевой способ формирования ядра бизнеса – среднего звена специалистов, работающих на клиентских проектах и при этом

делающих это в соответствии со стандартами компании. Кроме того, проводится программа стажировок в течение всего года. Часто стажеры, успешно прошедшие стажировку, получают предложение постоянной работы в должности аудитора или консультанта.

В компании Unilever существует программа Unilever Future Leaders Program, разработанная для старшекурсников и выпускников вузов. Ее участники получают возможность изучить все аспекты бизнеса компании и стать профессионалами в своей области. Программа включает два этапа: первый – ротации в различных отделах, включая отдел продаж в региональном офисе Unilever, второй – работа в выбранном отделе по основной специализации с возможностью практики в одном из зарубежных офисов Unilever.

В компании Colgate-Palmolive в течение 2 летних месяцев стажеры работают над реальными проектами и за это время могут зарекомендовать себя для отбора на программу Be Leader in World of Care Colgate-Palmolive или претендовать на начальную позицию в компании. Стажировку можно пройти в таких отделах, как маркетинг, развитие клиентов, логистика, управление персоналом или финансовый отдел.

Для того чтобы выяснить, используется ли Graduate Recruitment в практике белгородских компаний-работодателей, и в каких формах это происходит, авторами было проведено социологическое исследование. Оно проходило в форме анкетного опроса работодателей, принявших участие в ярмарке вакансий в БГТУ им. В.Г. Шухова.

Результаты исследования показали, что 25% респондентов взаимодействуют с вузами для решения своих кадровых проблем. Среди других источников привлечения персонала были отмечены СМИ (20%), Интернет (20%), подбор по рекомендациям сотрудников компании (20%), Центр занятости населения (10%) и кадровые агентства (5%). Вероятно, лидирующая позиция вуза как канала подбора кандидатов связана с тем, что для участия в ярмарке вакансий откликнулись те работодатели, которые действительно заинтересованы в привлечении на работу выпускников вуза. Вместе с тем, полученные результаты могут быть объяснены и эффектом социальной желательности, так как исследование проводилось в стенах вуза. Это подтверждает и тот факт, что при оценке эффективности различных источников привлечения персонала, на первом месте оказался Интернет (38%), за ним следует подбор по рекомендациям сотрудников компании (25%), а вуз оказался лишь на 6 месте (13%).

Таким образом, только 25 % работодателей, принявших участие в ярмарке вакансий, взаимодействуют с вузами по вопросам профессиональной подготовки и трудоустройства молодых специалистов. При этом, по оценкам работодателей, привлечение и подбор специалистов с помощью вуза не отличается высокой эффективностью.

Вместе с тем работодатели осознают, что сотрудничать с вузом необходимо. Так при ответе на вопрос: «Какие факторы негативно влияют на качество подготовки выпускников?» ответы респондентов распределились следующим образом: 34% считают, что определяющим фактором является отсутствие взаимодействия между учреждениями высшего профессионального образования и работодателями, 32% отметили такие личностные качества выпускников, как отсутствие мотивации к труду, утрата ценностей профессионализма, завышенные амбиции и др., количественный и качественный дисбаланс в структуре спроса и предложения между рынком образовательных услуг и рынком труда (22%) и реформы в системе высшего образования (11%).

Представляет особый интерес анализ форм взаимодействия предприятий с вузами. Результаты исследования показали, что подавляющее большинство компаний используют такие способы сотрудничества с вузами как предоставление баз производственной и преддипломной практики, участие в ярмарках вакансий, а так же взаимодействие со студентами при написании курсовых и дипломных работ. Менее распространенными вариантами оказались взаимодействие с кафедрами и преподавателями, стажировки и целевая подготовка.

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

Наиболее важными профессиональными качествами, которыми должны обладать будущие инженеры, 30% работодателей отметили стремление к постоянному развитию; 20% – обучаемость, 15% – профессиональную компетентность (уровень образования, квалификации), 10 % – коммуникативные способности и 10 % – способность к творчеству, инновациям.

К причинам, мешающим молодым специалистам трудоустроиться, 32% респондентов отнесли недостаточную общеинженерную подготовку, 21% – отсутствие мотивации к труду;

16 % инфантильность выпускников вузов; 11% – отсутствие практических навыков по специальности; 11% – недостаточную общеобразовательную подготовку; 11% – завышенную самооценку, в том числе неадекватно завышенные зарплатные ожидания.

При этом определяющими факторами при приеме на работу выпускника вуза стали личностные качества, на которые указали 75% опрошенных работодателей, и опыт работы (25%), также немаловажным фактором, по мнению участников исследования, является уровень образования и наличие знаний по базовым предметам.

Таким образом, работодатели предъявляют достаточно высокие требования к выпускникам вузов: они хотят видеть молодого специалиста с опытом работы и, достаточным для выполнения должностных обязанностей, багажом знаний. В связи с эти к работодателям возникает вопрос: повышая планку требований, что вы сделали для того чтобы улучшить качество подготовки молодых специалистов? Ведь даже такой, казалось бы, простой вопрос, как заключение договора о прохождении производственной (преддипломной) практики на предприятии, зачастую оказывается проблемным. Как справедливо отметил на ярмарке вакансий, проходившей в БГТУ им. В.Г. Шухова 21 ноября 2014 г., профессор В.Г. Рубанов, большинство работодателей ориентированы на то, чтобы получить готовый продукт высокого качества, не принимая участия в его подготовке и не неся при этом никаких затрат.

Очевидно, что в современных условиях без взаимодействия вуза и предприятий не обойтись. Проведенное авторами предварительное исследование показало, что компании готовы предоставлять базы практики, взаимодействовать со студентами при написании курсовых и дипломных работ, выделять средства на целевую подготовку молодых специалистов.

Литература:

1. Салливан Дж. Тренды подбора персонала среди выпускников вузов [Электронный ресурс]. URL: <http://hrm.ru/trendy-podbora-personala-sredi-vypusknikov-vuzov-chast-1-iz-2>.
2. Филатова, А. Искусство привлекать таланты // А. Филатова. Рекрутинг для кадровика. – 2010. – № 9. – С. 10 – 14.
3. Ананьева, Т. Молодой специалист, но с опытом работы. Как способствует этому Graduate-рекрутмент? // Рекрутинг для кадровика. – 2012. – № 9. – С. 20 – 29.

**Нарчуганов А.Н., Подборская М.В.,
Свинцова Д.А., Даценко А.В., Азарова С.А., Моркина Н.А.**
*Центр карьеры Сибирского федерального университета,
г. Красноярск, Россия*

АКТУАЛЬНОЕ СОСТОЯНИЕ РЫНКА ТРУДА КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ И ПЕРСПЕКТИВЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ

На фоне стремительно меняющейся экономической ситуации в целом по стране и в Красноярском крае, в период волны сокращений работников и снижения уровня материального достатка населения, особую актуальность приобретает вопрос трудоустройства молодых специалистов по окончании учреждений высшего профессионального образования. Казалось бы, с точки зрения работодателя, гораздо выгоднее принять на работу опытного сотрудника, попавшего под сокращение на другом предприятии, чем «наниматься» с новичком и вкладывать в него дополнительные ресурсы до тех пор, пока он не адаптируется в рабочем процессе. Между тем, нельзя однозначно утверждать, что отсутствие профессионального опыта у выпускников является единственным препятствием при устройстве на работу. Тем более, что на рынке труда Красноярского края не наблюдается дефицит вакантных рабочих мест, особенно в отдаленных районах. Данная статья – попытка представить максимально полную и объективную картину рынка труда, а также сформировать рекомендации для всех его участников.

В Красноярском крае 11 учреждений высшего профессионального образования. Численность студентов, обучающихся в вузах региона, в последние годы сокращается: с 121,8 тыс. человек в 2010/2011 учебном году до 102,5 тыс. человек в 2013/2014 году. Соответствующую тенденцию на сокращение имеет и объём выпуска: с 22,6 тыс. человек в 2011 году до 20,2 тыс. человек в 2013 году, в том числе по очной форме обучения 12,1 и 10,6 тыс. человек соответственно. Анализ структуры выпуска по очной форме обучения в разрезе укрупнённых групп специальностей показывает, что преобладающей является укрупнённая группа 080000 «Экономика и управление» (22,4 % выпускников). Затем следует группа 030000 «Гуманитарные науки» (9,9 %). Также в первую пятёрку укрупнённых групп специальностей по численности выпускников вошли 050000 «Образование и педагогика» (8,5 %), 060000 «Здравоохранение» (6,6 %) и 110000 «Сельское и рыбное хозяйство» (6,4 %). УГС 130000 «Геология, разведка и разработка» в

структуре выпуска составляет 1,8 %.

Важно отметить негативную тенденцию, характерную в последние два года для рынка труда региона: рост количества безработных (в 2012 году – 5,5 %, в 2013 году – 5,7 %). Особенно характерно это для молодёжи в возрасте до 29 лет (за период с 2011 до 2013 года количество безработных данной возрастной категории по данным Красноярскстата возросло на 5,8 тыс. человек). Вместе с тем, профильное ведомство в своих отчётах демонстрирует иные данные – уровень *зарегистрированной* безработицы, по данным Агентства труда и занятости населения Красноярского края, за последние 4 года сократился с 1,9 % до 1,1 %.

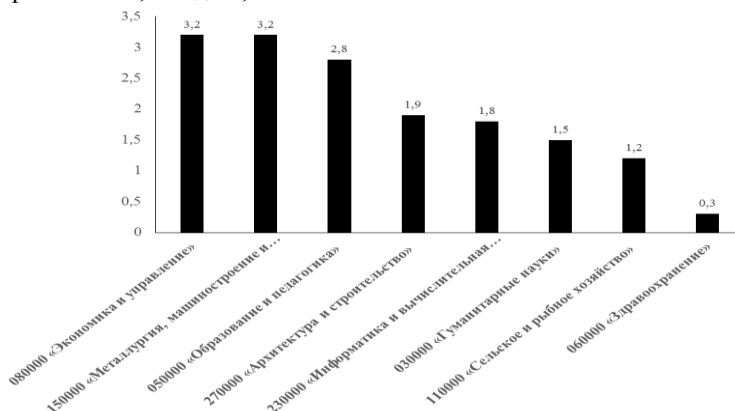


Рисунок 1. Уровень зарегистрированной безработицы в разрезе по УГС (% от общего количества выпускников по каждой УГС) среди выпускников учреждений ВПО Красноярского края.

Наибольший уровень зарегистрированной безработицы (3,2 %, при среднем уровне по краю 1,1 %) наблюдается среди выпускников УГС 080000 «Экономика и управление» и 150000 «Металлургия, машиностроение и материалобработка» (рис. 1). За ними следуют 050000 «Образование и педагогика» (2,8 %) и 270000 «Архитектура и строительство» (1,9 %). С учетом того, что в число наиболее востребованных профессий в крае входят инженеры, строители и учителя, данные показатели нельзя объяснить низкой востребованностью этих специальностей на рынке труда.

Специалисты вузовских центров трудоустройства региона составили перечень ключевых, по их мнению проблем, приводящих к подобным результатам:

1. Недостаточность (или отсутствие) опыта работы. Наличие опыта работы, с точки зрения специалистов вузов, является одним из самых существенных требований работодателя и одной из основных причин отказа в трудоустройстве. Кроме того, в тренде современного рынка труда – «универсальный солдат», «мультиспециалист», способный к проектной деятельности, умеющий работать в команде, мотивированный на самообразование и решение нестандартных задач. Понимая необходимость формирования этих и других, в том числе и социально-психологических, компетенций, некоторые вузы проводят специальные профессиональные тестирования и тренинговые занятия для своих студентов. В этом направлении активизируются и работодатели, обозначая потребность в проведении тренингов и мастер-классов для целевых групп студентов, которых в будущем трудоустроят на своем предприятии. Наблюдается активность работодателей по интеграции в учебный процесс – по согласованию с образовательными учреждениями они разрабатывают спецкурсы, программы факультативных семинаров для того, чтобы студенты имели возможность получить представление о специфике деятельности, которая в скором времени может стать их работой.

2. Низкий уровень трудовой мобильности выпускников: они не готовы переезжать в отдаленные, сельские территории края, даже при наличии там вакансий по специальности. Помимо высокой зарплаты, они предъявляют высокие требования к комфортным условиям проживания. Так, согласно опросу краевого агентства труда и занятости, более половины молодежи, приехавшей на учебу в г. Красноярск из малых городов и сел, не хотят уезжать обратно, в места своего рождения, даже на более высокооплачиваемую работу.

3. Не теряет актуальности проблема завышенной самооценки выпускниками своих профессиональных качеств, знаний и умений. При этом специалисты отмечают, что молодые специалисты стали более объективно оценивать уровень заработной платы на стартовом этапе карьеры, по сравнению, например, с 2011 годом. Кроме того, значительно увеличилось количество студентов последних курсов, которые начинают поиск работы заранее: обращаются за консультациями к специалистам центров трудоустройства своих вузов, мониторят работные сайты, рассылают резюме по разным компаниям, во время подготовки к защите диплома проходят собеседования, и, таким образом, многие к моменту окончания вуза находят место работы или, по крайней мере, представляют свою «цену» и соответствие требованиям работодателей.

Важно отметить также, что согласно данным КГБОУ ДПО «Красноярский центр профессиональной ориентации и психологической поддержки населения» 47 % предприятий региона вообще не принимает на работу выпускников учреждений ВПО, ещё 36 % – приняли менее 10 выпускников за прошедшие 3 года. Эти данные ещё более показательны, если сопоставить их с данными о кадровой потребности (рис. 2): 56,4 % работодателей отмечают нехватку кадров, а 10,5 % – острую нехватку.

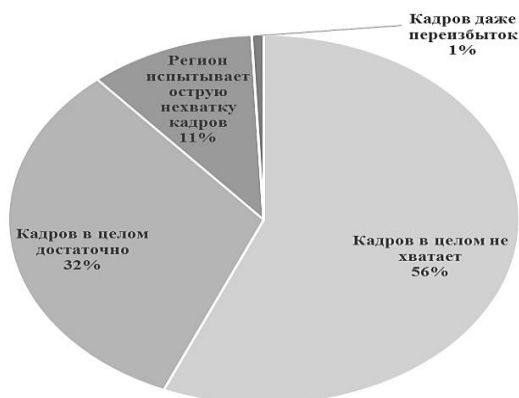


Рисунок 2. Обеспеченность кадрами, по мнению работодателей региона, % от общего числа опрошенных.

В последнее время требования работодателей к выпускникам вузов ещё более возросли, что во многом обусловлено обновлением содержания и структуры рабочих мест. «Уровень профессиональных знаний», как предъявляемое при приёме на работу требование, отмечают 69,9 % работодателей. На втором месте по актуальности для работодателей показатель «Личностные и деловые качества, общие способности кандидата», его отметили 61,6 % респондентов. Больше половины (51,1 %) опрошенных отмечают важность наличия опыта работы у кандидата на должность. Незначительную важность работодатели придают соответствию молодого специалиста корпоративной культуре компании (8,3 %).

Таким образом, одним из ключевых показателей, определяющих успешность трудоустройства выпускников, является субъективная оценка работодателями качества образования, полученного в высшем учебном заведении. С учётом вышеприведённых требований

работодателя к молодому специалисту этот фактор становится определяющим на рынке труда для молодых специалистов.

Данная статья позволяет сделать некоторые выводы по поводу ключевых проблем трудоустройства и факторов, влияющих на их развитие. Сопоставляя уровень выпуска по укрупнённым группам специальностей с перечнем востребованных профессий служащих, можно сделать однозначный вывод, что проблема не кроется в дисбалансе между количеством выпуска и спросом на рынке труда, как может показаться на первый взгляд. Максимальный уровень зарегистрированной безработицы наблюдается не только для такой популярной группы специальностей как «Экономика и управление», выпуск по которой превышает 2000 человек ежегодно, но и для УГС «Металлургия, машиностроение и материалообработка», выпуск по которой куда скромнее. Это при том, что на рынке труда представлено несколько тысяч вакансий инженеров со средней зарплатой 33 400 рублей, и в соответствующей отрасли экономики края трудится почти 200 тыс. человек. Подобная ситуация наблюдается также по укрупнённым группам «Образование и педагогика» и «Архитектура и строительство». И если педагоги могут сослаться на низкие зарплаты и связанное с этим нежелание идти работать по специальности, этого нельзя сказать об одной из наиболее быстроразвивающихся отраслей региона – строительстве.

Действия, которые предпринимают вузы и кадровые службы, являются компенсационными и, скорее сдерживают рост негативных последствий разрыва рынка труда и образования. Очевидно, что этих мер недостаточно. К процессу коммуникации между бизнесом и высшим образованием региона должны подключиться общественные профессиональные сообщества. Если данные структуры будут совместно осуществлять разработку моделей компетенций и профессиональных стандартов с учётом региональной специфики, это позволит оперативно скорректировать содержание подготовки молодых специалистов, и не допустить глобального кризиса на рынке труда региона.

Литература:

1. Красноярскстат <http://krasstat.gks.ru/>
2. Агентство труда и занятости населения Красноярского края <http://www.rabota-enisey.ru/>
3. Красноярский государственный аграрный университет www.kgau.ru
4. Красноярский государственный педагогический университет www.kspu.ru

5. Сибирский государственный аэрокосмический университет
www.sibsau.ru
6. Сибирский государственный технологический университет
www.sibstu.kts.ru
7. Сибирский федеральный университет www.sfu-kras.ru
8. «Результаты мониторинга сведений о профильных работодателях». КГБОУ ДПО «Красноярский центр профессиональной ориентации и психологической поддержки населения», 2014.
9. «О состоянии трудоустройства выпускников учреждений профессионального образования, востребованных специальностях, требуемых компетенциях и ожидаемых прогнозных кадровых потребностях на основе результатов проведенного мониторинга в 83 субъектах Российской Федерации». Центр бюджетного мониторинга Петрозаводского государственного университета, 2012.
10. «Анализ показателей трудоустройства выпускников, качества их подготовки и востребованности специальностей». Лаборатория «Гуманитарные технологии», 2012.
11. Определение кадровой потребности экономики Красноярского края, З.А. Васильева, ИУБПЭ СФУ, 2014.
12. Общественно-деловое издание Красноярска ДЕЛА.ru
13. Портал симт.рф

Науменко С.М.

*Северо-Кавказский филиал Белгородского государственного
технологического университета им. В.Г. Шухова
г. Минеральные Воды, Россия*

КЛЮЧЕВЫЕ ФАКТОРЫ МОТИВАЦИИ СОЗДАНИЯ РАБОЧИХ МЕСТ

Формирование в России рынка труда диктует необходимость разработки политики занятости, учитывающей специфику современного этапа развития экономики, национальные особенности, менталитет населения. Это не исключает использование некоторых принципов и подходов, характерных для стратегий занятости в странах с рыночным хозяйством, что, однако, возможно лишь при условии их адаптации к российским реалиям. Трудовые отношения как контекст политики занятости имеют специфику, которая определяется рядом факторов. Непосредственным следствием спада производства становится не рост безработицы, как это происходит в условиях развитого, эффективно функционирующего рынка труда, а нарастание внутривыпускной незанятости. Так российский рынок

подвергся изменениям, характерным мировой экономике:

- организационные формы подверглись разукрупнению;
- сектор стабильной занятости сузился;
- расширился сектор временной и нестабильной занятости.

Уровень безработицы на январь 2014 года по данным Федеральной службы государственной статистики составляет 5,6%. При расчете безработицы учитывается численность экономически активного населения, которая на январь 2014 года составила 74,6 млн. человек, или более 52% от общей численности населения страны. Уровень безработицы в России будет увеличиваться в 2014 году по причине стагнации в экономике страны. Безработица в России может подскочить примерно до 6,0% в 2014 году, при том что официальный прогноз МЭР – 5,7% [6].

Таблица 1.

Уровень безработицы в январе-июне 2014 г. (безработные к численности экономически активного населения)

Месяц	Циклическая безработица, %	Уровень общей безработицы, %	Уровень безработицы с исключением сезонного фактора, %
Январь	0.5	5.6	5.1
Февраль	0.4	5.6	5.2
Март	0.3	5.4	5.1
Апрель	0.4	5.7	5.3
Май	0.4	5.3	4.9
Июнь	0.4	5.4	5.0

Одним из важнейших приоритетов социально-экономической политики государства является обеспечение высокопродуктивного труда, для чего необходимо активизировать процесс создания новых высокотехнологических рабочих мест. Модернизирующая экономика должна вести к созданию новых рабочих мест более высокого качества, то есть технологически продвинутых, высокопроизводительных, требующих более высокого уровня образования и квалификации. Ключом для решения многих проблем рынка труда, профессионального образования и социальной политики в целом является интенсификация создания рабочих мест [2].

На процесс создания рабочих мест оказывают влияние различные показатели. Важнейшим является спрос на рабочую силу. Повышение уровня совокупного спроса предполагает экономический рост в масштабе государства. Действенным мотиватором создания новых

рабочих мест является развитие внутреннего производства и спроса на основе жестких протекционистских действий со стороны государства, реализации обществом инфраструктурных проектов и строительства новых предприятий. Поддержка отечественного производителя и стимулирование развития внутреннего рынка приведет к созданию новых высокотехнологичных рабочих мест в экономике страны и ее секторах.

Негативно влияет на процесс создания высокотехнологичных рабочих мест медленный рост валового внутреннего продукта (ВВП).

Валовой внутренний продукт является основным макроэкономическим показателем, характеризующим экономический рост страны, ее способность отвечать по внутренним и внешним заимствованиям, резистентность к международным кризисным явлениям и т.д. Если данный показатель падает, это свидетельствует о рецессии экономики (если два квартала подряд наблюдается снижение темпов роста ВВП, говорят о «технической рецессии»).

Первоначальный прогноз Минэкономразвития России по валовому внутреннему продукту составлял 2,5%. Однако массивный отток капиталов, последовавший как реакция на события в Крыму и санкции, привел к существенному замедлению экономики. По итогам II квартала экономика России ушла в рецессию, а прогнозы по росту были существенно снижены:

по консервативно-адаптационному прогнозу – ВВП вырастет лишь на 0,5%; по консервативно-активному – на 1,1% [6].

Такая динамика уровня валового внутреннего продукта свидетельствует о недостаточности ресурсов в экономике.

Не меньшее значение в процессе создания рабочих мест представляет фактор демонополизации, который направлен на всестороннее развитие конкуренции. Чрезмерная монополизация отечественного производства может серьезно препятствовать созданию новых рабочих мест. Монополист совершенно не заинтересован вкладывать деньги в новые технологии, так как ему более выгодно использовать дешевую рабочую силу. Следовательно, в таких условиях отсутствует конкуренция, как главная движущая сила модернизации. Одним из основных инструментов демонополизации является создание благоприятных условий для развития малых и средних предприятий, а также их модернизации. Большое значение в этом процессе играет финансовая поддержка предприятий, и в первую очередь прямая. Одной из форм государственной поддержки должно стать расширение доступа предприятий к кредитам [4].

Ключевое значение в создании новых рабочих мест играют

факторы производительности труда и инвестиции в основной капитал. В этом отношении максимально сопутствовали бы созданию новых рабочих мест инвестиции, вложенные в высокотехнологичные базовые отрасли экономики: информационные технологии, нано- и биотехнологии, создание современных материалов, аэрокосмическую отрасль и др. Повышение производительности труда невозможно без перераспределения рабочей силы с менее эффективных предприятий и секторов на более перспективные и эффективные. Как показывает мировой опыт, такое перераспределение также является источником роста производительности труда [1].

В вопросе создания новых рабочих мест большое значение имеет активизация инновационной деятельности. Инновации играют важную роль в конкурентной борьбе, которая базируется на повышении эффективности способов производства, продуктовых модификациях и расширении производственных линий для того, чтобы обогнать конкурентов. Научно-исследовательская деятельность и высокий уровень человеческого капитала способствуют увеличению производительности, которая обеспечивает устойчивый уровень экономического роста. Для поощрения развития инноваций существуют известные инструменты: инвестиционные и венчурные фонды, бизнес-инкубаторы, технопарки и др. [3].

Россия, однако, несколько отстает от зарубежных стран по используемым технологиям. Такое отставание в тоже время дает возможность повысить производительность труда за счет внедрения (заимствования) уже имеющихся зарубежных технологий. Такой путь может быть наиболее эффективным с точки зрения соотношения затрат, рисков и потенциальной отдачи (опыт модернизации Японии и Китая). По сравнению с созданием собственных технологий или покупкой наиболее передовых, затраты будут невысокими, так как для многих отраслей чтобы существенно повысить эффективность достаточно внедрить технологии, не относящиеся к последнему технологическому укладу. То есть такие технологии, стоимость которых уже не такая высока, но которые способны принести некоторый рост производительности из-за отставания текущих российских технологий. Кроме того, риски при заимствовании технологий всегда меньше, чем риски при создании новых технологий.

Необходимо построить технологическую траекторию от текущей существующей в отрасли технологии до наиболее прогрессивной, существующей в мире (по аналогии с построением институциональной траектории). Следовательно, важной задачей для развития российской экономики и должна стать разработка эффективных механизмов

заимствования и распространения более передовых зарубежных технологий.

Большую роль играет государственная поддержка создания рабочих мест, в частности, законодательная база. Трудовое законодательство в России является избыточно жестким, а степень и особенности его применения трудно прогнозируемы и подвержены колебаниям от полного безразличия к нарушениям до чрезмерного административного вмешательства. Это приводит к неопределенности на рынке труда и является дестимулирующим фактором в создании рабочих мест. Часто работодатели не считают трудовое законодательство главной проблемой предприятий, так как соблюдается оно крайне плохо. Трудовое законодательство возлагает на работодателей большую нагрузку, связанную с регулированием занятости и заработной платы. Это касается как заработной платы, так и социальных обязательств. Жесткость рудового законодательства в России превосходит все развитые страны с самыми зарегулированными рынками труда: Португалию, Мексику и Турцию. Это часто приводит к тому, что нормы трудового законодательства перестают соблюдаться. Чтобы совершенствовать трудовое законодательство, его необходимо рационализировать, устранить многочисленные внутренние противоречия, оказаться от откровенно нерациональных норм и восполнить пробелы [5].

Серьезная форма государственной поддержки – снижение налогов, которое ведет к росту реальных доходов предприятий, а также уменьшению затрат на ведение деятельности. Как показывает мировой опыт, это ведет к сокращению доходов в бюджет, однако это компенсируется сохраненными рабочими местами.

Важно не только стимулировать со стороны государства работодателей на создание высокопроизводительных и высокооплачиваемых рабочих мест, но и сформировать рыночный конкурентный механизм оптимизации количества рабочих мест. Такой механизм необходимо формировать за счет ограничения монополизма и создание условий для развития малых и средних предприятий. Это должно стать основным направлением мотивации создания рабочих мест.

Литература:

1. Бессонов В.А., Гимпельсон В.Е., Кузьминов Я.И., Ясин Е.Г. Производительность труда и факторы долгосрочного развития российской экономики. ГУ ВШЭ. 2009.
2. Кондратьев В.Б., Куренков Ю.В. Проблемы повышения эффективности российской экономики // Мировая экономика и

международные отношения. 2008. № 12. С. 34-43.

3. Курбатов В.Л. Системно-структурное содержание инновационной стратегии энергосбережения // Современные проблемы экономики: Межвузовский сборник научных трудов. – Тула: Изд-во ТГУ, 2010. – С. 22.

4. Полтерович В.М. Региональные институты модернизации // Экономическая наука современной России, № 4, 2011.

5. Стратегия 2020: Новая модель роста, новая социальная политика. Итоговый доклад о результатах экспертной работы по актуальным проблемам социально-экономической стратегии России до 2020г. март 2012 г.

6. Росстат

Одинцова О.И., Козлова О.В., Кокина Н.Р.

*Ивановский государственный химико-технологический университет,
г. Иваново, Россия*

**ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ВЫПУСКАЮЩЕЙ КАФЕДРЫ
ХИМИЧЕСКОЙ ТЕХНОЛОГИИ ВОЛОКНИСТЫХ
МАТЕРИАЛОВ ИГХТУ С ПРЕДПРИЯТИЯМИ-
РАБОТОДАТЕЛЯМИ**

«У нас есть сегодня и потребность
в инженерных кадрах, и возможность
их подготовки»...

«Сегодня лидерами глобального развития становятся те страны, которые способны создавать прорывные технологии и на их основе формировать собственную мощную производственную базу. Качество инженерных кадров становится одним из ключевых факторов конкурентоспособности государства и, что принципиально важно, основой для его технологической, экономической независимости».

Путин В.В.

«Инженерный голод» является неотъемлемым компонентом современного рынка труда. По официальным рейтингам одними из наиболее востребованных специалистов являются инженеры-химики, энергетики, ядерщики. Профессиональное обучение – одна из важнейших проблем современной ситуации в России. В связи с существенными изменениями во всех сферах жизни и динамичным ростом объема и сложности необходимых для профессиональной деятельности знаний и умений, совершенствование процесса обучения становится поистине центральным пунктом реализации намеченных

реформ.

В современных условиях важное место отводится задаче интеграции науки, образования и инновационной деятельности. Это является сегодня одним из решающих факторов развития экономики и общества, основанных на знаниях. Потребность в высококвалифицированных и инициативных работниках обостряется в новых условиях, ведет к естественной интеграции деятельности вуза и основных работодателей его выпускников. Интеграция позволит работодателям действенно участвовать в формировании и оснащении программы обучения, закладывать в условия специализации свои технологические «платформы», активно знакомиться с будущими выпускниками, привлекая их для прохождения практики и участия в проектах по своей проблематике. Необходимо, чтобы «интересы» вуза и работодателя совпадали. Только, изучив потребности обеих сторон, можно разработать реальный механизм взаимодействия работодателей и вуза в деле подготовки высококвалифицированных компетентных кадров. Представители промышленности заинтересованы в инженерах, которые обладают гибким мышлением, знанием основных технологических особенностей производства, способных генерировать новые идеи, использующих при решении проблем компетентный подход.

Модернизация образования предполагает компетентный подход, как одно из важнейших концептуальных положений реформирования содержания образования. В компетентном подходе реализуется идеология интерпретации содержания образования, формируемого «от результата» [1]. Понятие компетенций было введено и научно обосновано учеными Европейского союза в середине 80-х годов минувшего столетия (Б. Оскарсон, Д. Мертен, Саймон Шо, А. Шелтен, Р. Бадер) [2, 3]. Компетенции, по мнению российских ученых [4, 5], имеют действенный, практико-ориентированный характер и помимо системы теоретических и прикладных знаний, включают также когнитивную и операционально-технологическую составляющие. То есть компетенции – это совокупность знаний в действии. В связи с этим взаимодействие вуза с производством позволяет более точно сформулировать требования к качеству подготовки и освоить нужные промышленности компетенции у выпускников.

Отличие компетентного специалиста от квалифицированного заключается в том, что он не только владеет определенным уровнем знаний, умений и навыков, но и реализует их в работе; обладает внутренней мотивацией к качественному осуществлению своей

профессиональной деятельности и отношением к своей профессии, как к ценности. Компетентный специалист способен выходить за рамки своей профессии, он имеет некий творческий потенциал саморазвития [6].

Основу экономического потенциала Ивановской области составляют предприятия легкой промышленности. В 2013 году текстильными предприятиями области всего произведено 1105,6 млн кв. м тканей, за I полугодие 2014 года – 490,9 млн кв. м тканей. В Ивановской области сосредоточено почти треть российских производств (29,5%), выпускающих порядка 70% объема хлопчатобумажной продукции, производимой в России.

18 сентября 2014 г. в Министерстве образования и науки Российской Федерации были подведены итоги второго открытого конкурса на предоставление государственной поддержки пилотных проектов по созданию и развитию инжиниринговых центров на базе образовательных организаций, подведомственных Минобрнауки России. Из 54 представленных на конкурс заявок проект, «Инжиниринговая компания по направлению «Текстильная и легкая промышленность», составленный ИГХТУ (кафедра ХТВМ), ИВГПУ, ИХР РАН, вошел в список из 9 победителей. Одной из ключевых задач этого центра является кадровое обеспечение текстильной отрасли, необходимое для развития регионального текстильно-промышленного кластера, как проекта общегосударственного значения.

В связи с этим особенно актуальной является подготовка инженерных кадров для текстильных предприятий нашего региона, а именно инженеров-технологов отделочного производства.

В Ивановском государственном химико-технологическом университете такие кадры готовят по профилю «Химическая, био- и нанотехнологии текстиля» – выпускающая кафедра Химической технологии волокнистых материалов.

Основная образовательная программа бакалавра, в соответствии с требованиями ФГОС ВПО по направлению 18.03.01 «Химическая технология», имеет своей целью подготовку высококвалифицированных специалистов для текстильной и смежных отраслей промышленности путем развития у студентов личностных качеств, а также формирование общекультурных и профессиональных компетенций в соответствии с требованиями ФГОС ВПО.

Особенностью образовательной программы профиля «Химическая, био- и нанотехнологии текстиля» является ее направленность на подготовку выпускников для текстильной и смежных отраслей промышленности, в которых реализуются новые

прогрессивные технологии подготовки, колорирования и заключительной отделки текстильных материалов, в том числе создание новых видов технических и композиционных текстильных материалов с новыми функциональными свойствами, являющихся в настоящее время основой технического прогресса. Особое внимание уделяется подготовке выпускников в области прогрессивных био- и нанотехнологических процессов отделки текстиля, а также процессам очистки и химчистки текстиля, кожи и меха, то есть тем направлениям, которые позволяют выпускникам с профилем подготовки «Химическая, био- и нанотехнологии текстиля» быть востребованными на рынке труда.

Область профессиональной деятельности выпускника – бакалавра кафедры химической технологии волокнистых материалов включает:

- методы, способы и средства получения текстильных материалов с помощью физических, физико-химических и химических процессов, включающие контроль качества, технических характеристик и эксплуатационных параметров на различных этапах формирования готовой текстильной продукции;

- создание, внедрение процессов и технологий в отделочных производствах, текстильной продукции, в том числе материалов технического, медицинского, специального назначения, волокнообразующих и нетканых материалов и изделий.

Профессиональная деятельность выпускника направления 18.03.01 – Химическая технология по профилю «Химическая, нано- и биотехнологии текстиля» направлена на реализацию прогрессивных технологий в производстве и отделке текстильных материалов и изделий. Выпускник может осуществлять профессиональную деятельность на промышленных предприятиях различных форм собственности и в научно-исследовательских организациях, занимающихся исследованием, производством и эксплуатацией текстильных материалов и изделий.

Практический блок в ИГХТУ представлен основными видами профессиональной практики: ознакомительная – 1 курс; учебная практика – 3 курс; производственная технологическая и преддипломная практики – 4 курс.

Профессиональная практика пронизывает весь период обучения. Она позволяет адаптировать студентов к реальным условиям будущей профессии, высвечивает личностные и деятельностные качества будущего специалиста, дает возможность дать объективную оценку его профессионального соответствия. В основе практики лежит принцип кумулятивного, поэтапного вхождения в профессиональную

деятельность.

В период активной технологической и преддипломной практики сохраняется контакт с ведущими специалистами предприятия. Наблюдение за работой студентов в профессиональной деятельности, коллективный анализ уровня профессиональной компетентности выпускника позволяют по-новому взглянуть на подготовку студента, переосмыслить методический, содержательный и технологический аспекты, усилить профессионализацию подготовки, изменив направленность и содержание учебной деятельности студентов, когда приоритетными становятся цели профессионального развития и саморазвития, а средствами – профессиональная практика.

Производственная практика помогает реально развивать профессиональную рефлексию в условиях естественного профессионального процесса, когда для студента предметом размышлений становятся личностные и профессиональные качества, средства и методы собственной профессиональной деятельности, процесс выработки и принятия практических решений.

В соответствии с требованиями ФГОС ВПО третьего поколения реализация компетентного подхода должна, во-первых, предусматривать широкое использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий (компьютерных симуляций, деловых и ролевых игр, разбор конкретных ситуаций, психологические и иные тренинги) в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития профессиональных навыков обучающихся. А во-вторых, в рамках учебных курсов должны быть предусмотрены встречи с представителями российских и зарубежных компаний, государственных и общественных организаций, мастер-классы экспертов и специалистов. Реализация таких методов обучения и проведение профессиональной практики предполагает тесное сотрудничество с представителями промышленных предприятий. Многие предприятия – работодатели понимают необходимость тесного сотрудничества с учебными заведениями, выполняющими функцию подготовки работников умственного труда, являющихся важнейшей составляющей интеллектуального капитала компании, однако не всегда материально готовы к такому взаимодействию.

В мировой практике осуществляются различные формы взаимосвязи высшего образования и промышленности:

– постоянный контакт ВУЗа с рынком труда с целью отслеживания его требований и происходящих перемен, создание профессиональных консультативных комиссий, разрабатывающих

содержание учебных программ по различным специальностям. В комиссии входят представители промышленности, образовательных учреждений, государственных органов образования, местных администраций, работников предприятий;

- учет требований промышленности при разработке учебных планов. Постоянное обновление знаний и навыков специалистов вследствие их устаревания;

- программы совместной подготовки специалистов ВУЗами и компаниями (взаимодействие на этапе организации учебного процесса;

- развитие партнерских связей лицей—ВУЗ—предприятие, включающих в себя:

1. организацию стажировок на предприятии,
2. вклад предприятий в модернизацию учебного оборудования,
3. участие профессионалов в процессе обучения.

Организация тесного взаимодействия вузов и работодателей – масштабная задача, включающая необходимость появления новых правовых норм и новых типов договоров, которые бы содействовали вузам в подготовке специалистов, а предприятиям — в оснащении кадрами. Наиболее рациональной формой сотрудничества на сегодняшний день является создание базовых выпускающих кафедр в условиях предприятия. Сотрудничество в рамках базовой кафедры, во-первых, позволяет учитывать интересы ВУЗа, которые включают:

- обеспечение долгосрочных контрактов с предприятием по базам практик студентов и содействие трудоустройству выпускников кафедры на предприятии;

- активизация процедуры выявления интересов студентов к месту будущей работы в компании;

- постоянный мониторинг работодателей с целью получения достоверной информации о качестве подготовки выпускников кафедры;

- привлечение ведущих сотрудников отрасли для чтения лекций и руководства практикой студентов, а также к совместной работе по выработке компетенций по данному направлению подготовки;

- проведение повышения квалификации сотрудников предприятия на базе кафедры;

- оказание компанией спонсорской помощи кафедре;

- информирование персонала компании о современных достижениях в данной отрасли;

- получение заказов на выполнение хоздоговорной тематики от компании;

- получение от компании студентов на целевое обучение по направлению подготовки кафедры;
- повышение квалификации (подготовка кандидатских и докторских диссертаций) топ-менеджмента предприятия;
- обеспечение стажировок студентов и преподавателей кафедры, как в ведущих зарубежных компаниях, так и на Российских предприятиях;
- обеспечение студентам кафедры временной занятости (материальной поддержки) на базе компании;
- совместное участие кафедры и компании в получении грантов.
- вклад предприятий в модернизацию учебного оборудования.
- участие компании в Вузовских конференциях и научных семинарах кафедры.

А, во вторых, такая форма сотрудничества позволяет реализовать интересы промышленного предприятия, для которого наиболее значимым является получение высококвалифицированных кадров на уровне высоких мировых стандартов, что достигается непосредственным влиянием на качество подготовки выпускников кафедры и соответственно повышением престижа предприятия. Вместе с тем предприятие получает такие преференции, как:

- консультирование ведущего профессорско-преподавательского состава кафедры;
- проведение научно-исследовательских работ в условиях производства силами ведущих специалистов кафедры;
- возможность повышения производительности труда на базе методик, разработанных кафедрой и
- внедрения перспективных результатов выпускных работ бакалавров и разработанных под руководством ведущих специалистов предприятия и кафедры;
- организация и проведение научных исследований студентами кафедры во время подготовки выпускных работ и диссертаций (магистра, кандидата или доктора наук);
- обучение руководящего звена предприятия (аспирантура, докторантура, магистратура, второе высшее, подготовка и защита кандидатских и докторских диссертаций) на базе (или участием) кафедры;
- получение возможности представителями компаний ознакомления с лучшими мировыми достижениями в данной отрасли [7-11].

В июне 2014 года при кафедре «Химическая технология

волокнистых материалов» Ивановского государственного химико-технологического университета на базе ООО «Тейковская текстильная компания» создана базовая кафедра «Прикладные технологии отделки текстиля». Целью создания базовой кафедры является усиление практической направленности образовательного процесса в ИГХТУ, адресная подготовка и переподготовка кадров высшей квалификации по согласованным образовательным программам, ориентированным на удовлетворение кадровых потребностей региона.

Реализация образовательного процесса базовой кафедрой осуществляется в соответствии с требованиями Федеральных государственных образовательных стандартов и предполагает учебную, методическую и научно-исследовательскую работу, подготовку кадров и повышение их квалификации в области химической технологии отделки текстильных материалов.

Базовая кафедра призвана обеспечить расширение и укрепление всесторонних связей ИГХТУ с ООО «Тейковская текстильная компания» и другими предприятиями и организациями региона, занимающимися разработкой, совершенствованием и внедрением технологий отделки текстильных материалов.

При выполнении учебной нагрузки по дисциплинам, закрепленным за кафедрой «Химической технологии волокнистых материалов» ИГХТУ учебными планами предусмотрено:

- организация и проведение всех видов практик бакалавров, магистрантов и аспирантов в ООО «Тейковская текстильная компания» с использованием имеющихся технологических возможностей;
- руководство курсовым и дипломным проектированием;
- руководство научно-исследовательской работой магистрантов и аспирантов;
- чтение специальных курсов по профилю отрасли специалистами ООО «Тейковская текстильная компания».

Кроме того специалистами базовой кафедры «Прикладные технологии отделки текстиля» и кафедры ХТВМ совместно выполняется:

1. Разработка и реализация программ целевой подготовки специалистов для ООО «Тейковская текстильная компания» по согласованным основным и дополнительным обязательным учебным программам, формируемым рабочей группой, состоящей из штатных преподавателей вуза и сотрудников предприятия;
2. Учебно-методическая работа;
3. Осуществление мероприятий по повышению научно-

педагогического потенциала, а именно, подготовка и повышение квалификации научно-педагогических кадров для нужд кафедры, привлечение специалистов предприятия к преподавательской деятельности для разработки и чтения новых курсов по дисциплинам профессионального цикла кафедры, поддержка и развитие научных школ по профилю выпускающей кафедры;

4. Проведение научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ по заказам предприятия. В настоящее время студентами, выполняющими научные дипломные работы, проводятся исследования по разработке отечественных эффективных композиций для пигментной печати, композиций для ароматной и масло-, водоотталкивающей отделки хлопкополиэфирных тканей, создающих конкуренцию зарубежным аналогам.

В следующем году планируется совершенствование оснащения учебных и научно-учебных лабораторий кафедры «Химической технологии волокнистых материалов» ИГХТУ для выполнения совместных научных исследований, обеспечения учебного процесса и привлечения к научной работе магистрантов и аспирантов.

Проводятся совместные научно-технические мероприятия (семинары, конференции) по приоритетным научно-техническим направлениям. В сентябре 2014 года была организована совместная научная конференция, где студенты (бакалавры и магистранты) представили научные доклады в виде презентаций. В ходе живых обсуждений и дискуссий с руководящим коллективом и специалистами предприятия были выработаны предложения о регулярном проведении подобных семинаров, о включении в планы научных работ направления, актуальные для производства, в т.ч. и выполняемые в производственных лабораториях и цехах. Кафедрой ХТВМ проводится сотрудничество с родственными кафедрами других вузов, с профильными организациями и предприятиями по всем видам деятельности Базовой и выпускающей кафедр.

Таким образом, создание Базовых кафедр при выпускающих кафедрах способствует наиболее системно подойти к формированию профессиональных компетенций выпускника, а именно тех знаний, умений, способностей, которые определяют эффективную деятельность молодых специалистов, а также заложить основу к переходу к следующему уровню подготовки специалистов в соответствии с ФГОС+3 академического и прикладного бакалавриата.

Выпускники кафедры ХТВМ составляют основу инженерного корпуса большинства текстильных предприятий не только Ивановского региона, где сосредоточено больше половины всех

текстильных отделочных предприятий России, Урала, Западной и Восточной Сибири, стран СНГ. Подготовленные в ИГХТУ кадры высшей квалификации успешно работают в преподавательских коллективах вузов, в академических и отраслевых НИИ, других учреждениях различных ведомств.

Особенную актуальность приобретает выпуск специалистов данного профиля в связи с позитивным трендом в текстильном производстве в 2000-х годах. Динамика индекса интенсивности текстильного производства по данным НИУ ВШЭ показала, что в декабре 2013 г. по сравнению с январем 2000 г. выпуск текстильного производства увеличился на 143,4%. То есть кризисную ситуацию, наблюдаемую в 90-х годах прошлого века, текстильным предприятиям удалось преодолеть.

Примером выхода из кризиса явились такие государственные программы, как создание технопарка в г. Родники Ивановской области, а также кластера по переработке и производству синтетического волокна в г. Вичуга Ивановской области для использования в текстильной промышленности. На сегодня проектно-сметная документация основного кластера предприятия практически готова. Комбинат будет заниматься производством ПЭТФ-волокна. Строительство поддерживается Правительством и Президентом РФ. Возле комбината планируется создать индустриальный парк, в котором будут расположены небольшие предприятия, занимающиеся переработкой волокна и производством текстильной продукции. Западная Европа столкнулась с проблемами после вхождения в ВТО Китая, когда продукция китайского производства затронула европейский рынок. Европейские страны, прежде всего Германия, переходят на производство текстиля с использованием синтетического волокна, стараясь занимать ниши, не освоенные азиатскими конкурентами, и отечественному текстилю придется идти тем же путем. Ивановская область будет первой в развитии текстильной синтетической промышленности в стране, а, следовательно, потребуются квалифицированные специалисты и в этой области, которых подготовят в стенах нашего университета.

Литература:

1. Стратегия модернизации содержания общего образования: Материалы для разработки документов по обновлению образования / под ред. А.А. Пинского-М, 2001.
2. Mertens D/ Schlutsselqualification.Thesen zur Schulung fur eine Moderne Geseltschaft //Verlag W. Kohlhammer.-Stuttgart, Berlin, 1974.
3. Оскарсон Б. Базовые навыки как интегрирующий фактор

учебного плана // Оценка качества профессионального образования / Под. Ред. В.И. Байденко, Дж. Ван Зантворта. М., 2001. – С.44-46.

4. Зеер, Э. Компетентный подход к модернизации высшего образования / Э. Зеер, Э. Сыманюк // Ж. Высшее образование в России, 2005. – №4. – с. 23-30.

5. Дорофеев А. Профессиональная компетентность как показатель качества образования // Ж. Высшее образование в России, 2005. – №4. – с. 30-34.

6. Фоменко, В.Т., Абакумова, И.В. Проблемы содержания личностно-ориентированного образовательного процесса // Личностный подход в воспитании гражданина, человека культуры и нравственности. Международная научно-практическая конференция. – Ростов н/Д.: ООО ИЦ «Булат», 2000. – С. 178–179.

7. <http://job.rudn.ru/page/53> 03.12.2014 Методические рекомендации «ПРАКТИКА-ТРУДОУСТРОЙСТВО» разработаны Первым проректором – проректором по учебной работе А.П. Ефремовым, директором Центра СЗС и ТВ РУДН Ю.В. Раевым, начальником отдела практик и профориентации УОП С.П. Карниловичем, Л.В. Ширшовой, Е.И. Федченко.

8. Гребнев Л., Кружалин В., Попова Е. Модернизация структуры и содержания инженерного образования // Высшее образование в России. 2003. № 4. С. 46-56.

9. Ибрагимов А.У., Ибрагимова Л.А., Перминова О.М. / Состояние и перспективы взаимодействия предприятий и образовательных учреждений в сфере подготовки специалистов по управлению качеством // Журнал «Университетское управление», № 3, 2007.

10. Кельчевская, Н.Р. Интеграция высшей школы и промышленности как основа формирования человеческого капитала / Н.Р. Кельчевская, Л.А. Романова // Университетское управление: практика и анализ. – 2004. – № 3(31). С. 59-62.

11. Кельчевская Н., Срогович М. Разработка механизма взаимосвязи вуза и предприятия — объективная необходимость XXI века. Екатеринбург: ГОУ УГТУ-УПИ, 2002. 112 с.

12. Bernard R.F., Boev O. V., Chuchalin A. I., Pivovarov Yu. L. European Projects on Quality of Higher Engineering Education // Бакалавры техники и технологии: подготовка и трудоустройство: Тр. Международ. симп., 17–18 июня 2004 г., г. Москва: Томск – Изд. ТПУ. С. 21–24.

13. (<http://ivanovo.rusplt.ru/index/kombinat-sinteticheskogo-voлокna-pod-vichugoy-odobren-federalnyimi-vlastyami.html>) 03.12.2014 г.

Окунева Г.Л., Селиванова Е.В.

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

ОСОБЕННОСТИ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ПОНИМАНИЯ

Понимание как предмет изучения является объектом пристального внимания философии, психологии, педагогики. Интерес к пониманию особенно возрос в настоящее время, так как происходят изменения межгосударственного и внутреннего характера в сфере образования, культуры и общечеловеческого общения.

Определение понимания до сих пор изменяется и уточняется. Разные авторы дают в чем-то перекликающиеся характеристики и критерии понимания, главным из которых является мыслительный процесс.

Начало процесса понимания — это возникновение проблемы. Если не возник интерес, нет желания что-либо сделать, изменить, отсутствует внутренняя мотивация, то мыслительный процесс, понимание не активизируются.

Существуют определенные операции мыслительного процесса, которые способствуют пониманию и решению проблемных ситуаций. Это сравнение, анализ, синтез, абстракция, обобщение. Этим операциям мыслительного процесса следует обучать и школьников и студентов, предлагая им различные задания или тексты на анализ содержания, сравнение текстов и ситуаций, обобщение и выделение главной идеи, использование синтеза или составление целого из отдельных частей, абстракцию или составление различных схем, чертежей и рисунков в зависимости от содержания текста. В процессе обучения активизируются такие виды мышления, как практическое и теоретическое, абстрактное и конкретное, вертикальное и латеральное, творческое и критическое, интуитивное.

Понимание является не столько результатом, сколько процессом, потому что по мере познания изменяется содержание понятий, их обозначение, вводятся новые понятия и термины. Как обеспечить условия понимания в учебном процессе? Необходимо создать оптимальное соотношение простого и сложного, известного и неизвестного и для активной работы студента надо вооружить хотя бы минимальным объемом знаний.

С точки зрения качества понимания можно выделить такие виды: уяснение, усвоение, проникновение в сущность излагаемого, некритическое принятие сообщаемого, понимание «с точностью до наоборот», понимание-домысливание, понимание с субъективной,

даже предвзятой оценкой сообщения, неадекватное, сумбурное понимание.

В развитии понимания важную роль играет проверка его правильности. Для проверки понимания обычно используется не один, а несколько разных критериев. Умение характеризовать словами то, что осмысливалось, часто свидетельствует о правильности понимания. Словесное воспроизведение материала может быть сделано и без достаточного понимания. Как утверждал австрийский врач-психиатр, психолог, Альфред Адлер: «Человек знает больше, чем понимает». Иногда достаточно несколько по-другому поставить вопрос – и студент затрудняется при ответе. Поэтому важна постановка разнообразных вопросов, по ответам на которые только и можно судить о понимании предмета изучения. Одним из критериев понимания словесного материала является умение пересказывать его своими словами, изменять формулировку мыслей, переконструировать текст, передать его в более сжатом или развернутом виде, указать идею текста, а также правильные практические действия, выполняемые в соответствии с пониманием. Словесное выражение осмысливаемого материала и практические действия с ним служат не только критерием понимания, но и способствуют ему. Изложение какого-либо материала, ответы на вопросы, попытки применить словесно выраженный принцип на практике ведут к лучшему пониманию этого материала.

У каждого человека все операции мыслительного процесса протекают по-разному, в силу его индивидуальности. Следовательно, для успешного понимания надо учитывать особенности обучающихся.

Сегодняшнее состояние общества, науки и производства требует не просто высококвалифицированных специалистов, знающих свою специальность. Нужны специалисты глубоко понимающие внутренние и внешние процессы своей специальности, понимать и уметь применить огромный багаж знаний, которым снабдила его школа и вуз.

Литература:

1. Бершадский М.Е. Понимание как педагогическая категория. – М.: Центр «Педагогический поиск», 2004.
2. Квасюк Т.Я. Понимание как психолого-педагогический феномен//Проблемы современной науки и образования. № 1. – М., 2010.
3. Племенюк М.Г. Проблема понимания в педагогической науке // Проблемы современной науки и образования, №1. – М., 2009.

Пашков А.А., Пашкова Л.А.

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

К ВОПРОСУ НЕПРЕРЫВНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

В приоритетных задачах Правительства Российской Федерации указывается на жилищное строительство, а национальный проект «Доступное и комфортное жилье – гражданам России» направлен на существенное повышение качества возводимого жилья.

В настоящее время с учетом того, что не существует системы государственного распределения специалистов, учебные заведения России не в состоянии обеспечивать ими потребности отдельных регионов. В этих условиях возрастает роль региональных образовательных комплексов, ориентирующихся на местные потребности в кадрах, в том числе строителей.

С нехваткой профессиональных строителей пришлось столкнуться на строительстве олимпийских объектов в Сочи – их «собирали со всего мира». Все это обуславливает необходимость подготовки большого количества высококвалифицированных кадров для строительной отрасли.

Необходимо систему профессионального образования привести в систему, которая предусматривала бы:

- проведение анализа рынка труда;
- проведение анализа современных учебных мощностей образовательных строительных учреждений;
- проведение анализа вариантов развития системы профессионального образования в целом, переподготовки и повышения квалификации специалистов строительной отрасли – в частности (изучение рынка труда стран Евросоюза; реставрация лучших методов профобразования в России дореформенных времен; распространение современного опыта подготовки кадров строительными фирмами; введение персональной квалификации отдельных специалистов на соответствие тому или иному международному стандарту).

Многие руководители-практики считают, что существуют два наиболее эффективных пути решения проблемы: подготовка кадров через размещение соответствующего заказа в училищах (предприятие заключает с училищем договор, где указаны количество и профиль необходимых специалистов; при этом фирма гарантирует учащимся прохождение практики и трудоустройство); внедрение на предприятии

собственных обучающих программ с приглашением вузовских преподавателей (организация учебных классов, отделов, учебно-производственных центров и комбинатов; развитие традиций наставничества).

Системный подход к проблеме отраслевой подготовки кадров в строительстве требует решения, помимо вышеперечисленных, следующих практических задач: восстановление связей между системой образования и строительными предприятиями (учреждение именных стипендий, персональное распределение и т.п.); возрождение традиции назначения базовых организаций, которая не только способствовала бы укреплению материально-технического состояния учебных заведений, но и давала бы возможность их выпускникам проходить практику по специальности на строительном предприятии. В процессе такого сотрудничества происходит втягивание студента в строительный процесс, закрепление на производстве. Во время практики происходит не только ознакомление будущего специалиста с реальным процессом строительства, но и в хорошем смысле слова привязывание студента к предприятию.

Формирование на основе анализа полученной информации заказа на обучение тех или иных специалистов, а также интеграция строительного образования и производства путем создания учебно-производственных комплексов, возможно, станут первыми практическими шагами в решении кадровой проблемы.

По поручению Госстроя России Союз строительных объединений и организаций совместно с Комитетом по строительству провели системный мониторинг потребностей строительных компаний Санкт-Петербурга в профильных специалистах. По результатам мониторинга будет формироваться государственный заказ на подготовку необходимых специалистов в требуемых количествах. Первые результаты мониторинга показали, что нужно резко увеличить количество специалистов по социальным аспектам проектирования среды обитания, психологии профессиональных контактов, менеджменту. Расширился и перечень требований к строительным специальностям. Запросы строительных компаний формулируются весьма конкретно. Требуются, например, специалисты, владеющие методами расчета конструкций на сейсмические воздействия; умеющие прогнозировать поведение пространственных систем при техногенных ситуациях; способные произвести расчет многослойных оболочек при контакте с деформируемым основанием. Другие анкеты дают более общее представление о потребностях компании в кадрах, например: инженер-технолог быстровозводимых малоэтажных зданий

коттеджного типа. Большое количество заявок связано с профессиями реставраторов, а также специалистов по обследованию и реконструкции зданий.

– На основании государственного образовательного стандарта составлена специальная анкета-таблица строительных специальностей, которые готовят городские учебные заведения. Всем строительным организациям предлагается заполнить и выслать эту анкету в Союз строительных объединений и организаций. Это поможет обрести профессионального работника нужной для компании специальности.

– Оработана программа прогнозирования перспективных потребностей организаций строительства в подготовке и повышении квалификации специалистов и рабочих кадров.

– Руководители строительного комплекса города принимают участие в работе Государственных аттестационных комиссий по итоговой аттестации выпускников строительных техникумов, лицеев, институтов.

– Практикуется подписание трехсторонних соглашений о взаимодействии между органом исполнительной власти, общественным объединением и учебной организацией, где четко расписывается, в чем это взаимодействие будет заключаться и каким образом реализовываться.

Современный рынок образовательных услуг имеет свою специфику, проявляющуюся в особенностях контента, технологий и условий реализации образовательных услуг, профессиональных компетенций сотрудников, составе заинтересованных субъектов в образовательных услугах.

Дополнительное профессиональное образование – одно из перспективных направлений образовательной деятельности, важный компонент, позволяющий интегрировать разные уровни и формы образования в целях более гибкой образовательной траектории, реализовывать принцип «Образования через всю жизнь» [1].

На базе БГТУ им. В.Г. Шухова, регулярно проводятся мероприятия по повышению профессионального и получению дополнительного образования студентам. Так же реализован студенческий строительный отряд, где будущие специалисты могут получить практические навыки будущих профессий, дабы лучше адаптироваться после выпуска из ВУЗа.

Одним из основных требований, предъявляемых к образованию на современном этапе, является его непрерывность и преемственность результатов на всех этапах обучения. Вопрос непрерывности образования возникает в связи с тем, что полученные знания быстро

устаревают и количество новых знаний стремительно увеличивается. Объем знаний увеличивается в 2 раза каждые 2-3 года.

Мотивация. Обучение по программам дополнительного профессионального образования может иметь следующие мотивы:

- повышение уровня знаний, умений, навыков по направлению основной квалификации специалиста;
- получение квалификации по профилю реально выполняемой работы;
- желание сменить вид деятельности, профессию в связи с неперспективностью существующей, или желанием получить профессию, в большей степени удовлетворяющей способности индивидуума;
- переподготовка незанятого населения и офицеров, уволенных в запас по направлениям центров занятости;
- дополнительная профессиональная подготовка (доводка) специалистов, имеющих образование уровня «бакалавр»;
- системное изучение новейших достижений технологий, методов, техники в интересующей области деятельности [2].

Наиболее значимыми для выпускников дополнительной программы являются познавательные мотивы – стремление получить знания, выходящие за рамки основной специальности и понимание того, что в жизни нужны разносторонние знания. Озабоченностью проблемами трудоустройства в будущем обусловлена значительная степень выраженности стимульных мотивов: получение дополнительной профессиональной подготовки слушатели дополнительной программы связывают с дополнительными возможностями трудоустройства после окончания вуза и материальной обеспеченностью в будущем. Наименее сильными оказались социальные мотивы – стремление добиться одобрения родителей и окружающих и быть примером для сокурсников.

Необходимость сохранения преемственности и целостности образовательной среды относится к числу важнейших приоритетов развития образования России. Практической основой подготовки инженера-архитектора является связь обучения с ремеслом.

Студенты специальности «Проектирование зданий» инженерно-строительного института БГТУ им. В.Г. Шухова за весь период обучения в университете проходят шесть видов практики общей продолжительностью 24 недели. Это свидетельствует о том, что практика является важнейшей частью профессиональной подготовки, инженера-архитектора [3].



Рисунок 1. Студенты специальности «Проектирование зданий» на технологической практике

Будучи на протяжении многих лет ответственной за организацию и проведение практик по кафедре АК, сотрудничая и заключая договора на проведение практик с ведущими строительными и проектными организациями города Белгорода, Белгородской области, провожу свой анализ и прихожу к выводам: поэтапно студенты осваивают комплекс профессиональных умений, принцип преемственности, который обеспечивает взаимосвязь всех видов практики.

Литература:

1. <http://limtu.ifmo.ru/component/content/article/89-pravaya-plashka/174-dpo>
2. Фомин В.Н., Булгакова Т.И., Цомикуридзе Л.Н. Некоторые результаты эксперимента по разработке модели профориентационной работы для учащихся общеобразовательных учреждений // Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях: сб. матер. III Всеросс. науч.-практ. конф.: в 2 ч. Ч. II. / под ред. В.С. Севостьянова, Н.Н. Реутова, В.Н. Фомина. – Белгород: Изд-во БГТУ. 2011. – С. 226–233.
3. Пашкова Л.А. Практики способствуют преемственности специалистов. В сборнике: Современные тенденции в науке и образовании: материалы Международной науч.-практ. конф. 03 марта 2014 г.: В 6 частях. ООО «Ар-Консалт». Москва, 2014. С. 142-143.

Пашкова Л.А., Беляева Л.Ю.

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

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ ЛИЧНОСТИ ЧЕРЕЗ СОЗДАНИЕ УЧЕБНЫХ МНОГОУРОВНЕВЫХ КОМПЛЕКСОВ

Система образования является одним из важнейших социальных институтов, качественным состоянием и результатом деятельности которого определяется уровень развития экономики, науки и культуры страны в целом. Инвестиции в строительство всегда были выгодными, поскольку эта сфера росла и продолжает расти быстрыми темпами. Вложенные в нее средства практически сразу же окупаются. Между тем, увеличение объемов строительства не влечет за собой автоматически прилива кадровых ресурсов в этот сектор экономики, в переходный перестроечный период произошло резкое падение объемов финансирования строительной отрасли. Это повлекло за собой сокращение количества проектировщиков и строителей. Однако строительная отрасль сегодня является высокотехнологичной, а строительное образование требует постоянной модернизации с учетом современных требований и новых технологий производства. В 2006 г. Ассоциация строителей России, руководители высших и средних учебных заведений строительной сферы обратились в Министерство регионального развития, Министерство образования, Федеральное агентство по образованию, Федеральное агентство по строительству и ЖКХ с предложением оптимизировать систему подготовки специалистов отрасли. По мнению профессионального сообщества, сегодня требуются практико-ориентированные кадры, знающие новейшие технологии [1].

Производственные предприятия в России традиционно сталкиваются с дефицитом квалифицированных кадров, начиная с рабочих специальностей и заканчивая высшим звеном управления.

С нехваткой профессиональных строителей пришлось столкнуться на строительстве олимпийских объектов в Сочи – их «собирали со всего мира», а так же для того, чтобы восстановить разрушенные объекты в Южной Осетии.

Национальный проект «Образование» действует в Российской Федерации с 2006 года. В 2007 году к Приоритетному Национальному проекту добавились инновационные образовательные программы по подготовке рабочих кадров и специалистов для высокотехнологичных производств учреждений начального и среднего профобразования; а

также региональные комплексные проекты модернизации образования.

Одно из перспективных направлений развития образования – это создание учебных *многоуровневых комплексов*, куда бы входили высшее, среднее и начальное профессиональное учреждения.

Одно из направлений – развитие системы поддержки талантливых детей.

Пример этого – Лицей № 38 г. Белгорода, в котором с 2010 года создан центр развития одаренных детей, с 2006 года работают инженерно-архитектурные классы. Лицей имеет многолетнее тесное сотрудничество с Белгородским государственным технологическим университетом им. В.Г. Шухова.



Рисунок 1. Экскурсия учеников инженерно-архитектурного класса

Формирование готовности к обучению по направлению «Строительство» происходит постепенно в результате овладения личностью определенными представлениями о будущей профессиональной деятельности, о наличии собственных личностных качеств и характеристик, пригодных и необходимых; для данной профессии, а также в процессе овладения знаниями, умениями и навыками, важными для успешного выполнения профессиональных требований. Для этого необходимо несколько компонентов, в том числе мотивация [2].

Мотив формируется еще в детстве, юности, если рассматривать на примере творческих специальностей. Дети, прошедшие через профильные классы, осознают значимость получаемых знаний, умений, навыков для дальнейшего обучения в ВУЗе, затем эффективной профессиональной деятельности; удовлетворенность от творческой работы в процессе обучения; осознание необходимости

непрерывного самообразования, саморазвития для успешной профессиональной деятельности.



Рисунок 2. Работы учеников инженерно-архитектурного класса

Профильные инженерно-архитектурные классы создаются на базе 9-х классов. У учащихся формируется эстетическая культура, воспитывается художественный вкус, повышается уровень их художественного развития, формируется представление о художественной культуре как части духовной культуры, учащиеся приобщаются к общечеловеческим и национальным ценностям в различных областях художественной культуры, осваивают опыт прошлого и настоящего [3]. В архитектурно-строительной деятельности основным средством инженера-архитектора для фиксации композиционных замыслов в процессе своего творчества, во взаимодействии искусства, науки и техники является создание проектной модели будущего здания, которая осуществляется в

построении плоского изображения пространственного объекта. Такие изображения выполняются в рамках курса черчения в профильных классах. Способность мыслить пространственными образами нужна инженеру-архитектору и в процессе обучения и в дальнейшей профессиональной деятельности. Учащиеся овладевают навыком реалистического изображения натуры, приобретают навыки точного линейного построения изображений и графической культуры.



Рисунок 3. Ученики инженерно-архитектурного класса МАОУ Лицея №38 на предмете «Черчение» с преподавателем кафедры АК БГТУ им. В.Г. Шухова

Профильные классы охватывают область знаний и умений для расширенного обучения, ориентируя учащихся на поступление в конкретные учебные заведения. Выбирая осознанно свой дальнейший жизненный путь учащиеся, став студентами, успешно учатся и развиваются дальше, участвуют в творческих конкурсах и научных исследованиях, имеют навыки, позволяющие продолжать образование, самостоятельно определяя способы его совершенствования.

Профильные классы обеспечивают преемственность между общим и профессиональным образованием, а выпускники магистратуры должны быть подготовлены «к различным видам инновационной деятельности, требующей углубленной фундаментальной и специальной подготовки». А фундаментальная и специальная подготовка послужит базой и для дальнейшей научно-педагогической деятельности.

И еще одна важная задача – подготовка образовательных стандартов нового поколения.



Рисунок 4. Ученики инженерного класса Лицея №10 с экскурсией на кафедру АК БГТУ им. В.Г. Шухова

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 [4].

Литература:

1. <http://www.wikistroi.ru/wiki/stroitel'naya-nauka/innovacionnye-formy-sotrudnichestva-vysshego-obrazovaniya-i-biznesa-v-oblasti-podgotovki-kadrov-dlya-stroitelnoi-otrasli>
2. Фомин В.Н., Булгакова Т.И., Цомикуридзе Л.Н. Некоторые результаты эксперимента по разработке модели профориентационной работы для учащихся общеобразовательных учреждений // Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях: сб. матер. III Всеросс. науч.-практ. конф.: в 2 ч. Ч. II. / под ред. В.С. Севостьянова, Н.Н. Реутова, В.Н. Фомина. – Белгород: Изд-во БГТУ. 2011. – С. 226-233.
3. Чернышев Ю.В. К проблеме развития конструктивно-пространственного мышления инженеров-архитекторов в процессе обучения архитектурному рисунку // Вестник Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова. 2010. № 3. С. 183-185.
4. Пашкова Л.А. Практики способствуют преемственности специалистов. В сборнике: Современные тенденции в науке и образовании: материалы Международной науч.-практ. конф. 03 марта 2014 г.: в 6 частях. ООО «Ар-Консалт». Москва, 2014. С. 142-143.

Перескокова Т.А., Соловьев В.П.

*Старооскольский технологический институт
(филиал НИТУ «МИСиС»), г. Старый Оскол, Россия*

ПОДГОТОВКА КАДРОВ ДЛЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОЙ ЭКОНОМИКИ

Конкурентноспособной (инновационной) экономика становится только тогда, когда в ней значительную (на наш взгляд, основную) роль начинает играть человеческий (интеллектуальный) капитал [1]. А воспроизводством этого, так сейчас востребованного, капитала занимается высшая школа.

В условиях начавшейся модернизации экономики в нашей стране уместным становится вопрос: «Какими же должны стать современные выпускники профессиональной школы?». Что ждут от них заинтересованные стороны, прежде всего, работодатели. Конечно, высокого качества образования выпускников, определяемого уровнем сформированных компетентностей.

Компетентность выпускника вуза – это проявляемая им на практике способность реализовать свой потенциал (знания, умения, опыт, личностные качества и др.) для успешной деятельности в профессиональной и социальной сфере.

Тогда результатом образования, как единого процесса обучения и воспитания, следует считать формирование у выпускника такого качества, которое позволит ему успешно выполнять производственные задачи и взаимодействовать с другими людьми.

Это качество выпускника вуза есть целостная социально-профессиональная компетентность, на что впервые указала И.А. Зимняя [2].

Работодатели озабочены качеством подготовки специалистов первичного инженерно – технического звена, так как именно они в дальнейшем будут управлять технологическими процессами. Это звучало и на заседании Совета при Президенте РФ по науке и образованию 23 июня 2014 года.

Президент страны В.В. Путин в своем выступлении на заседании Совета отметил, что «навыки, компетенция, знания линейных инженеров во многом определяют надежность, эффективность производственного процесса, внедрение новых технологий, качество конечного продукта» [3]. Кто же такие современные линейные инженеры? Скорее всего, это специалисты, которые находятся вместе с рабочими непосредственно в металлургических, машиностроительных цехах, на строительных площадках, в шахтах и

на многих других предприятиях, то есть речь идет о производственных инженерах. На наш взгляд, при двухуровневой подготовке по техническим направлениям производственными (линейными) инженерами станут прикладные бакалавры и возможно академические. Они постоянно будут находиться в технологических процессах, да еще руководить рабочими.

Производственные технологические процессы направлены на получение продукции, отвечающей соответствующим (установленным) требованиям. Выполнение требований – это характеристика качества продукции в соответствии с Межгосударственным стандартом ГОСТ ISO 9000 – 2011. От производственного коллектива, в том числе от линейных инженеров, будет зависеть качество выпускаемой продукции. Это значит, что выпускники вузов должны быть готовы работать «на качество», что является основой конкурентноспособной экономики. Иначе не достигнуть удовлетворенности работодателей. Председатель Госстандарта РФ Г.П. Воронин неоднократно подчеркивал в своих выступлениях, что «качество – это идеология, ею нужно пропитаться». Хорошо бы привить идеологию качества будущему инженеру еще в процессе получения образования.

На наш взгляд, для подготовки современного линейного инженера необходимо решить, как минимум, две задачи:

1. для каждого направления разработать план непрерывной подготовки в области качества;
2. внедрить элементы системы менеджмента качества в образовательный процесс и демонстрировать их студентам.

Для решения первой задачи целесообразно пересмотреть цели каждой учебной дисциплины на предмет связи с достижением качества продукции. В соответствии с этим нужно внести коррективы в содержание учебной дисциплины. Кроме этого, всем преподавателям необходимо изучить профессиональные стандарты по возможным должностям выпускников. Ведь их нужно подготовить к осуществлению соответствующих трудовых функций. Линейные инженеры в модели системы менеджмента качества будут принимать непосредственное участие в процессах жизненного цикла продукции. Это основной элемент производственной системы. Им придется взаимодействовать с коллективом рабочих, с другими подразделениями. Нужно будет проявлять свои личностные качества. Этому нужно научиться, прежде всего, изучая дисциплину «Психология». Это единственная научная дисциплина, которая позволяет овладеть принципами самопознания, понимания своих

индивидуальных психических свойств и их использование при построении своих отношений с людьми. Психологические знания помогают понять внутренний мир других людей, с которыми человек взаимодействует. К сожалению, в последние годы из учебных планов технических специальностей исключают дисциплину «Психология», что снизит уровень подготовки инженерного персонала [4].

В 2007 году УМО по образованию в области металлургии провело анкетирование руководителей кадровых служб 140 металлургических предприятий на предмет ранжирования (определение важности) социально – личностных компетентностей выпускников вузов (будущих работников). На первое место по важности работодатели поставили компетентность – ответственность. Нами в 2014 году проведено аналогичное анкетирование студентов нескольких направлений подготовки (в том числе металлургия), в которых приняли участие 124 человека. Студенты также выделили компетентность «ответственность» как самую важную, на второе место поставили – умение работать в команде, а на третье из 10 – способность самостоятельно приобретать новые знания, используя современные информационные технологии (способность к самосовершенствованию). Это соответствует идеологии качества. Вуз должен отреагировать на это, решая вторую поставленную задачу и применив процессный подход в организации учебно-воспитательной деятельности [5].

Один из основоположников менеджмента качества Э. Деминг советовал рассматривать любую деятельность как технологический процесс, а производственную систему как находящуюся в стабильном или нестабильном состоянии.

Стабильное состояние позволяет обеспечивать удовлетворенность потребителей качеством продукции или услуг. В этом случае все элементы СМК (системы менеджмента качества) действуют в нужном направлении, постоянно проводится анализ процесса и качества продукции, во – время принимаются решения, проводятся корректирующие и предупреждающие действия, выделяются необходимые ресурсы. Аналогично можно представить и образовательный процесс, понимая, что это – неразрывный комплекс: обучение и воспитание (рис. 1).

В качестве входов в учебный процесс рассматриваем студентов и необходимую для его осуществления нормативную и учебно-методическую документацию, а также требования, сформулированные в ФГОСе и заказчиком. Основная сложность в подготовке к освоению программы ключевой составляющей учебного процесса – студентов.

Речь идет об их интеллектуальной подготовке, наличию «знаний на каждый день», а также серьезной мотивированности к приобретению специальности, которая может стать основой их будущей жизни. И постоянно вести мониторинг учебного процесса для выявления областей улучшения и проведения корректирующих и предупреждающих действий, как рекомендует Межгосударственным стандартом ГОСТ ISO 9001-2011.



Рисунок 1. Модель управления образовательной деятельностью для обеспечения требуемого качества выпускников

Новая концепция российской системы образования предполагает, что образование, получаемое в вузе, это лишь начальный этап формирования специалиста. Поэтому важно решить в каком объеме и какого уровня преподавать фундаментальные дисциплины (не всё сразу, учитывая, что студентам ещё предстоит пройти большой путь в дальнейшем). Все фундаментальные дисциплины обязательно должны быть связаны с будущей профессиональной деятельностью, то есть доведены до применения. Разумно так строить учебный процесс, чтобы фундаментальные знания применялись как можно быстрее.

Обучение представляет собой «подъем» по *широкой* лестнице, ведь на каждой ступени (семестре) изучаются несколько дисциплин и они взаимосвязаны (это – горизонтальные связи), а затем происходит переход на следующую ступень и начинают «потребляться» приобретенные ранее знания и умения (это – вертикальные связи), естественно наряду с горизонтальными связями этой ступени.

Аналогично используются знания, приобретенные в средней школе. И нужно учесть, что учебные дисциплины ведут разные преподаватели. Связать все в единую систему – это и есть задача процессного подхода.

Для будущих линейных инженеров важно освоить методы математической статистики, так как в практической деятельности они будут иметь дело с результатами различных измерений. А все результаты измерений – случайные величины. Инженер должен уметь представить результаты в виде таблиц, графиков, математических зависимостей. Нужно освоить проведение дисперсионного и корреляционного анализов, осуществлять аппроксимацию результатов математическими моделями.

В современных условиях для успешной профессиональной деятельности необходимо всем руководителям и, прежде всего, линейному персоналу овладеть и следовать принципам менеджмента качества. Задача вуза – научить этому будущих специалистов производства, сделать эти принципы жизненно необходимыми. Этому будет способствовать использование этих принципов вузом в организации и осуществлении образовательного процесса [5].

Об использовании процессного подхода (одного из принципов СМК) уже шла речь, хотелось бы обратить внимание еще на один принцип – лидерство. Каждый преподаватель должен стать лидером для студентов как в овладении учебными, так и общекультурными компетенциями. Ведь наш выпускник будет взаимодействовать с рабочими, проводить собрания, выдавать задания, объяснять рабочим их трудовые функции. Этому нужно учить и показывать на примере образовательного процесса.

В последние годы стали забывать об использовании при выполнении любого задания предварительного анализа исходного состояния. Этому нужно учить в школе, а в вузе сформировать у обучаемых такую компетентность на всю жизнь. Как не вспомнить высказывание А. Линкольна: «Если бы у меня было восемь часов на то, чтобы срубить дерево, я потратил бы шесть часов на то, чтобы наточить топор». Часто неудачи в профессиональной деятельности связаны именно с плохим предварительным анализом и плохой подготовкой к выполнению задания.

В новых экономических отношениях в нашей стране высшая школа потеряла гарантированную государством практику студентов, чем всегда гордилась в советские времена. К осознанию этого приходят сейчас и работодатели. Начинает внедряться, так называемая, дуальная система обучения (вуз – предприятие). Эта

система функционирует в Липецке, Магнитогорске, Екатеринбурге. Это напоминает систему заводов – вузов (при ЗИЛе в Москве, металлургическом комбинате в г. Темиртау). Все это способствует формированию профессиональных компетентностей линейных инженеров.

В своем выступлении на съезде Союза ректоров страны 30 октября 2014 года Президент РФ В.В. Путин поднял ряд вопросов, которые должны быть решены академическим сообществом: «Но хотел бы ещё раз обратить внимание на важность налаживания прямых тесных контактов с будущими работодателями. Это абсолютно принципиальное требование для вузов готовящих специалистов – и прежде всего инженерно – технического профиля.»

И конечно на съезде обсуждалась тема качества образования и ее оценка. В этой связи Президент страны В.В. Путин отметил: «Убеждён, что высшей школе нужна большая открытость, нужны понятные механизмы, которые бы стимулировали перемены. И здесь серьёзную роль способно сыграть внедрение объективных систем оценки качества обучения – как вузовских, ведомственных, так и независимых».

В этой связи должна быть поднята на должный уровень профессионально – общественная аккредитация (ПОА) образовательных программ подготовки инженерных кадров. В стране идет мощная компания по разработке профессиональных стандартов (ПС) должностей и профессий. Задача академического сообщества – связать в единое целое ФГОСы, ПС и оценку качества образования выпускников.

Оценить фактическое качество профессионального образования можно только, когда выпускник уже приступил к своей профессиональной деятельности (это общепринятая практика добровольной аккредитации для получения сертификата, например, инженера-профессионала, принятая в Европе). Целесообразно осуществить такую оценку в рамках некоторой системы сертификации квалификаций при совместной работе экспертов от образовательных организаций (ОО) и работодателей. Необходимо их совместное участие в разработке контрольно-измерительных материалов (КИМ), создании единой методики оценки компетенций для выпускников и персонала. Попытка ограничиться лишь обсуждением и конкретизацией формулировок профессиональных стандартов и компетенций выпускников в образовательных программах не приведет, в конечном счете, к успеху.

Только проведя сертификацию, как оценку уровня квалификации работника через несколько лет его работы по специальности требуемой компетентности можно надежно установить, чему обучать в образовательной организации, что относить к приобретению практического опыта в процессе работы, что – к повышению квалификации, что – к дополнительному образованию. Тогда можно понять, чему недоучили выпускника и устранить эти несоответствия, выстроить систему адаптации выпускника к профессиональной деятельности с учетом того, что за приобретение выпускником практического опыта и повышения квалификации отвечает работодатель, а дополнительное образование обеспечивается совместно.

Итак, для осуществления модернизации экономики необходимо подготовить для этого инженерные кадры, ориентированные на качество продукции, улучшение технологических процессов, умеющих взаимодействовать с рабочими и брать на себя ответственность за работу коллектива. Важно завершить работу по созданию профессиональных стандартов инженерно – технических должностей и внедрить систему сертификации персонала, мотивирующая ИТР предприятий и организаций к самосовершенствованию.

Вузам многое предстоит осмыслить и внедрить для обеспечения нашей промышленности инженерами требуемого качества и удовлетворения всех заинтересованных сторон.

Литература:

1. Набойченко С.С. Идентификация профессионального образования как процесса воспроизводства интеллектуального капитала. Ж. «Инженерное образование», 2005. № 3, с. 6-13.
2. Зимняя И.А. Общая культура и социально – профессиональная компетентность человека. Ж. «Высшее образование сегодня». 2005. № 11, с. 15-18.
3. <http://news.kremlin.ru/news/4596>.
4. Шарипов Ф.В. Психология и педагогика в техническом вузе. Ж. «Высшее образование сегодня», № 6, 2014, с. 28-35.
5. Соловьев В.П., Перескокова Т.А. Организация учебного процесса для повышения качества образования. Ж. «Высшее образование сегодня», № 10, 2014, с. 2-6.
6. Похолков Ю.П., Чучалин А.И. Менеджмент качества в вузе. М. «Логос», 2005, 202 с.

Перькова М.В.

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

НАУЧНО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПРЕПОДАВАНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ «АРХИТЕКТУРНОЕ ПРОЕКТИРОВАНИЕ» В ПОДГОТОВКЕ АРХИТЕКТОРОВ

Переход на новые образовательные стандарты, отвечающие современным требованиям и сформулированные правительством РФ, ставят новые задачи в подготовке бакалавров и магистров архитектуры [7]. Анализируя инновационные процессы, происходящие в образовании, возникает необходимость применения новых подходов при реализации образовательных программ. В настоящее время архитектуры школы России ведут обучение по общеевропейской системе. Пересмотрены стандарты образования и программы обучения [6]. Главной задачей исследовательской работы последних лет, руководимой УМО, было выявление и введение в новые стандарты базовых ориентиров актуального сегодня постмодернистского образования с его ведущей концепцией самообразования и главной целью – воспитание творческих личностей, и развитие творческих потенциалов самоопределения в профессии и обществе [3].

В силу особенностей развития российского образования в отечественных архитектурных школах не закреплены традиции взаимодействия с проектной действительностью, а также самообновления в соответствии с существующими на данный момент времени мировыми профессиональными тенденциями [6]. Поэтому архитектурное образование в целом, теоретические основы и методика обучения архитекторов не в полной мере отражают современное состояние архитектурной культуры.

Главной задачей любого профессионального образования является максимально качественная и постоянно совершенствуемая система подготовки учащегося к будущей деятельности. Для высшей архитектурной школы это означает не только необходимость совершенствования преподавания в целом, но и углубление предметного содержания основных профилирующих дисциплин, в частности основной дисциплины профессионального цикла «Архитектурное проектирование». Это, в свою очередь, выявляет локальную проблему, касающуюся повышения качества обучения. Целями освоения дисциплины «Архитектурное проектирование» являются теоретическое и практическое освоение основных разделов

методики архитектурного проектирования, понимание роли и ответственности специалиста по созданию компонентов искусственной среды на уровне современных требований общества, развития культуры и личности. Освоение дисциплины направлено на формирование компетентных, творческих, критически мыслящих и высоконравственных проектировщиков в архитектуре, ответственных за здоровье, безопасность, благосостояние окружающей среды.

Обучение архитектурному проектированию остается в русле образных форм, поэтому важной методической установкой архитектурного проектирования является внедрение реального проектирования в целях обеспечения практикоориентированного процесса обучения в проектном творчестве. Это дает возможность студентам столкнуться с многочисленными условиями реального проекта. Изучение таких условий способствует творческому мышлению, развивает гибкость мысли будущих архитекторов. Участие студентов в конкурсах, организация практикоориентированного процесса обучения – это одни из возможных методических приемов обучения профессиональному мастерству. Внедрение практикоориентированного учебного процесса продиктовано также наблюдающимся отдалением современного студента от реального строительного процесса и «живой» практической деятельности в овладении профессиональными знаниями [4]. Включение в традиционную учебную идеологию принципа диалога и проблемной ориентации запускают процессы саморазвития, самореализации и самообучения студента, как того требуют новые образовательные стандарты. Поставленная цель определяет спектр методологических задач:

1. Рассмотреть особенности внедрения стандартов третьего поколения, взаимосвязь архитектурного проектирования с другими дисциплинами в подготовке бакалавров архитектуры.

2. Определить место и структуру реального конкурсного проектирования в учебном процессе и возможную тематику конкурсных курсовых работ и курсовых проектов вариативной части практического курса «Архитектурное проектирование».

3. Рассмотреть особенности научных исследований в рамках курсового проектирования по дисциплине «Архитектурное проектирование».

4. Рассмотреть вопросы устойчивого развития территорий населенных пунктов посредством повышения качества жизнедеятельности населения на основе развития функционально-планировочной структуры.

Трудоемкость учебного процесса в подготовке архитекторов характеризуется наличием значительного количества курсовых работ и курсовых проектов по дисциплинам и их тесной взаимосвязи (рис.1).

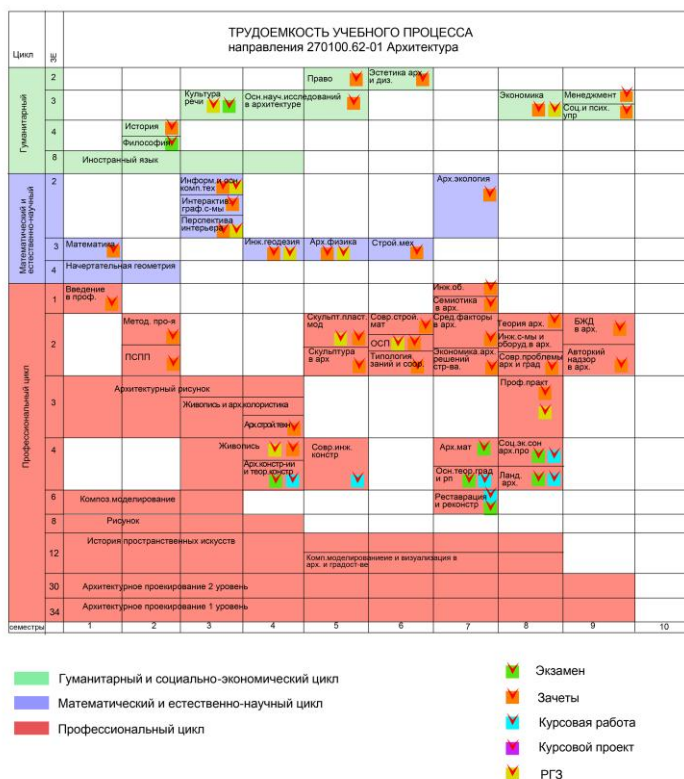


Рисунок 1. Схема трудоемкости учебного процесса по направлению «Архитектура» по циклам.

Изменение подходов и образовательных технологий вполне логично в эпоху активного внедрения инноваций в нашу повседневную жизнь. Применение компьютерных программ и компьютерной графики в учебном процессе оправдано сложившейся ситуацией подготовки конкурентноспособных элитных специалистов, однако инновационные технологии призваны дополнять, а не подменять традиционные средства обучения студентов-архитекторов, проверенные столетиями. Зодчий должен обладать способностью четко выразить свое мастерство в рисунке, эскизе, макете и т.д.

Как отмечает Дектерев С.А. [1], уже в процессе обучения в архитектурной школе будущий специалист поставлен в условия

конкурса, так как академическая группа или весь курс сдают одновременно архитектурный проект, выполненный, как правило, по одной теме. Оценка проекта кафедрой происходит по системе ранжирования всего видового ряда на категории в соответствии с архитектурно-художественными качествами демонстрируемых вариантов решений, с учетом уровня разработки проектов во всех других аспектах. Наиболее целесообразной шкалой для оценивания курсовых проектов представляется шкала от 1 до 10, в которой существенно и оптимально расширяется диапазон положительных отметок.

Важную стимулирующую роль в создании творческой атмосферы на занятиях по проектированию и улучшению профессиональной подготовки молодых специалистов играет их участие в конкурсном проектировании. При этом сложность конкурсной программы должна соответствовать уровню знаний и навыков студента и не подменяться опытом педагога – руководителя конкурсного проектирования. В Белгородской архитектурной школе реализуются программы подготовки студентов, основанные на организации практикоориентированного процесса обучения [5]. Стандарт регламентирует выполнение трех курсовых проектов по архитектурному проектированию трех в семестре на первом курсе и двух в каждом семестре на последующих курсах. Тематика курсовых проектов вариативной части дисциплины «Архитектурное проектирование» Белгородской архитектурной школы разработана в соответствии с требованиями стандарта и основывается на проектных цепочках, разработанных профессорами МАРХИ и утвержденных на межрегиональных методических советах. Тематика проектов вариативной части обозначается в зависимости от варианта совместной деятельности УАиГ города и области, но в рамках реализации основной образовательной программы (табл.1).

Примером практикоориентированного процесса обучения может служить проект, который был реализован в Белгородской архитектурной школе в 2011-2013 гг. Целью работы по включению студентов - архитекторов в проектную практику в рамках реализации программы «Архитектор на каждую улицу», которая направлена на решение локальных задач по улучшению качества жизнедеятельности и развитие населенных пунктов области. Исследовательская работа предполагала изучение и анализ функционально-планировочной структуры населенных пунктов Белгородской области, выявление индивидуальных особенностей их функциональной организации, исходя из природного и историко-культурного потенциала,

направленное на повышение уровня жизнедеятельности населения и поддерживаемого (устойчивого) развития населенных мест.

Таблица 1.

**Дисциплина «Архитектурное проектирование». Планирование
практикоориентированного процесса (бакалавр архитектуры, 5 лет
обучения)**

№ п/п	Тема курсового проекта	Семестр	Вариант совместной деятельности с УАиГ города и области	Примечание
1	2	3	4	5
1 курс				
1	Въездной знак, знак-символ	Весенний	1. По тех. заданию 2. Конкурс	Ручная графика
2 курс				
2	Детская игровая площадка с теньвым навесом (дворовая территория по согл.)	Осенний	1. По тех. заданию 2. Конкурс	Ручная графика
3	Выставочный павильон	Осенний	1. По тех. заданию 2. Конкурс	Ручная графика
4	Малозэтажный жилой дом	Весенний	1. Конкурс	Ручная графика/ Компьютерная графика
5	Интерьер общественного пространства	Весенний	1. Конкурс	Компьютерная графика
3 курс				
6	Многофункциональный храмовый комплекс	Осенний	1. По тех. заданию 2. Конкурс	Ручная графика
7	Малый пром. объект (паркинг на 400 авт.)	Осенний	1. По тех. заданию, 2. Конкурс	Компьютерная графика
8	Дом средней этажности (реконструкцию 5-ти эт. секционного дома по согл.)	Весенний	1. По тех. заданию 2. Конкурс	Компьютерная графика
9	Поселок на 6 000 жит. (экопоселение на 2 000 жит. по согл.)	Весенний	2. Конкурс	Компьютерная графика

Продолжение таблицы 1.

1	2	3	4	5
4 курс				
10	Жилой район на 40 000 жителей (реконструкция микрорайона по согл.)	Осенний	1. По тех. заданию	Компьютерная графика
11	Школа на 330 учащихся	Осенний	1. Конкурс	Компьютерная графика
12	Многоэтажный жилой дом-комплекс	Весенний	1. По тех. заданию	Компьютерная графика
13	Реконструкция городской среды (реконструкция квартала по согл.)	Весенний	1. По тех. заданию 2. Конкурс	Компьютерная графика
5 курс				
14	Преддипломный проект	Осенний	1. По тех. заданию	Компьютерная графика
15	Дипломный проект	Весенний	1. По тех. заданию	Компьютерная графика

Эффективность работы также определяется снижением затрат муниципальных образований на разработку эскизных проектов благоустройства и озеленения общественных центров сельских поселений. Задачи:

- повышение уровня развития социальной инфраструктуры;
- повышение уровня ландшафтного обустройства территорий;
- обеспечение доступного разнообразия мер кратковременного отдыха населения;
- сохранение и восстановления ценного природного и историко-культурного потенциала и его эффективного использования;
- развитие инфраструктуры муниципального уровня.

Результатами работы является:

1. Анализ функционально-планировочной структуры общественных центров сельских поселений.
2. Вариантное конкурсное проектирование эскизных проектов благоустройства и озеленения общественных центров сельских поселений Белгородской области,
3. Изготовление макетов и моделей градостроительных объектов (рекреационных зон, общественных центров и общественных пространств).

В результате работы было организовано и проведено 10 архитектурных конкурсов городского и регионального значения, подготовлено 155 эскизных проектов. Необходимо отметить, что организация практикоориентированного процесса и реального конкурсного проектирования позволили студентам наиболее осознанно и ответственно подходить к разработке курсовых проектов, повысить качество работ и обогатить новыми знаниями смежных дисциплин, полученных в результате самостоятельного изучения во время выполнения проекта. Ведь современный специалист должен не только владеть навыками ремесла, но и умением предвидеть результаты своей профессиональной деятельности, овладеть профессиональной культурой, формировать личностное самоопределение в профессии.

Литература:

1. Дектерев С. А. Конкурсная система – основа архитектурного творчества // «Архитектон», 2004, № 6, Апрель.
2. Захарова О. В. Теоретические основы и методика подготовки проектировщиков в условиях гуманизации предметно-пространственной среды // Дисс. на соиск. уч. ст. канд. арх., 2005 г.
3. Метленков Н.Ф. Архитектурное образование – стандарт третьего поколения (УМО по образованию в области архитектуры) [Электронный ресурс] – режим доступа: <http://www.rc.edu.ru>
4. Перькова М.В., Коврижкина О.В. Архитектурное конкурсное проектирование в учебном процессе/ М.В. Перькова, О.В. Коврижкина – Белгород: Изд-во БГТУ, 2013.
5. Перькова М.В., Коврижкина О.В. Реальное конкурсное проектирование в профессиональном развитии студентов – архитекторов// Архитектурное интерпространство XXI века: опыт, проблемы, перспективы: матер. междуна. научно-метод. конф. (25-26 сент. 2013 г.). – СПб: Изд-во СПбГАСУ, 2013, стр. 187-190.
6. Семенова Н.В. Архитектурное образование: традиции и современность // С. 194-196.
7. Федеральный государственный образовательный стандарт высшего профессионального образования по направлению подготовки 270100 – Архитектура квалификация «Бакалавр» / Министерство образования и науки РФ, Москва, 2010 г.

Перькова М.В., Коротун Е.Н., Алейникова Н.В.

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

ОСОБЕННОСТИ ПРОГРАММЫ ДОВУЗОВСКОЙ ПОДГОТОВКИ АРХИТЕКТОРОВ И ДИЗАЙНЕРОВ В БЕЛГОРОДСКОЙ АРХИТЕКТУРНОЙ ШКОЛЕ

Многоступенчатое довузовское образование уже доказало свою состоятельность и рациональность. Во многих архитектурных школах реализуются программы многоступенчатой довузовской подготовки. «Обучение школьников языку архитектуры и дизайна – это обучение культуре восприятия, мышления и эмоционального переживания. Оно формирует как специальные (пространственное мышление, зрительная память) возможности к конструированию, так и общие (творческое воображение, способности к анализу и синтезу) свойства личности, необходимые для архитекторов и дизайнеров» [2].

Впервые идея развития архитектурно-художественного творчества возникла в 1980-е гг. в ответ на решение Всемирного архитектурного конгресса МАСА, Союза Архитекторов СССР, Министерства образования СССР. Стали открываться архитектурные студии, классы, школы. За эти годы архитектурное образование учащихся стало одним из профилей школьного образования. Новая модель образования «Школа – вуз» стала моделью сотрудничества высшей школы и общеобразовательных учебных заведений. За прошедшие годы при Союзе архитекторов России сложилась ассоциация архитектурных детских студий и школ.

В БГТУ им. В.Г. Шухова также сложилась двухступенчатая система подготовки школьников для поступления на творческие направления – «Архитектура», «Дизайн архитектурной среды», «Градостроительство». Учебный процесс состоит из нескольких ступеней:

1. Студия (школьники 5 – 8 классов).
2. Подготовительное отделение (школьники 9-11 классов).
3. Подготовительные курсы (школьники 11 класса) – 8 месяцев обучения.
4. Краткосрочные подготовительные курсы (абитуриенты) – 1 месяц обучения.

Целью довузовской подготовки является организация художественного образования, духовно-нравственное развитие детей.

К задачам можно отнести:

- поиск, выявление одаренных детей в области архитектуры и дизайна в школьном возрасте;
- формирование у детей знаний и умений в области архитектурного творчества и дизайна;
- воспитание творчески инициативной личности;
- формирование у детей межкультурной, познавательной и социальной компетенций у детей
- формирование эстетического вкуса, ценностей нравственности, трудолюбия;
- подготовка детей к поступлению в архитектурно-строительный институт БГТУ им. В.Г. Шухова.

Учебный процесс строится по полугодиям и завершается контрольными испытаниями на усвоение детьми изучаемого материала и отчетными выставками в МВК БГТУ им. В.Ю. Шухова. В ходе обучения для детей организуются учебные практики-плэнэры. Обучающиеся юные архитекторы в обязательном порядке участвуют в конкурсах, олимпиадах, выставках архитектурно-художественного творчества.

Выстраивание многоступенчатого образования можно начинать с детей 5-7 лет, они не закомплексованы и мыслят не стандартно. Азы предпрофессионального образования следует начинать с младшего школьного возраста – это дети 7-9 лет. У детей в этом возрасте любой учебный материал усваивается легко, особенно в игровой форме. Постановка руки и преподавание общих основ изобразительного искусства дают базовую основу для начального архитектурно-художественного образования. Учащиеся пятых классов готовы к учебной деятельности и нестандартному решению поставленных перед ними задач. Преподаватели студии разрабатывают методически материалы и авторские образовательные программы подготовки и развития детей и подростков в области изобразительного творчества, архитектуры и дизайна. С первого года обучения дети начинают изучать такие дисциплины, как «Архитектурно-художественное творчество и дизайн», «Основы композиции и изобразительной грамотности», «Мировая художественная культура». Каждая дисциплина включает в себя основу нескольких предметов профессионального образования. Включение в программу «перекрестных» дисциплин позволит развить творческие способности у детей, освоить приемы художественно-композиционного обобщения формы, научить креативно мыслить.

Дисциплина «Архитектурно-художественное творчество и дизайн» дает базовые знания по архитектуре, проектированию,

макетированию, черчению, графическому и других видах дизайна. Преподавание ведётся в форме постановки проблемы перед учащимся. При изучении нового учебного материала дети знакомятся с теоретическими сведениями (терминология, основные сведения и лучшие представители в этом вопросе). Затем учащимся предлагается выполнить задание по изучаемой теме. Но как достичь желаемого результата, каким путём пойти при достижении поставленной задачи, ученик должен решить сам. В этом случае инициатива идёт от учащегося, а преподаватель только помогает и направляет ребёнка, подсказывает какой материал можно использовать и как можно улучшить свою работу. Ученик должен уметь отстоять свою точку зрения и доказать, что выбранный способ и ход работы лучший и обоснованный. Всё это развивает самостоятельность мышления, умение правильно ставить задачи для достижения поставленной цели, достигать её кратчайшим и оптимальным путём, используя нестандартное решение. Учащиеся выполняют проекты, макеты. Дети работают с различными материалами и развивают умение выполнять пространственную композицию. Также учащиеся учатся выполнять простые чертежи, то есть готовятся к изучению черчения и начертательной геометрии. Итоговая работа в 4 классе – «Виды перспективы» – творческая работа, в которой изображение выполняется в одной из изученных перспектив. Вторая часть работы – композиция из геометрических тел врезки.

«Основы композиции и изобразительной грамотности» – этот предмет даёт начальное художественное образование по композиции, живописи и графике. Дети изучают законы построения композиции, приёмы и техники работы акварелью, гуашью и графическими материалами. Учащиеся знакомятся с видами перспективы и учатся строить предметы, используя умение визировать, выполняют учебные постановки по живописи и рисунку, изучают цветоведение и колористику. Изучение дисциплины позволяет дать учащемуся хорошую базу по художественному образованию. Итоговая работа – натюрморт по живописи. Длительная постановка на передачу колорита, светотеневых отношений, фактуры и материальности предметов.

Обращение к истории мировой художественной культуры позволит понять генезис сущностных принципов профессии. В процессе освоения дисциплины «Мировая художественная культура» учащиеся изучают теоретический материал от древнего искусства до современности, который связан с различными странами и эпохами, художественными направлениями и выдающимися художниками,

архитекторами, дизайнерами. Дети выполняют зарисовки по изучаемой эпохе, стране или стилю. На основе этих работ в дальнейшем выполняется творческая работа. Материал, техника выполнения не всегда оговариваются, предоставляя право выбора за учащимся. В конце обучения учащиеся выполняют итоговую работу на свободную тему. Им даётся возможность выполнения творческой работы по понравившемуся стилю, направлению, времени и стране. Данная работа позволяет ученику продемонстрировать свои знания, умения и навыки, приобретённые за время учёбы.

По окончании 4 лет обучения, (9 класс), дети имеют возможность поступить в классы профессиональной подготовки. 9-10-11 класс учащиеся изучают рисунок, черчение, основы проектирования и макетирования. Специфика творческого вуза требует более глубокой довузовской подготовки учащихся по рисунку, черчению и макетированию. Требуется развить у учащегося объёмно-пространственное мышление, так необходимое ему в дальнейшей творческой профессии. Навыки по макетированию, полученные учащимися, помогут им при сдаче вступительных экзаменов по рисунку, черчению и композиции и будут необходимы на первых курсах. Освоение учащимися архитектурной графики идет параллельно с освоением навыков макетирования. Все задания по (объёмно-пространственной композиции выполняются в макетах; в проектных заданиях по основам архитектурного проектирования, наряду с графическими изображениями, также предусмотрено выполнение макетов (рис.1, 2). Макетированию и композиции отводится все более важное место в творческом учебном процессе. Макет в совокупности с ортогональными и перспективными проекциями составляет те основные средства, которыми оперирует архитектор, открывает возможность более полного и правильного зрительного восприятия архитектурного замысла. Являясь объёмно-пространственным выражением архитектурных идей, макет в то же время как бы объединяет в себе и отдельные особенности ортогональных проекций, позволяя полнее представить вертикальные проекции-фасады и разрезы; горизонтальные – планы. Свойства макета позволяют использовать его не только на завершающем этапе проектирования, но и, главным образом, в процессе проектирования. Работа с макетом непосредственно развивает объёмно-пространственное видение и архитектурно-образное мышление.



Рисунок 1. Примеры работ по композиции и основам архитектурного проектирования.



Рисунок 2. Примеры работ по композиции и основам архитектурного проектирования.

Далее подробнее ознакомимся с пропедевтическим курсом «Основы архитектурной композиции» (макетирование).

«Пропедевтика» (от греческого – предварительно обучаю) означает введение в какую-либо науку, предварительный вводный курс, систематически изложенный в сжатой и элементарной форме, предполагающий дальнейшее более глубокое изучение [1].

В процессе выполнения упражнений происходит усвоение начальных теоретических знаний из курса объёмно-пространственной композиции. Основное внимание уделяется практическим упражнениям, которые более доступны учащимся в силу возраста и подготовки. Изучаются технические приемы и приобретаются навыки макетирования. Предусматривается взаимосвязь графических работ существующей программы по рисунку, черчению и макетных заданий. При выполнении макетов используются знания и навыки, полученные при выполнении чертежей, происходит повторение материала и лучшее его запоминание.

В результате освоения образовательной программы осуществляется:

1. Ознакомить с основными свойствами объёмно-пространственных форм и средствами архитектуры. Развивать способности вносить творческое начало во всякий труд, уметь взглянуть новым образом на жизненные ситуации, а прежде всего на самого себя, как на самоценную личность.

2. Создать условия для появления у ребёнка профессионального интереса, осуществления его профессионального самоопределения, адаптации к избранной профессии.

3. Воспитание творческой личности с особым типом образованности.

4. Развитие координационных, умственных, зрительных и физических способностей.

5. Творческая самореализация и профессиональная ориентация.

Таким образом, с реализацией двухступенчатой системы довузовского образования будущие абитуриенты овладевают профессиональными навыками для поступления в ВУЗ, легко осваивают дисциплины творческих специальностей университета. В результате освоения образовательной программы такие студенты являются достаточно конкурентноспособны на рынке труда и легче адаптируются в современных условиях постиндустриального общества.

Литература:

1. Мелодинский Д.Л. Архитектурная пропедевтика (история, теория, практика). М.: Эдиториал УРСС, 200. – 312 с.

2. Образовательный проект «Академия юных архитекторов и дизайнеров». Служебное издание: под общей ред. Ю.П. Скачкова/ автор идеи – Ю.С. Пономаренко, составитель и редактор проекта – В.И. Никулин. – Пенза: ПГУАС, 2014. – 42 с.

Петимко А.М., Дубровина Т.А.

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

**МОДЕЛЬ КОММУНИКАЦИОННО-АГИТАЦИОННОГО ПОЛЯ
БГТУ ИМ. В.Г.ШУХОВА В РАМКАХ ПРИЕМНОЙ КАМПАНИИ
2015-2016 ГГ.**

Формирование рыночных отношений в российской экономике требует использования широкого арсенала рыночных инструментов, накопленных в индустриально развитых странах за длительный период времени.

Среди них особое место принадлежит комплексу маркетинга, нацеленному на изучение, формирование и, в конечном итоге, наиболее полное удовлетворение человеческих потребностей. Все это достигается посредством производства разнообразных высококачественных товаров и услуг, что приводит к существенному повышению качества жизни всего населения страны.

В успехе фирмы на рынке играет и выработка гибкой коммуникационной стратегии. Нельзя забывать о том, что применение комплекса маркетинговых мероприятий в рамках коммуникационной политики должно способствовать увеличению общего объема прибыли фирмы. Это означает, что затраты на маркетинг должны обязательно соотноситься с прибылью, получаемой от них. Только в том случае, если результаты проведения маркетинговых мероприятий значительно превосходят затраты на них, можно говорить об эффективности работы маркетинговой службы на предприятии и целесообразности ее развития и расширения. Специфика рынка высшего образования определяется сегодня, прежде всего, сложившейся негативной демографической ситуацией, возрастанием дефицита абитуриентов из-за уменьшения количества выпускников школ и усилением межвузовской конкуренции. Вузы все раньше и активнее начинают проводить рекламные кампании для привлечения абитуриентов¹.

Дни открытых дверей являются распространенной формой самопрезентации компании в рамках PR и продвижения. Они позволяют всем желающим ознакомиться с деятельностью компании, ее планами, задать руководству интересующие вопросы. Предполагается приглашение сотрудников для близкого знакомства, для всех желающих проводятся экскурсии по компании; сопровождающий рассказывает об истории создания и основных

¹Душкина М., PR и продвижение в маркетинге. Коммуникации и воздействие, технологии и психология, Издательство: Питер, ISBN 978-5-49807-787-1; 2010 г.

направлениях деятельности компании, о ее социальной значимости для общественности. Для того чтобы полученные целевой аудиторией на дне открытых дверей маркетинговые PR-сообщения, как запланированные, так и незапланированные, были позитивными, необходима тщательная профессиональная подготовка подобных PR-мероприятий.

Именно на этих мероприятиях участники могут ознакомиться с миссией, корпоративными ценностями компании, корпоративным кодексом ее персонала. Дни открытых дверей, по существу, представляют собой своего рода внутреннюю презентацию компании, что предполагает подготовку наглядных стендов, указателей, посещение новых зданий и территорий с представлением исчерпывающей и эмоционально окрашенной позитивной информации о компании, ее деятельности, достижениях, руководстве, сотрудниках, реализуемых проектах и перспективных планах. При этом нельзя недооценивать визуальный ряд, предлагаемый организаторами мероприятия, – в случае если он не будет тщательно выстроен, а сложится стихийно, может быть получен негативный эффект. В любом случае впечатление, произведенное на посетителей, должно быть комплексным, целостным и внутренне непротиворечивым, лишь тогда PR-воздействие будет продуктивным и долгосрочным.

Важно еще раз отметить, что в процессе проведения дня открытых дверей целевой аудиторией могут быть получены и незапланированные PR-сообщения, например, в рамках общения неподготовленного персонала с посетителями, именно поэтому так важны детальная проработка процедуры данных мероприятий, тщательный подбор участников, при которых просто не может быть мелочей и несущественных деталей. Именно на дне открытых дверей, в ситуации максимально неформального межличностного общения и ведения неструктурированных бесед, решающее значение приобретает коммуникативная и конфликтологическая компетентность PR-специалистов и всех участников мероприятия².

Вузы начинают привлекать целевые аудитории тем, что уже на этапе выбора вуза начинают привлекать будущих первокурсников в свой образовательный процесс. Задействуются силы не только отделов маркетинга и рекламы, но и учебных структур. Во многих вузах с марта начинается регистрация участников и проведение многопрофильных олимпиад для школьников, объявлена интернет-олимпиада.

² Электронная Бизнес Энциклопедия. Специальные мероприятия. Режим доступа: <http://patlah.ru/biznes/biz-04/pr/pr-12.htm>

Маркетинговая деятельность БГТУ им. В.Г. Шухова является частью системы внутривузовского управления. Она направлена на обеспечение эффективного продвижения образовательных услуг университета, обеспечение их конкурентоспособности на рынке образовательных услуг Белгородской области и РФ, ближнего и дальнего зарубежья. Маркетинговая деятельность университета включает в себя проведение исследований, разработку маркетинговых стратегий, осуществление рекламных и PR-мероприятий, разработку рекламной продукции, а также поиск резервов повышения эффективности инвестиций в рекламную деятельность университета в целом. Заметно увеличение нормативы оснащения и ассортимент рекламной продукции рекламной кампании «Абитуриент 2014» по сравнению с рекламной кампанией «Абитуриент 2013».

Подготовка к проведению Дней открытых дверей включает в себя:

- размещение информации о Днях открытых дверей в БГТУ им. В.Г. Шухова в СМИ (публикация рекламного модуля в справочниках, газетах, журналах, каталогах выставок, плакатах для школ).

- размещение информации о Днях открытых дверей на сайте www.bstu.ru.

- размещение в школах плаката с приглашением на Дни открытых дверей в университет (через старост учебных групп).

- изготовление баннеров с информацией о Днях открытых дверей в БГТУ им. В.Г. Шухова и размещение их на фасаде здания университета (у входа в главный корпус).

- размещение информации о Днях открытых дверей на баннерах в районе остановок общественного транспорта «Технологический университет».

- разработка Программы Дня открытых дверей.

- изготовление плакатов и рекламных листовок: «Правила приема в БГТУ им. В.Г. Шухова в 2015 году», «Перечень вступительных испытаний в 2015/2016 учебном году», «Программа Дня открытых дверей».

- подготовка раздаточного материала «Пакета абитуриента БГТУ им. В.Г. Шухова»:

- буклет «Рекорды БГТУ им. В.Г. Шухова»,

- карманный календарик на 2015 г. с логотипом БГТУ им. В.Г. Шухова,

- полиэтиленовый пакет,

- рекламные листовки «Правила приема в БГТУ им. В. Г. Шухова в 2015 году» и «Перечень вступительных

испытаний в 2015/2016 учебном году».

- подготовка технического обеспечения профориентационного тестирования.

- подготовка залов и аудиторий для проведения Дней открытых дверей.

- издание спец-выпуска газеты «Технолог».

Проведя маркетинговые исследования в школах города Белгорода, специалистами кафедры маркетинга БГТУ им. В.Г. Шухова были получены следующие результаты:

- существует потребность в проведении «Дня профессии» для старшеклассников и их родителей.

- есть достаточная заинтересованность школьников в проведении на базе БГТУ им. В.Г. Шухова ежегодной молодежной конференции «Мир экономики и менеджмента».

- целесообразно проведение в стенах университета и в школах диагностику «Определение способностей личности абитуриента к профессиональной деятельности» для школьников старших классов.

- организация обучения по средствам мастер-классов «Маркетолог в организации: чем он занимается», «Экономист. Некоторые аспекты деятельности» для старших школьников.

Наиболее активное рекламное воздействие на целевые аудитории с использованием рекламной продукции в период с марта по октябрь. Принцип «напоминающей» рекламы используется в период с октября по март, для поддержания уровня информированности аудитории об БГТУ им. В.Г. Шухова.

Во время посещения университета в рамках «Дня профессии» старшеклассники будут знакомиться с университетом, институтами и кафедрами. Специалисты знакомят абитуриентов с «Правилами приёма на первый курс в 2015г.» и особенностями приема. Целесообразна организация встречи с руководством института и кафедр, профессорами и ведущими преподавателями вуза. Возможно проведение тестовых испытаний по профилям специальностей. И проведение круглого стола с сотрудниками кафедр и студентами.

Тематика конференции «Мир экономики и менеджмента» может быть следующей: «Имидж фирмы», «Лидер на рынке. Кто он?», «Маркетинг: взгляд со стороны», «Портрет клиента фирмы в будущем», «Когда я стану лучшим менеджером», «Инновационный менеджмент» и т.п.

Диагностика «Определение способностей личности абитуриента к профессиональной деятельности» позволит определить, какой тип высшего образования или деятельности, требующей высшего

образования, индивид сможет освоить. Диагностика позволит оценить способности человека к естественным, общественным, математическим, техническим наукам, иностранным языкам, предпринимательству, а также к ряду конкретных профессий. Дается прогноз успешности обучения и дальнейшей профессиональной деятельности. Результаты диагностики целесообразно рассылать по электронной почте³.

Мастер-классы для школьников 11-х классов проводятся заведующими кафедрами институтов БГТУ им. В.Г. Шухова, ведущими преподавателями и специалистами-практиками.

Практика расширения агитационной деятельности университета может быть представлена в виде проведения летней и зимней школ для старшеклассников на базе ЦМИ («Центр молодежных инициатив») г. Короча. Орел участников школ должен не замыкаться на Белгородской области, а может быть представлен Федеральными округами РФ в целом и областями в частности.

Цель проведения подобных школ - подготовить школьников 10 и 11 классов общеобразовательных учреждений к успешному участию в олимпиадах и других научных мероприятиях, проводимых Белгородским государственным технологическим университетом им. В.Г. Шухова. В рамках мероприятий в сезонных образовательных школах целесообразно организовать проведение занятий преподавателями университета по математике, физике, химии, истории, маркетингу, менеджменту, экономике и обществознанию. Кроме этого, для школьников должны быть предусмотрены командные соревнования интеллектуального и спортивного характера, организована работа кино- и фотоклубов, дискотеки, сезонные праздники.

Литература:

1. Душкина М., PR и продвижение в маркетинге. Коммуникации и воздействие, технологии и психология, Издательство: Питер, ISBN 978-5-49807-787-1; 2010 г.

2. Электронная Бизнес Энциклопедия. Специальные мероприятия. Режим доступа: <http://patlah.ru/biznes/biz-04/pr/pr-12.htm>

3. Эйдельман Б.М. Особенности применения комплекса маркетинговых мероприятий в Российской экономике // Вестник ТИСБИ. 2000г. Выпуск № 2.

³ Эйдельман Б.М. Особенности применения комплекса маркетинговых мероприятий в Российской экономике // Вестник ТИСБИ. 2000г. Выпуск № 2.

Питенко А.А.

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

ПРОБЛЕМЫ РЕАЛИЗАЦИИ СТРАТЕГИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ МОЛОДЁЖНОЙ ПОЛИТИКИ В БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ

Вопросы формирования и реализации молодёжной политики относятся к числу сложных политических, экономических, социальных проблем. Они сегодня чрезвычайно актуальны и касаются не только молодого поколения, но и всех без исключения слоев современного российского общества.

Молодежь – самая динамичная, энергичная и критически мыслящая его часть. Она обладает огромным политическим, социальным, интеллектуальным и творческим потенциалом, но не всегда бывает востребована обществом. У нового поколения усиливаются такие качества, как самостоятельность, восприимчивость к новому, адаптивность к жизненным переменам и т.д. Наблюдается стабилизирующая тенденция, которая должна перейти и уже переходит в позитивные и конструктивные формы проявления активности молодежи. Негативные и позитивные тенденции в становлении и развитии молодежи на современном этапе актуализируют проблему молодёжной политики.

Впервые в РФ термин «молодежь» был определен в Федеральном законе от 31 декабря 2005 г. № 199-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием разграничения полномочий», а лица в возрасте от 14 до 30 лет отнесены к числу молодежи Постановлением Верховного Совета РФ в 1993 году в Основных направлениях государственной молодёжной политики в Российской Федерации [1].

Определение «молодежной политики», на первый взгляд, не отличается особой сложностью. В «Политической энциклопедии» молодёжная политика рассматривается как «комплекс специальных мероприятий государства, направленных на создание благоприятных условий развития подрастающего поколения, на адаптацию специфической возрастной социальной группы (с 18 до 25 лет) к общественной и личной жизнедеятельности». Молодежная политика как целенаправленная деятельность государства и общества по отношению к молодежи начала складываться в мировом сообществе в 50-60-е годы XX века. Большую роль в этом вопросе сыграла Организация Объединенных Наций.

Наиболее приемлемое определение «молодежной политики» дает В.Т. Лисовский. Он рассматривает ее как «молодежный срез» государственной (общенациональной), муниципальной (региональной, районной) социально-экономической политики, которая также может осуществляться частными, общественными организациями и фондам [2].

Главной целью молодежной политики ученый считает создание «необходимых социальных условий для развития молодежи посредством государственной и общественной поддержки инновационной деятельности, социальной защиты молодежи, формирования ее творческой активности, способностей, навыков, а также стимулов к саморазвитию и самореализации».

Таким образом объектом молодёжной политики являются:

– в широком смысле – дети, молодежь, то есть все молодое поколение страны с момента рождения до 30 лет;

– в узком смысле – только молодежь в возрасте от 14 до 30 лет.

Государственная молодежная политика в широком смысле – это внутренняя политика государства с точки зрения интересов самой молодежи и эта та часть социальной политики в ее человеческом, гуманитарном измерении.

Стратегия государственной молодежной политики в Белгородской области разработана на период до 2016 года и определяет совокупность приоритетных направлений, ориентированных на молодежь, включающих задачи, связанные с участием молодежи области в реализации приоритетных национальных проектов. Государственная молодежная политика является системой формирования приоритетов и мер, направленных на создание условий и возможностей для успешной социализации и эффективной самореализации молодежи, для развития ее потенциала в интересах региона и России и, следовательно, на социально-экономическое и культурное развитие Белгородчины, обеспечение ее конкурентоспособности и укрепление национальной безопасности.

Государственная молодежная политика формируется и реализуется органами государственной власти совместно с органами местного самоуправления при участии молодежных и детских общественных объединений, иных юридических и физических лиц. Настоящая стратегия ориентирована преимущественно на граждан Белгородской области в возрасте от 14 до 30 лет, в том числе на молодых людей, оказавшихся в трудной жизненной ситуации, а также на молодые семьи.

От позиции молодежи в общественно-политической жизни, ее уверенности в завтрашнем дне и активности будет зависеть темп продвижения Белгородской области по пути демократических преобразований. Именно молодые люди должны быть готовы к противостоянию политическим манипуляциям и экстремистским призывам. В условиях глобализации и вынужденного притока мигрантов молодежь призвана выступить проводником идеологии толерантности, развития православной культуры и укрепления межпоколенческих и межнациональных отношений. Однако в настоящий момент немалый процент молодых людей в возрасте 18-35 лет испытывают раздражение или неприязнь к представителям иной национальности.

В современных условиях актуальной в молодежной среде остается проблема трудоустройства. Ежегодно на рынок труда попадают около 50 тыс. граждан в возрасте от 16 до 29 лет. Но отсутствие требуемого работодателями стажа и опыта работы у молодых граждан резко снижает их конкурентоспособность на рынке труда. Численность молодежи области, признанной безработной, составляет около половины всех безработных. Дополнительно усугубляет ситуацию миграция рабочей силы из других регионов России и стран ближнего зарубежья. Белгородская область – один из наиболее привлекательных для мигрантов регионов России. Прирост молодежи в возрасте от 14 до 29 лет за счет миграции растет. Чаще всего приезжают граждане, имеющие высшее или среднее специальное образование и претендующие на квалифицированный и интеллектуальный труд.

Молодежь относится к числу слабо защищенных групп населения, и проблемы её трудоустройства требуют неотложного решения. С одной стороны, понятно «кто наиболее активен, у кого наиболее свежие мозги, кто готов вкалывать, у кого наибольшее количество нестандартных идей. Это, конечно, молодежь» [3]. Но с другой стороны, в настоящее время до 40% выпускников профессиональных учебных заведений не могут трудоустроиться по полученной специальности, приобрести профессиональный опыт, повысить квалификацию [4]. Стратегической задачей политики правительства области в сфере труда и занятости населения является создание гибкого рынка труда, обеспечивающего максимально полное и эффективное использование трудового потенциала молодежи Белгородской области.

По данным Федеральной службы государственной статистики молодежь до 25 лет составляет среди безработных 24,8%, в том числе в возрасте 15-19 лет - 4,6%, 20-24 лет - 20,2%. По сравнению с декабрем

2013г. численность безработных в возрасте 15-24 лет выросла на 12 тыс. человек (или на 0,8%) [5]. Высокий уровень безработицы отмечается в возрастной группе 15-19 лет (29,0%) и 20-24 лет (14,9%).

Можно выделить несколько факторов, затрудняющих трудоустройство молодых людей:

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

- изменение социально – экономической ситуации, вызванное общемировым экономическим кризисом. Вследствие постепенного сокращения объемов производства, остановки многих предприятий, перехода на сокращенный режим работы шансы молодых людей на трудоустройство после окончания учебного заведения резко уменьшаются;

- возможности выпускников ограничены в силу их более низкой конкурентоспособности по сравнению с другими категориями населения;

- неумение молодых специалистов представить себя работодателям, предъявление завышенных требований к потенциальному месту работы (высокая заработная плата, быстрое продвижение по карьерной лестнице и т. д).

Выпускники ВУЗов – это молодежь, нацеленная на интеллектуальный труд, предъявляющая достаточно высокие требования к его характеру, организации и уровню оплаты. Молодые люди воспринимают работу «как способ зарабатывания денег», а не в качестве «возможности заниматься любимым делом». Для данной группы процесс получения профессиональных знаний, умений и навыков наиболее интенсивно протекает. В этих рамках большинство молодежи заканчивают профессиональное обучение, и стремятся уже не к эпизодической, а постоянной занятости. Но, именно в возрасте 22-24 лет большинство молодых людей испытывают так называемый «шок от реальности», связанный с тем, что их идеальные представления о будущей трудовой деятельности вступают в противоречие с реальной обстановкой на рабочем месте.

По результатам социологического опроса было выявлено, что половина опрошенных молодых людей считает, что они имеют реальную возможность найти работу, удовлетворяющую их потребности. Угрожающими факторами потери работы для большинства молодых людей является: низкая заработная плата (19,5%); ликвидация предприятия или сокращение персонала (16,9%); конфликты на работе (10,8%); болезнь (9,2%); смена места жительства

(8,5%); условия труда (8,4%); отсутствие возможности делать карьеру (6,6%); задержка заработной платы (6,3%); недостаток квалификации и опыта работы (4,7%); высокая конкуренция (2,2%); высокая загруженность, в том числе командировки (1,5%).

По мнению респондентов, для получения хорошей работы, прежде всего, нужно образование и поддержка в отношении трудоустройства. В современной экономической ситуации, около 40% студентов, ощущают невостребованность на рынке труда и намерены после окончания вуза заниматься деятельностью, никак не связанной с полученной ими специальностью. При этом всего лишь 10% собираются устроиться на работу строго по специальности. А почти пятая часть не может определиться относительно того, насколько их будущая трудовая деятельность будет связана с полученной ими специальностью [5].

Жилищная проблема была и остается одной из наиболее сложных и острых проблем сферы реализации государственной молодежной политики области [6]. Как показывают результаты социологических опросов, среди причин, по которым молодые семьи не желают заводить детей, на первом месте стоит отсутствие перспектив в приобретении жилья. Почти 50% браков расторгаются, средняя продолжительность брака у разведенной молодежи до 30 лет – 1,5 года [7]. Жилищные проблемы оказывают негативное воздействие и на другие аспекты состояния молодежной среды: здоровье, образование, рост преступности и др. Нерешенная жилищная проблема становится основным фактором отложенного до лучших времен рождения второго ребенка, а часто и отказа от рождения второго ребенка, результатом чего является сокращение среднего размера семьи. Проведенный анализ и прогноз условий развития региона и России, а также проблемы молодежи в ближайшие десятилетия выдвигают требования по выработке нового стратегического подхода к государственной молодежной политике.

Для достижения главной цели государственной молодежной политики – развития и реализации потенциала молодежи в интересах региона и страны, необходимо внедрение механизмов прямого взаимодействия с молодежью, обеспечивающих высокую результативность и оперативность в управлении процессами, происходящими в молодежной среде. В этой связи приоритетными направлениями должны быть проекты, в рамках которых будут созданы условия для решения задач, определяемых настоящей стратегией и среднесрочной программой социально-экономического развития Российской Федерации.

Главным результатом реализации стратегии должны стать улучшение положения молодежи в Белгородской области и увеличение вклада молодых людей в развитие региона. Улучшение положения молодежи следует оценивать по таким показателям, как: повышение уровня здоровья и качества образовательных услуг, доходов молодых людей в сравнении с предыдущим периодом и доходами взрослого населения.

В условиях модернизации общества и растущих требований к человеческому капиталу молодежная политика должна стать инструментом развития и преобразования региона. 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.

Литература:

1. Федеральный закон «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием разграничения полномочий» [электронный ресурс] <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=163558>.

2. Распоряжение правительства Белгородской обл. от 07.02.2007 № 15-рп «О Стратегии государственной молодежной политики в Белгородской области» [электронный ресурс] <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=163558>

3. Выступление Д.А. Медведева на церемонии вручения премий Президента Российской Федерации в области науки и инноваций для молодых ученых за 2008 год. [электронный ресурс] URL: <http://youngscience.ru/278/113/1405/index.shtml?id=862>

4. Гольцова Е.В. Информационно – социологическая система «Занятость молодежи» / Е.В. Гольцова, В.Ф. Клейменов, Ю.Н. Усольцева // Современные проблемы науки и образования. – 2005. – № 1. – С.49-51.

5. Занятость и безработица в Российской Федерации в январе 2011 года (по итогам обследований населения по проблемам занятости) // Федеральная служба государственной статистики. [электронный ресурс] <http://www.gks.ru/>

6. Иванова И.Н. Молодежный рынок труда в контексте социальной политики / И.Н. Иванова // Высшее образование в России. – 2010. - № 2. – С. 63-69.

7. Лисовский, В.Т. Социология молодежи / В.Т. Лисовский. – изд. – СПб.: 2006. – С.121.

Подопригора С.В.

*ОКУ «Белгородский центр занятости населения»,
г. Белгород, Россия*

**ПРОГРАММА МЕРОПРИЯТИЙ, НАПРАВЛЕННЫХ НА
СНИЖЕНИЕ НАПРЯЖЕННОСТИ НА РЫНКЕ ТРУДА
БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ. РЕЗУЛЬТАТЫ, ПРОБЛЕМЫ,
ПУТИ РАЗВИТИЯ**

Первоочередная задача службы занятости населения – помочь людям найти работу, реализоваться в сложившейся ситуации на рынке труда, повысить свою профессиональную конкурентоспособность.

Основными целями ОКУ «Белгородский центр занятости населения» были и остаются:

- обеспечение гарантий в области содействия занятости населения, предусмотренных Законом Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации»;
- развитие взаимодействия с объединениями работодателей в вопросах эффективной занятости населения;
- создание условий для обеспечения оптимального уровня безработицы и социальной поддержки безработных граждан.

Основные цели конкретизируются следующими задачами:

- сдерживание роста регистрируемой безработицы на уровне не более 1,1 – 1,2%;
- дальнейшее наращивание информационных услуг населению, активно ищущему работу;
- создание условий для сокращения периода трудоустройства безработных граждан;
- расширение объемов и сферы организации временных, оплачиваемых работ;
- оказание поддержки развитию самозанятости и предпринимательской инициативы;
- увеличение охвата безработных граждан профориентационными услугами;
- дальнейшее совершенствование структуры и качества профессиональной подготовки безработных граждан.

Стратегия действий службы занятости населения на региональном рынке труда определена государственной Программой Белгородской области «Содействие занятости населения Белгородской области на 2014-2020 годы», утвержденной постановлением Правительства Белгородской области от 16.12.2013 г. № 527-пп.

Мероприятия данной программы предусматривают организацию общественных и временных работ; профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование граждан, признанных в установленном порядке безработными; обеспечение занятости выпускников образовательных учреждений в целях приобретения ими опыта работы; содействие развитию малого предпринимательства и самозанятости безработных граждан; содействие занятости граждан, испытывающих трудности в поиске работы, в том числе инвалидов, родителей, воспитывающих детей-инвалидов, многодетных родителей.

Для трудоустройства безработных граждан на постоянную или временную работу, в Белгородской службе занятости населения в 2014 году был сформирован банк вакантных рабочих мест на предприятиях города и района в количестве 25312 единиц. Спросом у работодателей пользовались, в основном, рабочие специальности, на их долю приходилось более 80,0% заявленных вакансий.

Наиболее востребованными на рынке труда были специалисты следующих рабочих профессий: бетонщик, штукатур, водитель автомобиля, каменщик, маляр, повар, официант, продавец, электрогазосварщик, монтажник, машинист строительной техники.

Среди служащих наиболее востребованы были менеджеры, инженеры и врачи различных специальностей, медицинские сестры, педагоги.

На учете в центре занятости населения более 60% безработных граждан – ИТР и служащие: инженеры, экономисты, юристы, бухгалтеры и др., спрос работодателей на которые в несколько раз ниже предложения.

Среди обратившихся в службу занятости населения в 2014 году за содействием в поиске подходящей работы граждан, молодежь в возрасте до 30 лет составила 38,9%; женщины – 61,1%; инвалиды – 6,8%; граждане предпенсионного возраста – 4,9%; ранее не работавшие, ищущие работу впервые – 22,5%; стремящиеся возобновить трудовую деятельность после длительного перерыва – 10,1%; уволенные в связи с ликвидацией организации, либо прекращением деятельности индивидуальным предпринимателем, сокращением численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя – 18,2%.

Несоответствие между спросом и предложением рабочей силы, а также низкий уровень оплаты труда на значительной части рабочих мест, заявленных в службу занятости в качестве вакансий, не дает возможности организовать их быстрое замещение.

Остается проблема трудоустройства молодежи. Несмотря на усилия службы занятости населения, существенная доля безработных среди молодых жителей сохраняется. Большая часть людей с недавно полученным (чаще высшим) образованием не может себя реализовать, а иногда, и не хочет этого. У молодежи сегодня особые стереотипы: претензии на высокий уровень зарплат сочетаются с отсутствием должностной квалификации, завышенной или же заниженной самооценкой.

Нередко обращались в службу занятости и пенсионеры. Эта категория граждан, в противовес молодым, обладает богатым опытом, не притязательна к заработной плате и с удовольствием предлагает себя работодателям на рынке труда, но работодатели с нежеланием рассматривают их кандидатуры и часто отказывают в трудоустройстве по возрасту.

Банк вакансий открыт для всех категорий граждан: в центре занятости населения установлены информационные киоски с базой данных; информация о вакансиях представлена на сайте службы; от специалистов Центра можно получить консультацию по любому вопросу в области содействия занятости населения.

Исходя из требований работодателей к принимаемым на работу соискателям вакансий, сложности с трудоустройством испытывали такие категории граждан, как: молодёжь, впервые ищущая работу; женщины, имеющие малолетних детей; инвалиды; граждане, уволенные с военной службы; лица предпенсионного возраста; освобождённые из мест лишения свободы; имеющие длительный (более года) перерыв в работе; одинокие и многодетные родители, воспитывающие несовершеннолетних детей и детей-инвалидов.

Этим категориям граждан службой занятости населения уделялось особое внимание.

В январе-ноябре 2014 года в ОКУ «Белгородский центр занятости населения» за предоставлением государственных услуг обратились 21098 человек – жителей города Белгорода и Белгородского района, в том числе за содействием в поиске подходящей работы - 5398 граждан, 3132 из них были признаны безработными.

При содействии службы занятости населения за январь-ноябрь 2014 года было трудоустроено 3997 человек (74,0% от числа обратившихся), из них 1465 зарегистрированных в качестве безработных.

В целях повышения занятости отдельных категорий граждан, испытывающих трудности в поиске работы, в соответствии с Законом РФ «О занятости населения в РФ» и государственной Программой

Белгородской области «Содействие занятости населения Белгородской области на 2014-2020 годы», в рамках реализации мероприятий активной политики занятости населения ОКУ «Белгородский центр занятости населения» в январе-ноябре 2014 года оказало гражданам, ищущим работу следующие государственные услуги:

- направлены на профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование 264 человека, в том числе – 30 женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, до достижения им возраста трех лет;

- психологическую поддержку получил 496 человек;

- государственные услуги по профессиональной ориентации в целях выбора сферы деятельности (трудоустройства) на базе центра занятости населения получили 4915 человек;

- государственные услуги по социальной адаптации безработных граждан на рынке труда оказаны 456 безработным гражданам;

- организовано и проведено 26 ярмарок вакансий и учебных рабочих мест;

- организована временная занятость: 1359 несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время и в период летних каникул;

- 70 граждан, испытывающих трудности в поиске работы; 17 безработных выпускников в возрасте от 18 до 20 лет, имеющих среднее профессиональное образование и ищущих работу впервые;

- приняли участие в оплачиваемых общественных работах 362 человека;

- государственную услугу по содействию самозанятости получили 13 безработных граждан.

Программой содействия занятости населения на 2014-2020гг. предусмотрены мероприятия, направленные на повышение уровня занятости отдельных категорий граждан, испытывающих проблемы с трудоустройством: женщин, воспитывающих малолетних детей, детей-инвалидов, многодетных женщин, и инвалидов.

Реализация мероприятий, направленных на повышение уровня занятости женщин, воспитывающих малолетних детей, детей-инвалидов, многодетных женщин, способствовала трудоустройству 10 лиц этой категории. В соответствии с Программой, работодателям возмещались затраты на приобретение, монтаж и установку оборудования для оснащения рабочего места для женщин, воспитывающих детей в возрасте до трех лет, женщин, воспитывающих детей-инвалидов, многодетных женщин.

Размер возмещения работодателю затрат в 2014 году составил 50,0 тыс. рублей на 1 рабочее место.

Проведенная специалистами центра занятости населения работа по софинансированию дополнительных мер, направленных на содействие занятости инвалидов позволила трудоустроить 36 граждан этой категории на специально оборудованные (созданные) для них места.

В соответствии с Программой, работодателям возмещаются затраты на оборудование (оснащение) рабочего места, на которое трудоустроен незанятый инвалид.

Размер возмещения работодателю затрат на оборудование (оснащение) одного рабочего места в 2014 году составляет от 69,3 тыс. рублей до 100,0 тыс. рублей; на оборудование 1 рабочего места для инвалида – колясочника – от 500,0 тыс. рублей до 960,7 тыс. рублей.

На 1 декабря 2014 года на учете в ОКУ «Белгородский центр занятости населения» состояло 2081 незанятых граждан, обратившихся за содействием в поиске подходящей работы, из них 1758 зарегистрированных безработными.

Коэффициент напряженности конец ноября 2014 года составил 0,24 чел./место, уровень регистрируемой безработицы на 01.12.2014 г. – 0,67%.

Более 20 лет работы на рынке труда показали, что служба занятости населения постоянно совершенствует формы и методы предоставления государственных услуг гражданам и дальше будет внедрять в практику своей работы самые передовые технологии, активно участвовать в реализации социальных проектов, развивать систему социального партнерства и вносить свой вклад в развитие Белгорода как умного города и формирование в нем солидарного общества.

Литература:

1. Закон РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями).

2. Административный регламент предоставления государственной услуги по осуществлению социальных выплат гражданам, признанным в установленном порядке безработными (утв. приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 июня 2012 г. № 10 н).

3. Административный регламент управления по труду и занятости населения Белгородской области предоставления государственной услуги по информированию о положении на рынке

труда в Белгородской области (утв. постановлением Правительства Белгородской области от 30 декабря 2013 г. № 543-пп).

4. Административный регламент управления по труду и занятости населения Белгородской области предоставления государственной услуги по организации проведения оплачиваемых общественных работ (утв. постановлением Правительства Белгородской области от 10 февраля 2014 г. № 27-пп).

5. Административный регламент управления по труду и занятости населения Белгородской области предоставления государственной услуги по организации временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время, безработных граждан, испытывающих трудности в поиске работы, безработных граждан в возрасте от 18 до 20 лет, имеющих среднее профессиональное образование и ищущих работу впервые (утв. постановлением Правительства Белгородской области от 30 декабря 2013 г. № 557-пп).

6. Административный регламент управления по труду и занятости населения Белгородской области предоставления государственной услуги по организации профессиональной ориентации граждан в целях выбора сферы деятельности (профессии), трудоустройства, прохождения профессионального обучения и получения дополнительного профессионального образования (утв. постановлением Правительства Белгородской области от 24 марта 2014 г. № 108-пп).

7. Административный регламент управления по труду и занятости населения Белгородской области предоставления государственной услуги по психологической поддержке безработных граждан (утв. постановлением Правительства Белгородской области от 30 декабря 2013 г. № 555-пп).

8. Административный регламент управления по труду и занятости населения Белгородской области предоставления государственной услуги по содействию самозанятости безработных граждан, включая оказание гражданам, признанным в установленном порядке безработными, и гражданам, признанным в установленном порядке безработными, прошедшим профессиональное обучение или получившим дополнительное профессиональное образование по направлению органов службы занятости, единовременной финансовой помощи при их государственной регистрации в качестве юридического лица, индивидуального предпринимателя либо крестьянского (фермерского) хозяйства, а также единовременной

финансовой помощи на подготовку документов для соответствующей государственной регистрации.

9. Административный регламент предоставления государственной услуги содействия гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников (утв. постановлением Правительства Белгородской области от 24 февраля 2014 г. № 51-пп).

10. Административный регламент управления по труду и занятости населения Белгородской области предоставления государственной услуги по социальной адаптации безработных граждан на рынке труда (утв. постановлением Правительства Белгородской области от 30 декабря 2013 г. № 556-пп).

11. Государственная программа Белгородской области «Содействие занятости населения Белгородской области на 2014-2020 годы» (утв. постановлением Правительства Белгородской области от 16 декабря 2013 года № 527-пп).

12. Форма федеральной статистической отчетности «Сведения о содействии занятости граждан» 1-Т (трудоустройство) срочная.

13. Форма федеральной статистической отчетности «Сведения о предоставлении государственных услуг в области содействия занятости населения» 2-Т (трудоустройство).

Пожарицкая Е.И., Полуэктова В.А.

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

ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ СПЕЦИАЛИСТОВ

Человек в течение всей своей жизни получает дополнительное образование, повышает квалификацию, проходит стажировки и аттестации, таким образом, обеспечивая 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.

Дополнительное профессиональное образование (ДПО) – вид образования в Российской Федерации; профессиональное образование, получаемое дополнительно к среднему профессиональному или высшему образованию. ДПО начинает свою историю с первой половины XX века, но до конца 90-х годов развивалось в рамках повышения квалификации работников народного хозяйства. В 1994-

1995 годах началось активное развитие дополнительного образования в учреждениях СПО и ВПО. В целях дальнейшего развития ДПО Министерство образования Российской Федерации разработало Программу развития дополнительного профессионального образования в Российской Федерации на 2002 - 2005 годы, в которой говорится, что «заинтересованность широких слоев общества в эффективной системе дополнительного профессионального образования предопределяет ее роль и место в государственной политике в области развития человеческих ресурсов с учетом реально складывающейся ситуации на рынке труда, возрастающей потребности реального сектора экономики, производства, непроектной сферы в квалифицированных кадрах руководителей, специалистов, рабочих и в обучении безработных граждан» [1].

Основными структурными компонентами дополнительного образования выступают:

- дополнительное общее образование учащихся;
- дополнительное общее образование работающих;
- дополнительное профессиональное образование учащихся (начиная с уровня начального профессионального образования);
- дополнительное профессиональное образование работающих.

Следовательно, основными целями системы дополнительного профессионального образования России являются:

- превращение системы в один из мощных факторов ускорения структурной перестройки производства;
- приведение квалификации специалистов и руководителей в соответствие с потребностями реального сектора экономики;
- подготовка кадров высшей квалификации, обеспечивающая развитие приоритетных направлений науки и техники, создание и внедрение конкурентоспособных на мировом рынке новых наукоемких технологий;
- увеличение совместно с другими звеньями профессионального образования совокупного интеллектуального и духовного потенциала общества, развитие творческих способностей человека.

От формулировок целей в обобщенных формах можно переходить на более конкретный уровень показателей качества подготовки слушателей на курсах повышения квалификации. Собственно ключевые слова «повышение квалификации» и должны определить на современном этапе подход к качеству образования, его содержание и технологии, организацию работы, формы и методы обучения слушателей и место системы дополнительного профессионального

образования на рынке образовательных услуг. Повышение квалификации – краткосрочные программы, имеющие своей целью расширение знаний специалиста в одной конкретной области (к ним относятся краткосрочные семинары и различные тренинги). Повышение квалификации предполагает учет специфики трудовой деятельности обучаемых, уровень их образования, трудовой стаж, но какова бы ни была специфика контингента слушателей, для их успешного обучения применение активных методов представляется предпочтительным. Разрабатывая педагогические технологии частного предмета, многие педагоги считают необходимым смену учения с информационно-репродуктивного на активно-творческий, продуктивный – от дидактических игр для студентов до деловых игр, поисковой деятельности для слушателей, «от оправдавших себя классических форм и методов обучения до таких, которые воплощают в себе содержательную педагогическую интеграцию образования, науки и производства, компьютерную технологию обучения».

Проектирование содержания дополнительного профессионального образования осуществляется через определение целей развития, анализ и мониторинг образовательной ситуации, соотнесение целей и задач развития страны с целями и задачами системы повышения квалификации специалистов, поиск и фиксацию актуального «содержания» образования. Тем самым предполагаются повышенные требования к педагогическому обеспечению этого процесса.

Реализация целей, стоящих перед системой дополнительного профессионального образования достигается решением следующих основных задач, определенных Программой ее развития:

- «создание необходимых законодательных, правовых, экономических и организационных условий совершенствования механизма управления системой дополнительного профессионального образования, превращения ее в один из мощных факторов ускорения структурной перестройки экономики;

- содействие совершенствованию профессиональной ориентации населения, профессионализма работников и безработных граждан через их обучение в системе дополнительного профессионального образования в соответствии с требованиями экономического и технологического прогресса;

- организация образовательной деятельности в соответствии с потребностями рынка труда;

- формирование механизмов мониторинга качества обучения».

В настоящий момент система дополнительного профессионального образования в России носит многослойный характер. Ее ядро составляют специализированные учреждения дополнительного профессионального образования (учебные центры занятости населения, коммерческие образовательные учреждения, специализированные школы, курсы и т.п.).

Второй слой системы составляют уцелевшие 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, складывается следующим образом: 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».

В последние годы многие учреждения основного профессионального образования тоже начали оказывать услуги по дополнительному образованию. Здесь и профессионально-технические училища, взаимодействующие с местными центрами занятости населения по обучению безработных профильным рабочим специальностям, и средние профессиональные учебные заведения (техникумы, лицеи, колледжи), оказывающие образовательные и сопутствующие им услуги, и высшие учебные заведения (институты, академии, университеты), осуществляющие переподготовку и повышение квалификации руководящих и инженерно-технических кадров. Они образуют как бы третий слой системы дополнительного образования.

И, наконец, на периферии системы дополнительного профессионального образования находятся индивидуальные и частные формы образовательной деятельности (репетиторство, надомное обучение, ученичество и др.).

В целом существование и функционирование российской системы дополнительного профессионального образования лежит в русле общемировых тенденций по подготовке специалистов, вызванных изменением требований к рабочей силе.

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

говорилось выше именно система дополнительного образования наиболее полно и в кратчайшие сроки сможет решить проблемы кадрового обеспечения этих важных для социально-экономического развития отраслей. Для того чтобы понять место и роль, которую определяет государство для системы ДПО в современных условиях рассмотрим более подробно реформу образования, а именно комплексный проект модернизации образования [2].

Качество образования понимается как некий набор четких стандартизированных требований, предъявляемых к квалификации и уровню образования слушателей не в периоды реформ, а в периоды относительной стабилизации в обществе. Допускается, что кажущаяся стабильность и статичность качества является относительной. При смене задач и актуализации динамичности развития системы дополнительного профессионального образования параметры качества требуют своего пересмотра и новой стандартизации. В этом, на наш взгляд, и заключается отличие основного базового образования по специальности от дополнительного профессионального образования. Система дополнительного профессионального образования должна быть более гибкой, динамичнее реагировать на все изменения, происходящие в отрасли, стандарты должны меняться чаще и соответствовать новым социально-экономическим условиям. Только тогда учреждения дополнительного профессионального образования смогут выполнить свою главную задачу – удовлетворение потребностей специалистов в получении знаний о новейших достижениях в соответствующих отраслях науки, передовом отечественном и зарубежном опыте. Но все отношения в системе непрерывного профессионального образования должны непременно базироваться на принципе преемственности, то есть когда познавательные потребности студентов, удовлетворяемые на базовом уровне обучения, не будут дублироваться, а будут успешно развиваться на последипломном уровне.

Одной из идей реформы образования является внедрение системы непрерывного профессионального образования, которая в свою очередь обеспечивается ДПО. 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. Пекут М.В. Становление и развитие системы дополнительного профессионального образования // www.superinf.ru.
2. Волкова Н.С. Анализ системы дополнительного профессионального образования России и его роль в современных условиях / Н. С. Волкова // Молодой ученый. – 2012. – №5. – С. 412-415.

Попова Л.Н., Фарафонова И.В.

Белгородский Государственный технологический университет им. В.Г. Шухова, Белгород, Россия

ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ ТЕХНОЛОГИИ ПОИСКА РАБОТЫ ВЫПУСКНИКА ТЕХНИЧЕСКОГО ВУЗА

Высшее образование давно стало нормой для большинства из нас. Для большинства молодых людей вопрос – «получать высшее образование» или «не получать» решается в пользу первого варианта. Но, окончив вуз, молодые люди терзаются вопросом: куда пойти работать? Получение образования – только первый, хотя и трудный этап взрослой жизни. И он уже пройден. Что же делать дальше?

Сегодня на рынке занятости востребованы молодые, активные специалисты. Вы закончили вуз, у вас есть энергия и желание работать, осталось только найти сферу применения своих знаний и энергии. Но, вот еще одно условие большинства работодателей – стаж, два-три года практики как минимум. А ведь хочется не просто работать, хочется достойно зарабатывать. Но без этого самого опыта работы выпускники вузов стоят не дорого, да и покупать без него работодатели не хотят. И затягивается процесс поиска работы, порой на месяцы.

Как научиться искать работу самостоятельно? Как выработать навыки уверенного поведения в различных ситуациях, в том числе при общении с работодателями?

В профессиональной деятельности мы сталкиваемся с такими понятиями, как профессия, специальность, квалификация, должность. Выпускник, оканчивающий учебное заведение профессионального образования должен иметь четкое представление об этих понятиях,

знать, что означают эти термины, в чем они пересекаются, какова разница между ними.

Профессия и специальность, их определение.

Профессия – (от латинского слова *professio* – объявляю своим делом) род трудовой деятельности, требующий определенной подготовки и являющийся обычно источником существования. Например, профессии строителя, металлурга, все они являются обобщенной характеристикой того или иного рода деятельности.

Специальность в самом общем виде можно определить как вид занятия в рамках одной профессии (от латинского слова *species* – род, вид).

Например, профессия – строитель, специальность – промышленное и гражданское строительство. Можно сказать, что специальность – это совокупность знаний, умений и навыков, приобретенных в результате образования и обеспечивающих постановку и решение соответствующего класса профессиональных задач, возможность определенного вида профессиональной деятельности в соответствии с присваиваемой квалификацией.

Квалификация – уровень обученности, подготовленности к компетентному выполнению определенного вида деятельности по полученной специальности.

Должность и карьера, их определение.

Должность – это служебное положение, место в организации и связанные с ним служебные обязанности. Должность может быть:

- вакантная – свободная, предусмотренная для заполнения,
- выборная, которая может быть занята по конкурсу или путем выборов,
- штатная, предусмотренная штатным расписанием организации.

Для любой должности в организации имеются разработанные должностные инструкции, где изложены все основные функциональные права и обязанности работника.

Карьера (от итальянского *carriera* – бег, жизненный путь, поприще) – продвижение в какой-либо сфере деятельности, подразумевающее не столько рост по должности, сколько профессиональный рост.

Успех в профессиональной деятельности, прежде всего, проявляется в достижении значимой цели и преодолении или преобразовании условий, препятствующих достижению данной цели. В достижении профессионального успеха и значимой цели наиболее

эффективным является принцип равновесия и баланса, который состоит в следующем:

- уметь точно *сформулировать* собственную цель, достижимую в условиях профессиональной деятельности;
- уметь *проанализировать* профессиональную ситуацию и выделить две группы условий – способствующих и препятствующих достижению цели;
- из условий, способствующих достижению цели, нужно выбрать те, которые существенно сокращают время и дают возможность сберечь силы;
- из условий, препятствующих достижению цели, выделить те, которые можно изменить, и те, которые изменить нельзя.

Если преобладают условия, которые изменить нельзя, надо на время переключиться на другую цель, не следует «ломиться в закрытую дверь».

В действиях, необходимых для успешного поиска новой работы, можно выделить две основных фазы. Первая, так называемая *пассивная фаза*, включает в себя сбор и анализ информации о вакансиях, составление резюме, подготовку рекомендательных писем. При этом отслеживать и анализировать информацию о ситуации на рынке вакансий рекомендуется постоянно, а не только тогда, когда возникает необходимость найти или сменить работу.

Вторая фаза предполагает *активную деятельность* соискателя. Можно выделить следующие основные этапы активной деятельности по трудоустройству:

1. Установление контакта с работодателем (письменно, по телефону, с помощью электронной почты, факса, в некоторых случаях – путем личного обращения). *Цель* – получение приглашения на собеседование.

2. Подготовка к собеседованию (подготовка необходимой документации, «проигрывание» ситуации собеседования, пробное прохождение предполагаемых тестов, составление списка вопросов, сбор информации о фирме и потенциальном работодателе и т.д.). *Цель* – произвести максимально выгодное впечатление на работодателя.

3. Прохождение собеседования (беседа с работодателем, эффективная самопрезентация, прохождение тестирования и анкетирования). *Цель* – получить приглашение на вакантную должность.

4. Принятие решения (анализ предложенных вакансий, выбор оптимальной). *Цель* – сделать выбор, максимально отвечающий запросам и возможностям соискателя.

5. Обратная связь с руководителями других фирм, куда поступало предложение услуг от соискателя (оповещение о том, что соискатель на данный момент не нуждается в работе, письменное или устное выражение признательности за то, что его кандидатура была рассмотрена). *Цель* – сохранение контактов на случай нового обращения или дальнейшего партнерского сотрудничества.

Задействует все способы поиска работы:

На современном этапе развития рынка труда выделяют следующие способы поиска работы:

1. С помощью государственной службы трудоустройства. В подобных службах в центрах занятости населения безработные граждане могут не только получить информацию о наличии вакантных мест и найти подходящую работу, но и пройти переподготовку и повышение квалификации. Все услуги, как правило, предоставляются бесплатно.

2. С помощью основных работных сайтов. Существуют ресурсы, созданные исключительно для выпускников вузов. Найти их в Сети просто. Следует внимательно разобраться с тем функционалом, который предлагают сайты (размещение резюме, поиск вакансий, подписка на них и пр.), в интернет-ресурсах: erabota.ru, rabota.ngs.ru, rabota.ru, hr54.ru, nsk.job.ru, avito.ru, novosibirsk.hh.ru.

Полезно проанализировать потребность своей профессии на рынке труда, а также ее стоимость, дабы понять, на что можно претендовать. Прежде чем искать работу, стоит оценить свои силы, взвесить все плюсы и минусы и только потом составлять резюме.

Помимо сайтов по трудоустройству следует просматривать и специализированные форумы, на которых общаются представители определенных профессий. Там можно найти раздел «Работа», где представлены вакансии, и выдвинуть свою кандидатуру на рассмотрение. Для соискателя эта процедура бесплатная, не требует она и временных затрат. Большую популярность на рынке труда получили также социальные сети. На сегодняшний день наиболее эффективные из них – «Мой круг», «Одноклассники» и «В контакте». В социалке «Мой круг» можно в определенной графе поставить галочку: ищу работу. Возможно, именно эта галочка и принесет соискателю интересное предложение.

3. С помощью служб содействия трудоустройству, создаваемых в вузах. Многие вузы беспокоятся о трудоустройстве своих

выпускников и открывают свои кадровые агентства, налаживают контакты с крупными предприятиями и компаниями.

4. Через специальные издания по трудоустройству (газеты, журналы).

5. При трудоустройстве не стоит пренебрегать помощью родителей, родственников, друзей и знакомых. Надо сделать так, чтобы все они узнали о вашей потребности. Поиск работы через близких людей – достаточно распространенное явление в нашей стране. Вообще нужно помнить: в трудоустройстве все средства хороши. Поэтому рекомендую использовать все имеющиеся возможности, максимизируя вероятность успеха.

6. Путем непосредственного обращения к работодателю. Может использоваться в случае, если фирма не заявляла о наличии открытой вакансии, но соискатель предполагает, что такая вакансия может быть. При этом эффективным средством является рассылка возможно большего числа резюме (обязательно дополненных сопроводительными письмами). Если свободной вакансии на данный момент нет, но соискатель представляет интерес, то резюме сохраняют с целью возможного обращения к нему в будущем.

7. Организованные мероприятия – Дни карьеры, Ярмарки вакансий периодически проводятся специализированными организациями. Как правило, здесь представляется много вакансий. Обычно это должности, не предполагающие высокого уровня заработной платы и социального статуса, но имеющие перспективы карьерного роста. Поэтому посещение данных мероприятий можно рекомендовать, в первую очередь, выпускникам образовательных учреждений, не имеющим необходимого опыта работы и согласным работать «на перспективу».

Об индивидуальном подходе к написанию резюме.

Желая поскорее трудоустроиться, соискатели очень часто игнорируют этап написания эффективного резюме, делая это «по-быстренькому»: переписав трудовую книжку, наспех указав места работы и включив банальный набор личных качеств.

Резюме – это не просто сводная информация. В любом резюме всегда можно прочесть подтекст, то есть увидеть психологический портрет кандидата по тому, какой шрифт он использует, как расположена информация, сколько целей он указал, каков объем резюме, с какого структурного компонента он начал, как перечислил обязанности на предыдущих местах работы и т.п. Поэтому, если Вы составили резюме по первому попавшемуся образцу, не размышляя и

не вкладывая туда собственной души, то шанс попасть на собеседование становится минимальным.

Классическая структура резюме выглядит следующим образом: «ФИО», «Контактные данные», «Цель» (название вакансии), «Личная информация» (дата рождения, место проживания), «Образование» (делится на основное и дополнительное), «Опыт работы», «Профессиональные умения и навыки», «Дополнительная информация», «Личные качества».

Практически все соискатели ошибочно думают, что образец резюме – это раз и навсегда заданная структура, в которой ничего менять нельзя. На самом деле, в зависимости от Вашей исходной ситуации, их не только можно, но и нужно менять, чтобы среди десятков и сотен резюме, Ваше было заметным и выгодно отличало Вас от других претендентов на заветную вакансию.

Прежде чем писать резюме.

Написание резюме требует тишины, сосредоточения, погружения в свой жизненный опыт, позитивного настроения. Поэтому, уединившись, подумайте о своей ценности и значимости. Разделите лист бумаги на три колонки. В первой запишите все свои достижения и способности, во второй – личные качества, которые Вы приобрели благодаря этим достижениям. Наконец, в-третьей – отметьте свою уникальность: чем Вы отличаетесь от других кандидатов?

Проанализируйте, насколько желаемая вакансия соответствует имеющемуся профессиональному опыту и образованию. От этого будет зависеть расположение структурных компонентов резюме.

Есть профессиональное образование, но нет опыта работы.

Достаточно часто повторяется ситуация, когда по завершении вуза у выпускников нет не только профессионального опыта, но и опыта работы вообще. В таких случаях – вместо профессионального опыта – резюме должно показать работодателю высокий потенциал соискателя, страстное желание работать и быть полезным компании.

Для того, чтобы собрать грамотное резюме гражданину без опыта работы необходимо следовать следующим правилам.

Постарайтесь компенсировать недочёты: подумайте, какими достоинствами компенсировать недостаток опыта. Например, в разделе «Квалификация» можно изложить свои достижения в процессе обучения (участие в научно-практических конференциях, семинарах), подчеркнуть способность и стремление много и усердно работать.

Отобразите любой опыт работы: если Вам не хватает опыта работы по специальности, необходимо включить в резюме все виды трудовой деятельности, включая производственную практику на

старших курсах вуза, работу в благотворительных структурах, а также временную и разовую подработку. Необходимо показать, что Вы умеете добиваться достижений. Преимущественно выделите опыт, значимый для вакансии, которую Вы рассчитываете получить.

Выразительно опишите цель поиска работы: помните! Нельзя допускать никаких нечётких и чрезмерно амбициозных высказываний.

Добавьте в резюме информацию, выгодно Вас характеризующую: укажите премии и грамоты за академические успехи. Такие пункты как выигранные гранты, конкурсы, награждения, назначения, выборные должности, лучше внести в графу «Дополнительная информация». Можно также включить средний балл диплома, если он выше 4 или отвечает требованиям желаемой вакансии.

Исключите лишнюю информацию: если в заявлении о вакансии не было особого требования, не присоединяйте к резюме рекомендательные письма, копию вкладыша диплома или сертификатов.

Опыт и образование – на высоте!

Если у Вас за плечами большой опыт работы, и Вы чувствуете себя профессионалом, то раздел «Профессиональные умения и навыки» нужно ВСЕГДА помещать вперёд. Можно сразу же после «ФИО». И даже выделить его фигурно (как способ привлечения внимания работодателя). А затем разместить оставшиеся компоненты резюме. Смело переставляйте компоненты и придумывайте для себя новые (например, «Мои награды и достижения», «Меня рекомендуют», «Фундамент моей профессиональной компетентности»).

А теперь об объеме резюме: если Вы хотите получить приглашение на встречу (собеседование), то первое представление о себе, каким и является резюме, должно быть кратким, не утомляющим, корректным и, отвечать, по возможности, ожиданиям работодателя.

Помните, что резюме – это, по сути, Ваша самопрезентация, Ваше самоощущение на рынке труда. Это способ произвести первое впечатление на работодателя. Поэтому при составлении резюме стоит прислушиваться не только к рекомендациям профессионалов, но и к собственной интуиции.

Секреты собеседования.

Цель работодателя, к которому Вы пришли – найти наиболее подходящего сотрудника. Ваша цель – доказать ему, что именно Вы и являетесь этим человеком.

Подумайте, как одеться. Ваша главная задача – выглядеть аккуратно и, по возможности, скромно.

Подготовьте документы – автобиографию, свидетельство, аттестат, диплом, вложите их в удобную папку – это уже создает хорошее впечатление.

Захватите с собой календарь и ручку. Вполне возможно, что Вам придётся что-то записать: дату, какие-то вопросы, список документов, которые нужно принести.

Войдя в кабинет, не забудьте поприветствовать собеседника и назвать своё имя. Пожмите собеседнику руку, если он Вам её первым протянет. Имейте в виду, что, например, вялое рукопожатие сразу может вызвать апатию у некоторых людей.

Дождитесь, когда Вам предложат сесть. Если собеседник приглашает Вас к своему рабочему столу, держите свои бумаги в руке и не кладите (тем более, не бросайте со шлепком) на «свою» половину стола. Некоторые руководители к этому весьма чувствительны.

Возможно, это будет трудно, но постарайтесь не дрожать (например, коленями) и не скрещивать руки на груди. Это отталкивает, удерживает на дистанции. Смотрите на своего собеседника, а не в сторону.

Ведите себя просто и вежливо, будьте терпеливы, отвечая на вопросы. В то же время не стесняйтесь проявить настойчивость – Вы ведь пришли не с визитом, а чтобы получить работу.

На вопросы, которые Вам, возможно, будут заданы, старайтесь давать развёрнутые ответы. В тоже время не будьте многословны и не давайте лишней информации.

Вот несколько вариантов вопросов, предлагаемых соискателям:

Расскажите немного о себе?

Стройте ответ, основываясь на данных вашего резюме. Работодатель видит перед собой Вас. Он уже посмотрел Ваши документы, у него сформировалось мнение о Ваших манерах, внешности, стиле поведения. Теперь он задаёт себе вопрос: не слишком ли Вы молоды для этой работы? У вас ведь нет практического опыта?

Вы должны суметь исключить все сомнения, которые возникли у работодателя. Сделать это можно, подчеркнув все достоинства вашей молодости.

Покажите руководителю свой энтузиазм и желание работать. Вы вполне способны сказать следующее:

– Мне очень нравится моя профессия, я считаю её своим призванием и хотел бы остаться работать у Вас. У меня хорошее здоровье. Мне интересно всё новое, я легко обучаюсь, у меня есть знания – думаю, это позволит мне быстро освоить работу. У меня всё

вперед – я готов совершенствоваться, пополнять свои знания и опыт. Эта работа у меня первая, у меня нет вредных профессиональных привычек, я смогу работать так, как нужно Вам. Так Вы берёте меня на работу?

Приходилось ли Вам заниматься подобной работой?

Назовите подобную или похожую работу, которую Вы выполняли. Расскажите о своих успехах и способностях, которые помогут Вам быстро втянуться в трудовой ритм.

Почему Вы хотите работать именно у нас?

Разъясните свой интерес к данной организации, специфике её работы, тому или иному виду деятельности. Покажите, что Ваши способности, знания и умения смогут пригодиться в этой организации. Помните, Ваша цель – показать работодателю, что Вы необходимы и полезны для организации, и хорошо о ней осведомлены. Поэтому следует отвечать, исходя из этих позиций. Вот некоторые варианты ответов на этот вопрос в зависимости от ситуации

– «Мне нравится, что компания интенсивно развивается, осуществляет новые проекты. Лично для меня интересна идея ... (назвать идею);»

– «Меня привлекает данная сфера деятельности»;»

– «Хочу трудиться в надёжной компании»;»

– «Считаю, что именно в этой организации я смогу раскрыться как профессионал»;»

– «Потому что, по отзывам, Ваша компания достаточно стабильная».

Чего бы Вы хотели достичь в ближайшее время?

Расскажите о своих намерениях, которые показали бы Ваше стремление к стабильности (строительство дома, дачи), семейные перспективные изменения и т. д. Ваша задача дать понять, что Вы стабильны и намерены закрепиться именно здесь.

На какую зарплату Вы рассчитываете?

Как можно дольше не называйте конкретную сумму, отделяйтесь общими фразами, типа: соответствующую моей квалификации, рабочему месту, штатному расписанию и т. п. Если Вы вынуждены назвать цифру, то называйте чуть выше средней.

Назовите несколько положительных качеств, которыми, на Ваш взгляд, Вы обладаете?

Перечислите свои положительные качества, склонности. Подчеркните в первую очередь те качества, которые полезны для данной работы.

Какие черты Вашего характера Вы в себе хотели бы изменить?

Разъясните, например, что Вы не бесхарактерный человек, но в отношении с окружающими Вам иногда мешает излишняя мягкость. Конечно, Вам хотелось бы быть более эмоционально устойчивым, а для этого необходимо соответствующее общение.

Расскажите, как Вы провели вчерашний день?

При ответе на такой вопрос целесообразно показать, что Вы не любите праздного, бесцельного времяпрепровождения. Если Вы в этот день не занимались поиском работы непосредственно, то, даже просматривая телепередачи или читая книги, Вы всегда преследуете цель избирательного поиска той информации, которая может пригодиться в профессиональной деятельности.

К кому можно обратиться за отзывом о Вашей работе?

Отвечая на вопрос, уместно упомянуть тех руководителей или коллег, которые, По Вашему мнению, знают Вас с хорошей стороны. При этом не надо акцентировать внимание на Ваших успехах, пусть потенциальный работодатель узнает о них от других.

Какие у Вас есть любимые занятия помимо работы?

Среди любимых занятий целесообразно выделить те, которые каким-то образом связаны с профессионально-личностными качествами предполагаемой работы.

Какие вопросы есть у Вас?

Никогда не говорите, что у Вас нет вопросов. Оказывается, работодатель с нетерпением ждёт момента, когда соискатель начнёт задавать ему свои вопросы. Здесь для работодателя важны и речевые способности кандидата, и его нацеленность на результат, и качество работы. Потому соискателю следует подумать о вопросах, связанных, прежде всего, с условиями, функциями и перспективами будущей работы. И, конечно же, говорить об этом грамотно, уверенно, спокойно и рассудительно.

Вот некоторые вопросы, получив ответ на которые, соискатель поймёт, нужно ли ему это место работы, подходит ли та должность, которую предлагают:

– в чём будут заключаться должностные обязанности (какие задачи и планы будут поставлены перед потенциальным работником, чем конкретно он будет заниматься в компании)?;

– каков порядок оформления на работу в компании (производится ли учёт трудового стажа)?;

– какой режим работы принят на фирме (в т. ч. перерывы в течение рабочего дня, сверхурочная работа)?;

– какова продолжительность испытательного срока? Предусматривается ли введение нового сотрудника в курс дел компании, даётся ли нагрузка сразу или постепенно?;

– какая атмосфера в коллективе: внутренняя корпоративная культура компании, принят ли в компании дресс-код, правила поведения в коллективе, проводятся ли корпоративные мероприятия?;

– как и чем оборудовано рабочее место?;

– существует ли в компании возможность карьерного роста: когда в компании происходит повышение сотрудников на более высокие должности, проходят ли они собеседование на соответствие занимаемой позиции на общих основаниях вместе с кандидатами извне? Что для этого нужно (самообразование, курсы повышения квалификации, наработка стажа, аттестация или что-то ещё)?

Воспринимайте собеседование как своего рода игру. Конечно, настроить себя подобным образом непросто, если на данную встречу Вы делаете большие ставки. Не расстраивайтесь, если Вы не блистали при ответах на некоторые вопросы. Главное – общее впечатление, которое Вы произвели на Вашего собеседника. Если подсознательно Вы видите в нём единомышленника, то и он отнесётся к Вам соответствующим образом. И наоборот, если Вы нервничаете, думаете, что Вас хотят засыпать, подловить, уязвить, то вряд ли стоит рассчитывать на радужный приём.

Избегайте многословия, не перебивайте и не мешайте интервьюеру. Не жалуйтесь, не обманывайте и не ругайте. Не будьте излишне скромны: покажите всё, на что способны. Но постарайтесь не перегнуть палку – наглость не пойдет на пользу и не поможет добиться успеха. Придерживайтесь золотой середины.

И последнее. Помните, что в технике взаимодействия с работодателем нет ничего сверхъестественного: контакт, уважение, понимание его проблем и стремление (при наличии определенной квалификации) участвовать в их разрешении.

Если Вы действительно хотите уверенно чувствовать себя на собеседованиях, посещайте их чаще. Это вовсе не означает, что нужно постоянно менять места службы. Неплохо периодически откликаться на имеющиеся вакансии по вашему профилю и бывать на интервью, чтобы понять ситуацию на кадровом рынке, иметь представление о предложениях работодателей, оценить своё положение и шансы на трудоустройство, выяснить уровень зарплат (и отвечает ли Ваше жалованье этой планке). Таким образом, встреча с потенциальным нанимателем станет для Вас одним из рабочих моментов, а не стрессом.

Родина И.Ю.

*Государственное автономное профессиональное учреждение
Республики Саха (Якутия) «Якутский технологический
техникум сервиса», г. Якутск, Россия*

ЭФФЕКТИВНЫЕ ФОРМЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ТЕХНИКУМА С РАБОТОДАТЕЛЯМИ ПРЕДПРИЯТИЙ РЕСТОРАННОГО СЕРВИСА

В современных условиях проблема формирования новой системы отношений между техникумом и работодателями становится все более актуальной. Это обусловлено тем, что тенденция развития общественных и экономических отношений ставит перед учреждением профессионального образования новую задачу – готовить специалистов в соответствии с компетентными запросами работодателей.

Сегодня специалист должен обладать гибкостью мышления, умением совершать выбор, брать на себя ответственность и принимать решения, быть способным совершенствовать свои знания на протяжении жизни. Чтобы сформировать компетентного выпускника, необходимо не только на учебных занятиях применять современные образовательные технологии и активные методы обучения, использование которых позволит развить у студентов познавательную, коммуникативную и личностную активность, но и эффективно закреплять и отрабатывать профессиональные и общие компетенции на практике.

Для формирования компетенций по специальности 100114 «Организация обслуживания в общественном питании», профессии 100114.01 «Официант, бармен» наш техникум тесно сотрудничает с постоянными партнерами-работодателями: ресторан «Фрегат», директор Устьянцева Наталья Владимировна; ООО «МуусХайа», управляющая Петрова Мария Баатровна; ресторан «Тамерлан», директор Попова Оксана Демьяновна; бар «Чикаго», управляющая Толстова Ирина Викторовна; банкетный зал «Сулус», управляющая Сивцева Анна Афанасьевна.

Это сотрудничество осуществляется в следующих направлениях:

1. совместная разработка по составлению и корректировке общих профессиональных образовательных программ (ОПОП), учебных планов и программ по учебной и производственной практике;
2. организация производственной практики и содействие трудоустройству выпускников;
3. участие в работе государственной аттестационной комиссии

при проведении итоговой государственной аттестации;

4. участие работодателей в организации воспитательно-образовательного процесса;

5. стажировка педагогических работников (преподавателей и мастеров производственного обучения) по повышению квалификации;

6. совместное участие в конкурсах профессионального мастерства, выставках;

7. участие в работе круглых столов со студентами по созданию модели готовности студентов к профессиональной деятельности.

В ходе взаимодействия с постоянными партнерами определяются новые компетенции, которыми должен обладать современный специалист в своей профессиональной деятельности, связанной с освоением передовых производственных и информационных технологий.

Для повышения эффективности профессиональной подготовки студентов образовательные программы (ОПОП) и программы производственной практики, разработанные на основе ФГОС, ежегодно корректируются в соответствии с требованиями работодателей.

Для этого наше учебное заведение проводит анкетирование предприятий, целью которого является анализ профессиональных компетенций и определение возможных дополнительных функций, то есть сбор информации о различных видах требований, которые предъявляются к работнику той или иной профессии (специальности) на данном предприятии.

Если необходимы те или иные компетенции, мы их вносим в программу и согласовываем с работодателем «Листом согласования», в котором обязательно указываем введение новых элементов в вариативную часть образовательной программы (ОПОП).

Например: по профессии «Официант, бармен» в вариативную часть внесены следующие дисциплины:

- иностранный язык в сфере профессиональной коммуникации
- информационные технологии в профессиональной деятельности
- калькуляция и торговые вычисления
- язык Саха

Одним из приоритетных направлений является взаимодействие с предприятиями ресторанного сервиса по вопросам организации производственной практики и содействия трудоустройству выпускников.

Ежегодно заключаются договоры с ресторанами, барами города

Якутска на прохождение практики. Следует отметить деловой настрой со стороны самих работодателей в содействии организации проведения практики.

Несмотря на экономические трудности, мы сохраняем сложившиеся традиции работы с базовыми предприятиями. Нашим студентам предоставляются рабочие места для прохождения практики, причем практику оплачивают студентам за фактически выполненную работу.

Практикантам выдается план-задание в соответствии с уровнем квалификации и видами выполняемых работ. Результаты его выполнения учитываются в аттестационном листе при проведении квалификационного экзамена. В то же время, если практика проводится на организованном рабочем месте и с оплатой труда, то и мотивация, и ответственность студентов на порядок выше.

Примером могут служить рестораны «Фрегат», «МуусХайа», «Тамерлан», банкетный зал «Сулус», бар «Чикаго».

В этом учебном году мы заключили договор на прохождение практики в ресторанах «Полярная звезда», «Кружало», но, к сожалению, студенты отказались проходить практику в этих предприятиях из-за отсутствия оплаты труда. Основной контингент студентов из улусов, из малообеспеченных семей и многие проживают в частном секторе и арендуют жилье. Выделение 50 мест в городском общежитии не полностью решило проблемы жилья. Поэтому оплачиваемые рабочие места являются одним из направлений социальной защиты студентов.

Иногда мы сталкиваемся и с такой проблемой, как не отработка некоторых видов работ, которые наши студенты должны выполнять во время производственной практики. Их привлекают только к подготовке торгового зала к обслуживанию. Что тоже является причиной нежелания студентов работать в этих предприятиях.

Как правило, студенты, успешно проходящие производственную практику, закрепляются на этих предприятиях. Например: Захарова Юлия, выпускница 2008 года, работает в ресторане «Олонхо» в качестве бармена, В 2010 году Холмогорова Евдокия, Пахомова Кристина, Третьякова Оксана, Кирцина Лена во время учебы проходили практику в ресторане «МуусХайа», после окончания нашего учебного заведения остались там работать официантами. В данное время Евдокия работает в «МуусХайа» администратором. Ефимчик Светлана, выпускница 2011 года, осталась работать официантом в ресторане «Кружало». Выпускник 2012 года Новиков Павел работает в ресторане «Фрегат» барменом.

В целях проведения анализа качества подготовки студентов на все виды квалификационных испытаний (квалификационные экзамены, защита курсовых и дипломных работ) техникум приглашает представителей базовых предприятий Петрову Марию Баатровну, Холмогорову Евдокию Александровну – ресторан «МуусХайа», Попову Оксану Демьяновну – ресторан «Тамерлан». Вместе с ними в конце учебного года обсуждаются результаты подготовки специалистов.

Работодатели принимают активное участие в организации воспитательно-образовательном процессе.

Регулярно для студентов совместно с работодателями проводятся ознакомительные экскурсии, уроки-экскурсии в ресторанах, барах г. Якутска: «МуусХайа», «Тамерлан», «Фрегат», «Полярная звезда», «Лайнер». Стало традицией проводить открытые внеклассные мероприятия «Введение в специальность» на базовых предприятиях. В октябре такое мероприятие было проведено в ресторане «Лайнер» по профессии: «Официант, бармен» и специальности: «Организация обслуживания в общественном питании» с приглашением работодателей других предприятий ресторанного сервиса, а также успешных выпускников нашего учебного заведения.

В техникуме проводятся конкурсы «Лучший по профессии», основной задачей которых является формирование и развитие профессиональных качеств и творческих способностей будущих специалистов. В состав жюри входят представители предприятий общественного питания, где наши студенты проходят практику.

В этом учебном году планируется проведение конкурса профессионального мастерства в ресторане «МуусХайа».

В целях повышения профессиональной компетентности наших выпускников техникум проводит работу по приобретению автоматизированной системы «R-keereg».

Чтобы сформировать компетентного выпускника предлагаю включить такие формы взаимодействия как:

1. проведение практических и лабораторных занятий на предприятиях общественного питания;
2. проведение мастер-классов наших работодателей в техникуме или на предприятии;
3. проведение бинарных занятий совместно с работодателями по профессиональным модулям.

Таким образом, только в тесном единстве с работодателями становится возможным реализовать основную функцию образовательного учреждения – удовлетворение потребности рынка

труда высококвалифицированными специалистами. Всем нам необходимо стремиться к тому, чтобы большинство выпускников были успешными в своей будущей профессиональной деятельности.

Литература:

1. Еремеев О. В. Новые подходы к социальному партнерству. // Профессиональное образование. 2004. № 5. С. 30.
2. Модель И. М., Модель Б. С. Социальное партнерство в России // Социс 2000. № 9. С. 43.
3. Олейникова О. Н. Социальное партнерство в сфере профессионального образования в Финляндии // Среднее профессиональное образование. 2004. № 12. С.44.
4. Тюкалова, Н. В., Автореферат Социальное партнерство в образовательной практике как фактор повышения качества начального профессионального образования, 2010.

Рыбалкина Л.Г., Огнев С.П.

Региональный учебный консультационно-методический центр профориентации и содействия трудоустройству выпускников «Карьера», Институт планирования карьеры, Сибирский государственный университет, г. Новокузнецк, Россия

**ИННОВАЦИОННЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ В СИСТЕМЕ
СОДЕЙСТВИЯ ТРУДОУСТРОЙСТВУ ВЫПУСКНИКОВ
СИБГИУ: ОПЫТ РУКМЦПСТВ «КАРЬЕРА»**

Вопрос инновационных наработок в системе содействия трудоустройству выпускников вузов сейчас особенно актуален, он обсуждается не только в учреждениях профессионального образования, но и в жизни россиян, в средствах массовой информации. Так, например, 28 октября на 2-ом телеканале в передаче «Утро России» прозвучала информация о том, что каждый третий безработный в стране – это выпускник вуза. Что же делать с этим невостребованным ресурсом общества? Как обеспечить работой выпускников?

Елена Шапкина, член Общественной палаты РФ, заявила, что ее коллеги обсуждают существующие механизмы помощи молодежи, стремятся совместными усилиями найти выход.

Полагаем, что сегодня в каждой организации высшего профессионального образования ведется такой поиск не только в соответствии с актуальностью мониторинга эффективности вузов,

эффективностью трудоустройства выпускников, но и в связи с тем, что в Минобрнауки представлен новый проект «Основы государственной молодежной политики РФ до 2025 года». По сути, это система современных приоритетов и основных задач молодежной политики, целью которой является воспитание здорового, ответственного молодого гражданина и профессионала.

В Сибирском государственном индустриальном университете создана комплексная технология содействия трудоустройству выпускников еще в 2000 году. Ее результативность в частности выражается в том, что процент трудоустройства превышает 99%, но поиск новых направлений в решении проблем трудоустройства молодежи продолжается и сегодня.

В арсенале деятельности регионального учебного консультационно-методического центра профориентации и содействия трудоустройству выпускников «Карьера», занимающего с февраля 2014 года 1-е место в рейтинге региональных центров России, можно выделить отдельные разработки, ставшие достоянием профессионального сообщества. Это и внедрение комплексной технологии содействия профессиональному становлению и трудоустройству выпускников, и использование современных педагогических технологий в решении молодежных проблем. Здесь, наряду с разработкой и внедрением таких программ дополнительного образования для повышения конкурентоспособности и продвижения выпускников на рынке труда, как «Управление персоналом: основы трудового права и делопроизводства», «Многоуровневое обучение английскому языку», «Адаптация на рынке труда для безработных», особое место занимает учебная дисциплина для студентов всех специальностей и направлений подготовки вуза – «Основы планирования профессиональной деятельности». С 1999 по 2014 год включительно в СибГИУ обучено самостоятельному поиску работы и трудоустройству 19400 выпускников.

На Всероссийских школах-семинарах «Трудоустройство выпускников учреждений профессионального образования: мониторинг, анализ и опыт лучшей практики» (2012г. – г. Санкт-Петербург, 2013г. – г. Белгород) коллеги из всех регионов страны назвали дисциплину «Основы планирования профессиональной деятельности» «лучшей практикой» и рекомендовали её для внедрения на старших курсах во всех вузах РФ. Участники форумов центров карьеры вузов (организатор Форумов – Федеральное агентство по делам молодежи) – в апреле 2014 года рекомендовали Минобрнауки не только пересмотреть оценку эффективности образовательных

организаций по количеству выпускников, обратившихся в службу занятости населения за работой, но и включить в учебные планы вузов дисциплину «Основы планирования профессиональной деятельности». Центр является пилотной площадкой обучения преподавателей ведению этой дисциплины. И на данный период обучено 167 преподавателей Кемеровской области, других региональных структур Сибирского Федерального округа, г. Самары.

В августе текущего года центр успешно реализовал проект Международная летняя школа «Успешная карьера» в Болгарии. Проведено обучение преподавателей по программе дополнительного образования «Основы планирования профессиональной деятельности и эффективного поведения на рынке труда. Методы обучения», Круглый стол в Камчии при участии губернатора области Варны, представителей Экономической палаты, Бюро по трудоустройству г. Варны, вузов Болгарии на тему «Развитие центров карьеры, повышение эффективности содействия трудоустройству выпускников и планированию профессиональной деятельности молодежи», мастер-класс «Формирование навыков самопрезентации с целью эффективного позиционирования на рынке труда». Результатом явилось подписание договоров о сотрудничестве с рядом болгарских вузов.

Для продвижения выпускников на рынке труда центр «Карьера» ежегодно издает бюллетень «Сибирский профессиональный потенциал», в котором помимо аналитических материалов размещены в стандартизированной форме резюме лучших студентов старших курсов и выпускников СибГИУ. Девятое издание выпуска бюллетеня можно увидеть на сайте центра (<http://job.sibsiu.ru>). С 2012 года по предложению управленческих служб крупных компаний местного рынка труда еще одним печатным изданием центра стал справочник для работодателей «Молодёжи – работа, работодателям – кадры!».

К наработкам РУКМЦПСТВ «Карьера» можно отнести и технологию взаимодействия с работодателями:

– Организацию совместных мероприятий со студентами и выпускниками на предвыпускном этапе – презентации компаний, встречи с представителями предприятий, Дни карьеры, ярмарки вакансий.

– Трудоустройство учащейся молодёжи и выпускников на временную и постоянную работу по заявкам предприятий. В 2014 году работодатели предложили центру 1185 вакансий.

– В системе работы центра важное место занимает карьерное сопровождение студентов и выпускников. С целью систематизации

данных о карьере выпускников СибГИУ по специальностям горного профиля была издана монография «Выдающиеся выпускники СибГИУ – горные инженеры», а в программу учебной дисциплины и пособие «Планирование профессиональной деятельности и карьеры» вставлен специальный раздел «Планирование профессиональной карьеры».

По запросам студентов и выпускников специалисты центра проводят консультации по планированию карьеры.

Особое внимание коллектива центра отведено взаимодействию с социальными партнерами как внешними, так и в институтах университета. Здесь прежде всего следует отметить тесное сотрудничество со специалистами ГКУ «Центр занятости населения г. Новокузнецка», представителями службы управления персоналом крупных компаний и предприятий. Например, начальник управления планирования, подбора и подготовки персонала ОАО «ЕВРАЗ ЗСМК» К.Б. Фокин неоднократно проводил беседы для студентов и слушателей программы дополнительного образования «Управление персоналом: основы трудового права и делопроизводства», а совместно с директором по персоналу железнодорожного проката А.В. Домнышевым вел практическое занятие учебной дисциплины «Основы планирования профессиональной деятельности» по теме «Собеседование с работодателем», принимал участие в методических семинарах центра «Карьера» для структур содействия трудоустройству выпускников УПО Кемеровской области.

В качестве внутренних социальных партнеров можно назвать членов комиссии по трудоустройству в институтах СибГИУ (директор, заведующие выпускающими кафедрами, член методической секции содействия трудоустройству выпускников и планированию карьеры, ответственные за трудоустройство на выпускающих кафедрах). В вузе действует специальная секция содействия трудоустройству и планирования карьеры выпускников при Методическом совете университета. Для оптимального взаимодействия с такими социальными партнерами, как ответственные за трудоустройство на выпускающих кафедрах, коллектив центра «Карьера» разработал специальную программу «Подготовка конкурентоспособных выпускников: комплексная методика мониторинга трудоустройства, интерактивные методы обучения» и провел обучение на курсах повышения квалификации с марта по май 2013 года.

Центр создал и внедрил свою «Комплексную модель мониторинга рынка труда», позволяющую фиксировать поэтапно результаты трудоустройства выпускников в течение года после завершения их

очного обучения, а также востребованность в специалистах, подготовленных университетом.



Рисунок 1. Комплексная модель мониторинга рынка труда, разработанная центром «Карьера»

Всё вышеперечисленное позволяет университету удерживать высокую планку трудоустройства выпускников. По данным ЦЗН г. Новокузнецка на период 2 декабря 2014 года процент трудоустройства составляет – 99,2%.

Системные изменения в профессиональном образовании, в том числе и появление новых критериев для определения эффективности вузов с одной стороны, ведут к улучшению качества подготовки будущих специалистов и повышению ответственности высшей школы за дальнейшую трудовую судьбу своих выпускников, с другой – заставляют искать новые направления и методы работы. В результате совершенствования своей деятельности центр «Карьера» внедрил такие инновационные направления в системе содействия трудоустройству выпускников Сибирского государственного индустриального университета за период 2013, 2014 года:

1. На выпускающих кафедрах в течение года процесс трудоустройства выпускников курируют специально подготовленные ответственные лица из числа профессорско-преподавательского состава.

2. Разработан алгоритм взаимодействия ответственных за трудоустройство выпускников и специалистов центра «Карьера». Деятельность ответственных за трудоустройство выпускников мотивируется стимулирующими надбавками за дополнительный объем работы.

Для целостности системы содействия трудоустройству выпускников – охвата студентов младших курсов – на базе молодежного актива РУКМЦПСТВ «Карьера» в 2013 году создано студенческое кадровое агентство (СКА) «Перспектива». В конкурсе студенческих объединений в 2013 году СКА «Перспектива» удостоено гранта компании ОАО «Полюс Золото».

С целью получения достоверной информации по прогнозу трудоустройства выпускников коллективом центра «Карьера» разработана система опроса старшекурсников (4 курс) и выпускников, позволяющая прогнозировать и корректировать процесс трудоустройства:

- промежуточная анкета старшекурсника;
- «дорожная карта» студенческой группы;
- анкета выпускника.

В 2014 году университет закупил и установил информационный киоск в офисе центра «Карьера», в котором более 10000 вакансий местного рынка труда.

Все выше сказанное дает возможность получить следующие результаты:

1. Обеспечение более эффективного функционирования вуза в условиях системных изменений профессионального образования;
2. Уникальность системы содействия трудоустройству выпускников в образовательном пространстве Кемеровской области;
3. Многогранность подходов к повышению результативности трудоустройства выпускников;
4. Интеграция студенческого объединения в сферу трудоустройства обучающейся молодежи и выпускников.
5. Разработка лучшей практики в области содействия трудоустройству выпускников учреждений профессионального образования на федеральной площадке.

Рябов А.А.

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

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ПРОГРАММНЫХ ПРОДУКТОВ ФИРМЫ «1С» В ДОПОЛНИТЕЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ СТУДЕНТОВ

Информатизация, как ведущая тенденция социально-экономического прогресса развитых стран, находит объективное

отражение во всех сферах человеческой деятельности, в том числе и в образовании. Информатизация дополнительного образования, как составная часть этого всеобщего процесса, представляет собой систему методов, процессов и программно-технических средств, интегрированных вместе с целью сбора, обработки, хранения, распространения и использования информации в интересах людей, участвующих в образовательной деятельности. Цель информатизации образования состоит в глобальной интенсификации интеллектуальной деятельности за счет использования новых информационных технологий (НИТ).

Информатизация дополнительного образования рассматривается как одно из важнейших средств реализации новой государственной образовательной программы, в рамках которой в качестве основных принципов ее реализации рассматривают:

- фундаментализацию образования на всех уровнях;
- реализацию концепции опережающего образования, ориентированного на условия существования человека в информационном обществе;
- формирование системы образования как непрерывного образования на протяжении всей жизни человека;
- внедрение методов инновационного и развивающего образования на основе использования перспективных информационных технологий;
- повышение доступности качественного образования путем развития системы дистанционного обучения и средств информационной поддержки процесса современными информационными и телекоммуникационными технологиями [1].

Таким образом, одним из важнейших механизмов, затрагивающий все основные направления реформирования системы образования в России, является ее информатизация, которая рассматривается, как необходимое условие и важнейший этап информатизации России в целом. Основой перехода от индустриального этапа развития общества к информационному являются новые информационные технологии, которые позволяют добиться:

- построения открытой системы образования, обеспечивающей каждому индивиду собственную траекторию обучения;
- коренного изменения организации процесса познания путем смещения его в сторону системного мышления;
- создания эффективной системы управления информационно-методическим обеспечением образования;

- эффективной организации познавательной деятельности в ходе учебного процесса;

- использования специфических свойств компьютера, к важнейшим из которых относятся: возможность организации процесса познания, поддерживающего деятельностный подход к учебному процессу, индивидуализацию учебного процесса и возможность использования и организации принципиально новых познавательных средств;

- построения, развития и совершенствования систем дистанционного обучения различного уровня.

Кроме того, новые информационные технологии позволяют решать ряд принципиально новых дидактических задач:

- изучать явления и процессы в микро- и макромире, внутри сложных технических и биологических систем на основе использования средств компьютерной графики и компьютерного моделирования;

- представлять в удобном для изучения масштабе времени различные физические, химические, биологические и социальные процессы, реально протекающие с очень большой или очень малой скоростью [2].

При этом знания обучающимся могут быть получены декларативным способом, т.е. ориентированным на последовательное предъявление порций учебной информации и контролем ее усвоения (компьютерные учебники, тестовые и контролирующие программы, справочники и учебные базы данных), а также процедурным, т.е. строящимся на основе моделей изучаемых объектов, процессов и явлений (имитационные модели, предметно-ориентированные среды и разрабатываемые на их основе лабораторные практикумы, тренажеры, игровые программы).

Научный подход к решению проблем информатизации дополнительного образования ставит ближайшей целью информатизации задачу овладения обучающимися комплексом знаний, навыков, умений, выработки качеств личности, обеспечивающих успешное выполнение задач профессиональной деятельности и комфортное существование в условиях информационного общества.

В соответствии с целью можно выделить следующие основные принципы, необходимые для информатизации процесса дополнительного обучения в высшем учебном заведении:

- внедрение средств НИТ в образовательный процесс;

- повышение уровня компьютерной (информационной) подготовки участников образовательного процесса;
- системная интеграция информационных технологий в образовании, заключающаяся в поддержке процесса обучения, научных исследований и организационного управления учебным процессом;
- построение и развитие единого образовательного информационного пространства [1].

Собственно информационные технологии, без приставки «новые», долгое время успешно использовались и используются в процессе обучения и включают широкий спектр средств и методов работы с информацией от печатных изданий до современных компьютеров. Особенность же большинства новых информационных технологий в высшем образовании состоит в том, что они, в основном, базируются на современных персональных компьютерах. При этом персональный компьютер уверенно вошел в систему дидактических средств, стал важным элементом предметной среды для разностороннего развития обучаемых.

В настоящее время разработано и эксплуатируется значительное число средств новых информационных технологий (СНИТ), число которых постоянно расширяется. Список этих средств, приведенный ниже можно сильно расширить и конкретизировать. Перечень известных в настоящий момент средств и систем НИТ, которые используются и потенциально могут быть использованы в дополнительном образовании включает в себя: компьютеры всех классов (от «супер» до «палм-топ»), дисплей, принтер, память, устройство ввода речи в компьютер, сканер, клавиатура, базы данных, базы знаний, системы мультимедиа, видеотекст, телетекст, ТВ-информ, ОТИК, модем, пад, компьютерные сети, электронная почта, электронные конференции, информационно-поисковые системы, цифровые фотокамеры, экспертные обучающие системы, устройства вывода графической информации, гипертекстовые системы, телевидение, радио, телефон, факс, голосовая электронная почта, телеконференции, электронная доска объявлений, программные средства навигации в ИНТЕРНЕТ, автоматизированные библиотеки, программные средства учебного назначения, засекречивающая аппаратура, редакционно-издательские системы, CD-ROM, системы распознавания текста, программные комплексы (языки программирования, трансляторы), синтезаторы речи по тексту, средства передачи данных, радиостанции (КВ, УКВ, спутниковые), пейджеры, системы «виртуальной реальности», геоинформационные

системы, Автор далек от мысли, что этот список полный, но он дает представление о многообразии систем и средств НИТ. Мы отметим здесь лишь педагогические цели использования вышперечисленных СНИТ, это:

1. Интенсификация всех уровней учебно-воспитательного процесса;
2. Многоаспектное развитие обучаемых;
3. Подготовка выпускников вузов к жизни в условиях информационного общества;
4. Реализация социального заказа, обусловленного процессами информатизации современного общества.

В свете реализации данных целей можно привести следующие базовые принципы построения системы образовательного процесса в ВУЗе:

Принцип 1: «от простого – к сложному»

Любое направление в обучении представляет собой сложную профессиональную деятельность, связанную с диалогом преподавателя и студента. Поэтому целесообразно действовать постепенно, начав с доступного по сложности варианта, и затем развивая его с течением времени:

- от очной формы – к дистанционной системе обучения;
- от базового курса – к многоуровневой системе обучения и развития.

Принцип 2: «начать с фундамента»

Необходимо с самого начала курса приступить к выстраиванию соответствующих блоков в программе подготовки студентов. В дальнейшем, по мере расширения числа направлений курса, эти блоки станут основой подготовки студентов и по другим направлениям.

Принцип 3: «модульность»

Поскольку в будущем любого ВУЗа вероятно освоение различных направлений в образовании, программу обучения целесообразно строить по модульному принципу. По мере увеличения числа модулей будет расширяться возможность выбора для построения индивидуальных программ профессионального развития студентов.

Принцип 4: «активное обучение»

Обучение не может быть основано исключительно на лекциях и чтении литературы. Значительная часть очных занятий должна быть посвящена практическим тренинговым упражнениям. Помимо учебных занятий, необходима самостоятельная практика под руководством опытного преподавателя. Именно этот принцип

особенно успешно реализуется с помощью новых информационных систем.

Принцип 5: «самостоятельность»

Технология преподавания с использованием информационных систем во многом должна разрабатываться преподавателями собственными силами, т.к. не существует готовых разработок, учитывающих одновременно накопленный мировой опыт в данной области и особенности работы конкретного ВУЗа.

Принцип 6: «сотрудничество»

При условии сохранения самостоятельности в творческом образовательном процессе, целесообразно развивать сотрудничество с другими учебными заведениями. Это важно для приобретения новых необходимых знаний и инструментов, а также для обеспечения определенной универсальности в подготовке специалистов и соответствия ее государственной образовательной программе.

Широкое распространение программных продуктов фирмы «1С» в организациях служит причиной необходимости изучения их в целях формирования не только профессиональных, но и социальных компетенций, так как знание автоматизированных программ бухгалтерского учета фирмы «1С» позволяет выпускнику - бухгалтеру или экономисту увереннее чувствовать себя на рынке труда, обеспечивает ему большую трудовую мобильность.

В Белгородском государственном технологическом университете им В.Г. Шухова имеются и проводятся курсы дополнительного профессионального образования студентов с использованием программных продуктов фирмы «1С». Они базируются на современных информационных технологиях и без них просто не могли бы существовать в своем нынешнем понимании. Дидактическую основу этих образовательных программ составляют:

- методические материалы для преподавателя, содержащие рекомендации по последовательности изложения теоретической части курса;
- набор слайдов (презентация в формате Microsoft PowerPoint), который является дополнением к методическим материалам для преподавателя, в упрощенной схематической форме поясняющим структуру и взаимодействие отдельных компонент курса, а также принципов их взаимосвязи;
- методические материалы для студентов, которые являются раздаточным материалом. Материалы представляют собой пособие по выполнению сквозного учебного примера по курсу, имитирующего работу предприятия начиная с момента ввода данных и до

формирования финансовых результатов. В процессе работы выполняется определенный перечень действий со стороны студентов, создаются учебные файлы для пользователей, определяются права и уровни их доступа [3];

– оригинал-макет методического пособия для слушателей для самостоятельного обучения;

– непосредственно учебная версия программы 1С:Бухгалтерия 8.

Средняя продолжительность данных курсов составляет от 34 до 52 академических часов.

Литература:

1. Формирование базовых и социальных компетенций студента-экономиста – Режим доступа: http://www.portalspo.ru/page/news_ipr_7.htm

2. Материалы электронного портала корпоративного управления <http://www.iteam.ru>

3. Безлюдько, В.Я. Информационные технологии в экономике: практикум: учеб. пособие / В.Я. Безлюдько, А.А. Рябов. – Белгород: Изд-во БГТУ 2011. – 181 с.

Ряпухина В.Н.

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

Тасич Владица

Приштинский университет с временным местонахождением в Косовской Митровице, Сербия

ПРОБЛЕМА ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ С ВЫСОКИМ УРОВНЕМ ИННОВАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ ДЛЯ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИКИ

В современных условиях хозяйствования инновации являются основным стратегическим фактором, при этом наукоемкие технологии и новации постепенно замещают физический труд и природные ресурсы в наиболее приоритетных и перспективных отраслях национальной экономики. Медиатизация и информатизация общества, а также ускоренный научно-технический прогресс являются неотъемлемыми атрибутами переходного этапа развития современного общества от индустриального к постиндустриальному типу. Современные исследователи сходятся во мнении, что замещение труда знанием, характеризующее инновационный постиндустриальный тип

хозяйствования, означает переход от технических навыков к интеллектуальным. Холодкова Л.А. говорит о том, что «инновационные процессы изменяют не виды деятельности, а их технологическую способность использовать в качестве прямой производительной силы то, что отличает человека от других биологических созданий – способность генерировать новое знание» [10].

Большинство исследователей сходятся во мнении, что достижение цели опережающего развития и повышения конкурентоспособности российского сообщества на мировой арене возможно лишь посредством модернизации и инновационного развития. Большую роль в данном процессе играет институт образования в целом. Новая инновационная экономика предусматривает высокий статус специалиста широкого профиля, для которого свободное и профессиональное время практически не разделимы, а производственная деятельность рассматривается как разновидность досуга. «Скорость происходящих перемен приводит к тому, что сегодня реально конкурентоспособным и защищенным в социальном отношении может быть лишь образованный человек, способный гибко перестраивать направления и содержания своей деятельности», – считает И.Н. Чернова [11].

В середине XIX века в исследованиях немецких культурологов был впервые использован термин «инновация» для обозначения инфильтрации элементов быта и способов производства европейской культуры в архаичные африканские и азиатские общества. Закономерности технических нововведений стали объектом изучения ученых в 20-е годы прошлого XX века, а в 60-70-е годы дисциплина аккумулирующая знания из самых разных областей (инженерного проектирования, предпринимательства, экономики, финансов, социологии, организации, производства, информатики, маркетинга, логистики, управления, педагогики и т. д.) выделилась в отдельную науку – инноватику. В современном понимании инноватика – это отрасль знаний, охватывающих широкий круг вопросов от создания новых знаний до трансформации их в новшества и распространения как на коммерческой основе (коммерциализация результатов научно-технической и творческой сферы), так и на некоммерческой (инновации в социальной сфере). Эта междисциплинарная отрасль знаний, в прикладной области нашла наиболее широкое воплощение как инновационный менеджмент, направленный на формирование новшеств и их распространение, а также способы выработки инновационных решений и достижение конкурентоспособности.

В соответствии с теорией Й. Шумпетера, инноватика – это наука о преобразовании новых видов и способов человеческой деятельности в социально-культурные нормы и образцы [12]. По Катричу С.В., инноватика – это область науки, изучающая закономерности, источники и формы реализации нововведений. Данный автор также поясняет, что инноватика представляет собой совокупность взаимосвязанных теорий, вскрывающих факторы, формы проявления и механизмы неравномерности в инновационной активности стран, отраслей и организаций [4]. По Колосову В.Г., инноватика – это крайне актуальная область знаний, направленная на изучение, объяснение и эффективное осуществление нововведений [6]. По Поскрякову А.А., инноватика – это область знаний о том, какой должна быть стратегия создания новых вещей [8]. С данным исследователем согласен и Кобяк О.В., который добавляет, что сегодня инноватика – это наука о социальных, технических, экономических, психологических и иных предпосылках повышения эффективности инноваций [5].

Обращаясь непосредственно к пониманию инновационной культуры, необходимо отметить, что существует несколько подходов к данному понятию. В целях наиболее полного понимания данного феномена приведем некоторые определения современных российских авторов. По мнению Холодковой Л.А., инновационная культура – это область духовной жизни человека, отражающая его ценностную ориентацию, закрепленную в мотивах, знаниях и навыках, в образцах и нормах поведения и обеспечивающая восприимчивость им новых идей, его готовность и способность к поддержке и реализации новшеств во всех сферах жизни [10]. Афанасьева Е.Д. полагает, что инновационная культура – это знания, умения и опыт целенаправленной подготовки, комплексного внедрения и всестороннего освоения новшеств в различных областях человеческой жизнедеятельности при сохранении в инновационной системе динамического единства старого, современного и нового; иными словами, это свободное творение нового с соблюдением принципа преемственности [2]. Кобяк О. В. считает, что инновационная культура – это исторически сложившаяся, устойчивая система норм, правил и способов осуществления нововведений в различных сферах жизни общества, характерная для данной социокультурной общности. Кобяк О.В. считает, что «представляя собой исторически адаптированную в конкретном социуме структуру моделей и алгоритмов инновационных действий, инновационная культура играет

роль социокультурного механизма регуляции инновационного поведения социальных субъектов» [5].

Холодкова Л.А. полагает, что «в общем случае исходным выступает представление о культуре как сложно организованной целостности, формируемой двумя типами разнонаправленных процессов: креативности и структурирования культуры» [10]. Так различия между экономикой традиционного и инновационного типа проявляются в соотношении процессов креативности и структурирования в конкретных исторических и социальных условиях. Способность и готовность социокультурной среды воспринять и внедрить инновации на структурно-институциональном уровне обуславливает, наряду со значимостью инновации, скорость диффузии инновации или её актуализации в обществе. Степень готовности общества к данным процессам зависит от уровня инновационной культуры. Невысокий уровень инновационной культуры характеризуется как чрезмерным сопротивлением новшествам, так и поспешностью внедрения. Общество без традиций под влиянием новшеств маргинализируется, при этом последствием синдрома новизны является погружение классики на интеллектуальное дно, а также такое проявление инновационной патологии как появление фальш-продуктов или псевдоинноваций. Единство инновационного и традиционного фиксируется в принципе преемственности, поэтому, в нормальных условиях инновация должна войти в традицию, так как современность (модерн) связывает прошлое (классика) и будущее (футуром). Восприимчивость каждого временного пласта культуры к инновациям неодинакова, что провоцирует нарушение энергетического баланса системы: отторжение старым, мобилизацию современного и экспансию будущего, при этом ультра консервативная часть общества (архаика) и молодежные субкультуры (фантази) существуют на периферии системы и невосприимчивы к инновациям.

Инновации связаны с отрицанием существующих норм и отходом от традиций, и на практике проявляются либо как использование нового взамен строго, либо как использование старого новыми средствами. В силу различных причин способностью и возможностью осуществления инноваций обладает меньшинство. С помощью средств подавления и социального контроля консервативно настроенное большинство может недопустимость распространения нововведения. Поэтому в контексте инновационного развития и научно-технического прогресса важны принятые нормы селекции нововведений, объективно выражавшие интересы большинства, которые позволяют одним инновациям распространиться, а другие удерживают на уровне

малопопулярных и малоизвестных идей. Однако тут следует добавить, что примеры из истории развития науки свидетельствуют, что часто на практике происходит невольное или умышленное (например, по политическим причинам) искажение интересов общества, что приводит к неадекватной и нерациональной селекции инноваций.

Противоречие старого и нового выражается в отношении к прогрессу: так в зависимости от соотношения консерватизма и креативности можно выделить «медленные» и «быстрые» экономики. «Медленные экономики» – традиционны и инертны, здесь изменения происходят хаотично и в рамках существующих традиций, «быстрые экономики» основаны на уникальности и инновациях, имитации здесь неприемлемы и осуждаются. Главным недостатком «медленной» экономики является тенденция формулирования проблемы как отклонения от нормы и исхода из имеющегося в наличие набора решений. Нежелание разрабатывать и реализовывать инновационные решения в данном случае обычно списывается на недостаток ресурсов. В нормальном случае отличие между прошлым, настоящим и будущим находится в рамках допустимого и при этом есть гармония социальных фрагментов. С точки зрения социологии и психологии небольшая степень отклонения от нормы является функциональной и соответствует интересам всех, а девиации составляют необходимое функциональное звено в инновационном процессе. В ходе развития инновации претерпевают метаморфозы и часто мимикрируют под строе, новаторство достигшее критичного уровня может сформировать новые институциональные модели поведения, более адаптивные к быстро меняющейся новой среде. В этом случае при кардинальных изменениях к крайностям отходят лишь периферийные области, но полной реставрации существующей структуры экономики не происходит.

Современные исследователи выделяют следующие варианты распространения инноваций в обществе:

1. возникновение и развитие отрицательных обратных связей (компенсация нововведений структурированием и устойчивое отторжение существующей системой);

2. чрезмерная компенсация (эффект «бумеранга», который часто приводит к возрождению устаревших, архаичных технологий и форм общественной и хозяйственной деятельности);

3. изменения локальной области без ощутимых последствий для общества в целом (эффект «угасающих колебаний»);

4. случайные изменения инновацией структурных элементов системы в смежных областях и возникновение кратковременного

хаоса, который не приводит ни к чему кроме модификаций (незначительные улучшения или псевдоинноваций);

5. системное усиление изменений и создание положительных необратимых связей, переход на качественно новый этап развития (эффект «снежного кома», например, когда с изобретением и распространением сотовых телефонов коренным образом изменился сам образ жизни людей).

Необходимо помнить о том, что интенсивный инновационный процесс, как правило, ведет к возрастанию конфликтности в обществе, что, в свою очередь, тормозит внедрение нововведений. Это явление в современной науке обозначается как инновационная инерция (недееспособность) общества. «Эффективность инновационной деятельности социальных субъектов во многом определяется состоянием т. н. инновационного климата общества, который, в свою очередь, зависит от характера отношения к нововведениям со стороны основных социальных групп и со стороны различных поколений» [5]. Потребность в новом как социокультурный феномен является молодым явлением характерным для ново-европейского рационалистического сознания (Мефистофелевский тип мировоззрения) в отличие от религиозного и мифологического. В этой связи сегодня существует две теории: приверженцы первой теории говорят, что такая потребность деструктивна и случайна, основоположники второй теории утверждают, что данное явление представляет собой самодвижение системы, т. к. если система ориентирована лишь на гармонию и стабильность и не развивается, то она неизбежно погибает.

Экономическая модернизация на инновационной основе требует модернизация всех институтов с опорой на науку и самостоятельное новаторство (новые инициативы в различных областях с участием науки). При этом подготовка высококвалифицированных специалистов значительно укрепляет конкурентные позиции государства и делает его сильным. Новая бизнес-среда требует новых архитекторов бизнеса и инновационных менеджеров. В современной гиперконкурентной экономике, движимой знаниями и инновациями, менеджер должен уметь мыслить творчески и системно. Говоря словами Чарльз Дарвин, – «выживают не самые сильные и не самые умные, а наиболее быстро адаптирующиеся к переменам». Таким образом, мы можем говорить о том, что в связи целесообразностью перехода к инновационному типу развития экономики, особенно актуальной становится проблема подготовки высококвалифицированных специалистов способных создавать,

воспринимать и реализовывать инновации. Холодкова Л.А. считает, что «чем динамичнее общество (более инновационное), тем большую ценность обретает уровень культурного творчества, адресованный в будущее» [10].

Кризисные явления, характерные для периода перехода к постиндустриальному типу развития экономики, безусловно затронули и сферу образования. Современные условия и глобальная конкуренция в свете требований инновационной экономики обуславливают действие новых факторов на рынке образовательных услуг. При этом проблемы западного обучения представляют собой возможности для России по выходу на мировой рынок и закрепления своих позиций на нем. Дело в том, что западная узкоспециализированная система обучения готовит хороших специалистов, готовых коммерциализировать новации, но им не хватает широты образования для творческого и системного мышления. Традиционная высокая изобретательность и широта знаний российских профессионалов открывает для них небывалые возможности на мировых рынках инноваций. Чтобы не упустить возможности, которые открывает новый тип экономики, сектору обучения надо быть более предприимчивым и – как это ни парадоксально звучит – действовать системно. «Необходимость соответствия школы новой роли требует ряда изменений в структуре и содержании образовательного процесса... понимание целесообразности проведения реформ всеми участниками этого процесса обеспечивает эффективность предпринимаемых шагов: от того, насколько активно настроены на реализацию необходимых изменений педагоги, органы управления образованием, учащиеся и их родители, зависит успех модернизации образования» [11]. При этом, мы считаем, что ключевой особенностью современной высшей школы отвечающей современным требованиям являются педагоги с высоким уровнем инновационной культуры и открытые ко всему новому учителя.

Холодкова Л.А. считает, что «формирование у субъектов профессионального образования высокого уровня инновационной культуры требует поиска путей решения ряда актуальных методологических, дидактических проблем, а также внедрения новых элементов в содержание, организацию и управление учебно-образовательным процессом» [5]. Чернова И.Н. считает, что «одной из фундаментальных закономерностей профессионально-педагогической деятельности и культуры, в том числе инновационной, является зависимость от социокультурных факторов запросов личности, общества и государства» [11]. Поэтому, приоритетом формирования

инновационной культуры субъектов образовательного процесса является трансляция образа личности, воплотившей потенциал человека. Диалог усилий педагога и активности студента: духовное развитие (ценностно-нормативное), когнитивное или рациональное и технологическое, затем – социальное развитие субъекта общественных отношений и физическое развитие. В этой связи может быть полезен зарубежный опыт: так, отличительной чертой «пекинского консенсуса» следует назвать переопределение ценности инноваций. По сравнению со старыми подходами постулируется, что единственным средством снижения издержек и потерь в процессе реформ являются постоянные перемены, постоянное экспериментирование и инновации. Инновации здесь понимаются не только в экономическом смысле, а в более широком социальном контексте, поэтому рост на инновационной основе – мотор современного развития китайской экономики.

Современные условия развития экономики характеризуют: сокращающийся цикл жизни продуктов и услуг; рынок, управляемый покупателями; быстро меняющаяся среда функционирования бизнеса; необходимость непрерывного обучения; предпринимательство, движимое знаниями и инновациями; достижение конкурентных преимуществ за счет синергии и баланса, а также преобладание кросс-функциональности над функциональностью в менеджменте. Вместе с развитием бизнеса растут и требования к внешней и внутренней предпринимательской среде. В соответствии с теорией мультиразумных систем функция контроля менеджмента может приобрести форму обучения. В связи с этим практическими задачами современного российского образования является формирование системы представлений об инновационном процессе, диалогичность обучения и своевременное и эффективное выявление индивидуальных способностей. Знания, умения, опыт, творческие способности, а также уровень инновационной культуры человека стали в экономике знаний главным фактором обновления производства и роста его эффективности. Холодкова Л.А. считает, что «инновационная культура проявляется в позитивной восприимчивости новизны личностью, а также готовности и способности участвовать, содействовать, или, в крайнем случае, не противодействовать реализации новшества с прогнозируемым позитивным эффектом» [10].

Говоря о проблемах российского образования и науки, необходимо отметить, что сегодня, к сожалению, статус ученого не всегда обуславливает права претендовать на статус культурного человека. В наше время такая проблема как явление «культурное

отставание», представляющее собой разрыва между материальной и адаптивной (нематериальной) культурой, стала представлять собой все большую угрозу. Причиной отставания во времени адаптивной культуры выступает её естественный консерватизм, который обуславливает внутреннее сопротивление изменениям, и объясняется тесной связью с социальными институтами, которые консервативно ориентированы в силу исторических причин и сознательно тормозят изобретения. По словам немецкого ученого Варнеке Х.Ю., – «разделение единого мира на две среды – культуру и технику – обернется для нас катастрофой». Об этом говорят и авторы Хартии инновационного развития, которые выдвинули следующие положения:

1. отставание инновационных процессов в организации, управлении, образовании, праве, быте от достижений научной и технической мысли тормозит развитие общества в целом;

2. необходимо создание в обществе и, в частности, в системе образования условий, при которых инноватика была бы потребностью и общественной ценностью;

3. необходимы концептуальные преобразования системы обучения для создания благоприятной среды продуцирования новых идей;

4. необходимо повышение ответственности за препятствование инновационной деятельности [9].

Причина низкого уровня инновационной культуры и неблагоприятного инновационного климата заключается в том, что, если в развитых странах инновационная составляющая органически встроена в процесс расширенного воспроизводства, то в России – чужеродное тело. Таким образом, человеческий капитал как фактор экономического развития пока не сформировался. Данная проблема усугубляется противоречиями сторонников эволюционного встраивания инноваций в экономический процесс и сторонников их механической имплантации, которые носят продолжительный и деструктивный характер. Современные ученые сходятся во мнении о низком уровне эффективности шоковой политики в области инноватики и говорят о целесообразности комплексных и взаимосвязанных реформ системы инновационного управления и программирования во избежание появления псевдоинноваций. Постепенная реализации инновационной политики гарантирует низкий уровень сопротивления и отторжения обществом с низким уровнем инновационной культуры. При этом принцип комплексности, имеющий общеметодологический характер для любого процесса управления, дополняется специфическим принципом учета

неопределенности инновационных работ и их рискового характера, что находит проявление в прогнозировании и планировании, финансировании и методах оценки эффективности нововведений.

Литература:

1. Анисимов Н.М. Инновационная культура учителя физики: учебное пособие. – М.: МАНПО, 1999.

2. Афанасьева Е.Д., Борисова Л.Г. Инновационная культура педагогов [Электронный ресурс]. Новосибирская открытая образовательная сеть. 2009. Режим доступа: <http://www.edu54.ru/node/1804> (дата обращения: 30.09.2014 г.)

3. Бойченко Г.Н., Гуревич Л.И. Информационно-технологические артефакты организационной культуры ВУЗа в трансформации ментальных ценностей педагогического сообщества // Высшее образование сегодня. 2000. № 6. С. 2-27.

4. Катрич С.В., Катрич Ю.С. Правовые основы менеджмента в России. Технология использования законодательства в деловом администрировании. – М.: Дело, 2004. 784 с.

5. Кобяк О.В. Инновационная культура [Электронный ресурс] Социологический словарь. Режим доступа: <http://www.slovash.ru/?di=219473> (дата обращения: 10.10.2014 г.).

6. Колосов В.Г. Основы инноватики: учебное пособие. 1999 г. 69 с.

7. Лисин, Е.Б. Правовое поле инновационной культуры // Инновации, 2000. № 3-4. С.70

8. Поскряков А. А. Инновативность и творческое мышление. / Научная сессия МИФИ-2001: сборник научных трудов. Т. 6. М., МИФИ, 2001.

9. Хартия инновационной культуры // Инновации, 1999. № 9-10. С. 55.

10. Холодкова, Л.А. Инновационная культура субъектов профессионального образования: концепция, условия формирования // Инновации. 2005. № 7. С. 4-15.

11. Чернова, И.Н. Артефакты как индикаторы инновационного развития общеобразовательной школы // Образовательное пространство современной школы. № 1. 2012. С. 293-298.

12. Шумпетер Й. А. Теория экономического развития. М.: Прогресс, 1982.

Сиваченко Л.А.

*Белорусско-Российский университет,
г. Могилёв, Беларусь*

ПРОБЛЕМЫ ПОДГОТОВКИ ВЫСОКОКВАЛИФИЦИРОВАННЫХ ИНЖЕНЕРОВ

Инновационное развитие промышленности и фактор внешних угроз предъявляют чрезвычайно высокие требования к уровню подготовки инженеров различных профилей: механиков, электриков, теплотехников, технологов, прибористов, системотехников и ряда других. По известным причинам за последние 25 лет произошел значительный спад уровня подготовки специалистов в отечественных высших учебных заведениях. На примере инженеров – механиков рассмотрим основные, на наш взгляд, проблемы их подготовки в современных технических университетах.

Новое поколение абитуриентов характеризуется в целом не только более низким уровнем школьной подготовки, но и ослабленным физическим здоровьем, а также рядом приобретенных вредных привычек, что необходимо учитывать и принимать как данное. К этому следует добавить потерю у большинства молодых людей творческого начала и самостоятельности в социальной и особенно в познавательной деятельности. Здесь работает известная аксиома «Человек перестает думать, когда перестает читать». Огромный урон в развитии личности наносят механизмы оценки знаний и отбора в студенты, так называемые «Сертификаты» и ЕГЭ.

Параллельно этому собственно высшая школа потеряла свой уровень, кадровый и технический потенциал. Во многом ослаблены или разрушены старые научные школы, потеряла престиж аспирантура. Значительное число студентов самостоятельно не выполняют курсовые и дипломные проекты, а заказывают и на «стороне». Утрачена преемственность в технологии обучения, когда студенты старших курсов подтягивают младших, им помогают аспиранты, аспирантам доценты и т. д.

Явным сдерживающим фактором подготовки инженеров является плохая обеспеченность учебно – методической литературой. В сложившейся ситуации написать фундаментальный учебник, отвечающий современным требованиям, практически невозможно. Задавленный учебной нагрузкой и бытовыми проблемами профессор или доцент на это физически не способен. Почему Советский Союз первым шагнул в космос? Потому, что студентов учили на умных книгах свободные от многих посторонних дел учителя.

Серьезным ограничительным фактором подготовки специалистов является плохая подготовленность, а чаще нежелание преподавателей смежных кафедр выдавать темы проектов и заданий студентам по направлению выпускаемых кафедр для осуществления сквозного обучения. Речь идет о работе с одаренными студентами, которые еще в стенах вуза могут быть в полной мере готовы по уровню знаний и навыков к работе в качестве современного инженера.

Назрела необходимость перехода к индивидуальной подготовке инженеров высшей квалификации, нацеленных на конструкторскую и научную работу. Понятно, что это штучный товар и к нему должно быть особое отношение. Тут надо действовать по известной поговорке «Кто рано встает, тому Бог дает». Движителем в этом случае должен быть талант и желание работать. И только сам Бог знает, кто не только способен, но и реально пойдет в большую науку, в Королёвы или Туполевы.

Поэтому в этой части проблемы должна работать статистика. Чем больше студентов будет «заражено» реальными вирусами творчества, тем больше будет выход такого товара и лучше его качество. Например, по данным автора из 12 студентов, которые в 80-ые годы вместе с ним, еще тогда аспирантом и ассистентом, занимались научной работой начиная со 2-го и 3-го курсов, 9 реально используют этот потенциал, в том числе из них 2 стали кандидатами наук (Гобралев И.Н., Хононов Д.М.) и 2 докторами наук (Шуляк В.А., Рынкевич С.А.). К сожалению, сегодня даже для доктора наук подобных результатов достигнуть вряд ли возможно по указанным выше причинам.

Эффективным методом обучения и творческого развития является формирование бригад для выполнения комплексных проектов, решения сложных технических задач, изготовления опытных образцов, проведения испытаний и т.д. Одновременно это фактор состязательности, взаимообучающая система, детектор лидерского потенциала, средство воспитания коллективизма и взаимной ответственности. Однако тут не всё просто. Во-первых, коллективу должна быть поставлена привлекательная и перспективная задача, во-вторых, её необходимо встроить в учебный процесс и стимулировать итоговыми результатами, в – третьих, участникам требуются соответствующие условия и психологическая поддержка. По собственному опыту могу это подтвердить [2].

Разрушительным фактором в подготовке высококлассных научных работников, задатки которых формируются в стенах университетов, являются позиции ВАК как России, так и Беларуси в

отношении повышения качества будущих ученых. Последние деяния чиновников – сокращение огромного количества диссертационных советов (Россия) и ужесточение исходных требований, в том числе требования по наличию в диссертациях неких «открытий» (Беларусь, по предложению Президента А.Г. Лукашенко) являют собой очевидный для серьезной научной общественности абсурд. Такие решения послужат только дальнейшему спаду уровня подготовки современных инженеров, так как инженер с ученой степенью это по настоящему мощный источник технологического развития.

Особое внимание требует к себе подготовка инженеров – конструкторов машиностроительного профиля. Не случайно на встрече Президента России Путина В.В. с ректорами ведущих университетов эта тема стояла на первом месте и была отмечена даже необходимость для ряда специальностей увеличить срок обучения до 6 лет.

Природный творческий потенциал нашего народа очень высок, но вся наша информационно – пропагандистская машина работает на его уничтожение. Любая телепередача, любое мероприятие показывают все что угодно, только не престиж инженерного труда. Культ легких денег на первом месте. Так не должно быть! При этом нам очень важно отчетливо представлять, что изменилось время, а значит во многом должны измениться методы и приёмы обучения. Возможности здесь огромны и их следует умело развивать. Это организационно – методические, нормативно – правовые, технические, производственные, образовательные, индивидуально – личностные и другие подходы.

Навязывание нам «болонской» системы образования не есть хороший и обязательный пример для подражания. По мнению автора, неоднократно участвующего в подготовке специалистов технического профиля в качестве приглашенного профессора в Евразийском национальном университете им Л.М. Гумилева (г. Астана, Казахстан), первые её ступени, включая магистратуру, серьезно отстают от нашей традиционной системы инженерного образования. Что же касается докторантуры PhD, то в её заслугу можно поставить только обязательную зарубежную стажировку и хорошую языковую подготовку, то есть, знание английского языка. Профессиональный же уровень этих докторантов зиждется во многом на реферативном анализе чужих работ при минимальном объеме собственных разработок. Конечно, это не есть обобщение проблемы в целом, но даже этого достаточно для понимания нежелательности такой

образовательной «революции». Подобные оценки придерживаются и авторы серьезных исследований [3].

Красной нитью в подготовке инженеров следует выделить практическую работу. Её можно условно разделить на вузовскую и производственную, выполняемую за пределами университета. Сегодня это ахиллесова пята всей инженерной системы образования. Студенты очень ограниченно попадают на серьезные предприятия и тем более реально участвуют в производственной деятельности, не говоря уже о чисто инженерной работе. Особенно неприязненно относятся к этому частные компании. Кроме традиционных трудностей, которые уже всем набили аскому, следует выделить скрытый саботаж как в вузе, так и на производстве. Тут техника безопасности, занимает одну из главных противодействующих позиций, тем более, что студенты имеют практические навыки в минимальном объёме.

Можно высказать предположение, которое касается создания малых инновационных предприятий. Среди студентов и аспирантов есть немало талантливых людей и если их направить на создание новых машин, приборов, технологий, методов расчета и проектирования, то можно получить очень хороший технологический приплод в виде новой научно – производственной структуры. Другое дело, как это организовать, но «умное» руководство это сумеет сделать. Некоторые элементы подобных начинаний имеются, например, в БГТУ им. В.Г. Шухова (г. Белгород). В таком котле круто замешано и трудоустройство, и заработок, и интересы людей и государства.

Сегодня высшая школа является главным интеллектуальным потенциалом национального развития, который нужно вовлекать в научно – производственный оборот, однако руководство многих регионов, а в Беларуси повсеместно, обходит это стороной. Между тем, в каждой из областей имеются крупные резервы энерго – и ресурсосбережения, реальные экологические и технологические проблемы, значительные потребности действующих производств. Неужели даже в таких вопросах нужно прописывать нашим крупным чиновникам лежащий на поверхности порядок действий.

У белорусов есть хорошая поговорка: «Паміраць сабірайся, а жыта сей!». В нашей истории было много проблем и они успешно преодолевались. Не будет исключением и эта. Понимание не только важности и актуальности инженерной подготовки, но и многих деталей этой проблемы понятно не только всем вузовским работникам, но и многим производственникам, управленцам и даже чиновникам. Остается это понимание вкладывать в головы будущих инженеров.

Исторически это предопределено и по целому ряду направлений успешно реализуется, как говорится, за работу товарищи!

Литература:

1. Сиваченко Л.А., Потенциал выпускников технических университетов и его реализация / Л.А. Сиваченко, В.С. Севостьянов, Сб. матер. III Всероссийской науч. практ. конф. Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях. Часть 2. Белгород, БГТУ, 2011, С. 153–155.
2. Сиваченко Л.А. К ретроспективе студенческой научной работы / Л.А. Сиваченко, Межвуз. сб. статей Энергосберегающие технологические комплексы и оборудование для производства строительных материалов, Белгород, БГТУ, 2014, – С. 237–245.
3. Шабайкович В.А. Болонский процесс в образовательном пространстве высшей школы / В.А. Шабайкович, Научно – теоретический ж–л Вестник, БГТУ им. В.Г. Шухова, № 1, 2007, Белгород, – С. 144–149.

Слабинская И.А., Ткаченко Ю.А.

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

**ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СТУДЕНЧЕСКОЕ ОБРАЗОВАНИЕ
В РАМКАХ ВУЗА**

Студенческие годы являются началом активной деловой жизни. Дополнительное образование студентов занимает значительную нишу в образовательном пространстве.

Возможность учиться и постоянно обновлять свои знания становится единственным надежным преимуществом в мире быстрых перемен.

Студенты, обучаясь в высшем учебном заведении должны иметь возможность получить дополнительное образование.

Дополнительное образование студентов в высшем учебном заведении – это процесс воспитания и обучения с помощью различных дополнительных образовательных программ.

Отметим, что реализация дополнительных образовательных программ в рамках учебного заведения параллельно с основными

образовательными программами регламентирована нормативными документами Министерства образования.

Дополнительное образование в «родном» вузе позволяет студентам получить дополнительные знания, умения, практические навыки по образовательным программам, которые предусматривают дополнительное изучение отдельных дисциплин или разделов дисциплин, необходимых для будущей профессиональной деятельности.

Получение дополнительного образования в высших учебных заведениях помогает повысить и расширить квалификацию специалистов, бакалавров и магистров, а также адаптировать их к современным экономическим и социальным условиям, и к ведению профессиональной деятельности.

Дополнительное образование студентов осуществляется в форме краткосрочных курсов или программ профессиональной подготовки. Дополнительное образование студентов является на настоящий момент одним из факторов конкурентоспособности учебного заведения высшего профессионального образования.

Рынок труда требует, что новый специалист обладал знаниями не только в рамках своей профессии, но и гораздо шире.

Это можно сделать, только организовав дополнительное образование студентов.

Дополнительное образование необходимо тем студентам, кто предпочитает серьезную, основательную и качественную подготовку и в дальнейшем претендует на высокую заработную плату после окончания обучения.

В действительности, программа обучения дополнительного образования обязательно должна в себя включать не только специальные предметы, но и уникальные дополнительные возможности для студентов.

Иначе одностороннее образование приведет к однобокому развитию личности. Поэтому, дополнительное и основное образование всегда должны идти вместе.

Дополнительное студенческое образование дает человеку возможность осуществить свои мечты, воплотить в жизнь и попробовать весь свой творческий потенциал, поможет занять свободное время полезными занятиями.

Дополнительное образование помогает определиться в жизни, делает возможным рассмотрение альтернативных выходов из различных жизненных ситуаций.

Дополнительное образование сегодня – это необходимость. Можно спросить любого студента или профессионала, пользуется ли он услугами дополнительного образования. И практически каждый ответит, ходит на курсы иностранных языков, компьютерных программ и др.

В феврале 2012 года на кафедре бухгалтерского учета и аудита был создан научно-методический центр профессионального образования специалистов в области бухгалтерского учета, анализа и аудита. Создание научно-методического центра – это повышение качества дополнительного профессионального образования для подготовки, переподготовки и повышения квалификации специалистов в области информационных и коммуникационных технологий в бухгалтерском деле и аудите.

По-нашему мнению, создание центра – это ответ на вызов времени, требующего определенного экономического решения и развитие инновационного образовательного пространства не только внутри вуза, но и за его пределами.

Научно-методический центр кафедры Бухгалтерского учета и аудита разрабатывает и апробирует новые учебные программы, проводит курсы повышения квалификации, авторские тематические и методические семинары для практикующих специалистов разных уровней профессиональной подготовки.

Приоритетным направлением деятельности научно-методического центра все же остается дополнительное образование студенческого потока.

А именно, это интенсификация и совершенствование межвузовского взаимодействия по направлению дополнительной подготовки бакалавров и магистров по направлению «Экономика», профиль «Бухгалтерский учет, анализ и аудит». Мы полагаем, что УМЦ позволяет студентам данного направления получать расширенные знания и приобретать практические навыки в области учета, анализа и аудита не выходя из стен университета.

Дополнительное образование научно-методического центра соответствует самым строгим нормативам качества. Программа обучения построена таким образом, чтобы обеспечить полноценную подготовку специалистов высокой квалификации. Все преподаватели научно-методического центра имеют ученые степени и звания. Каждый из педагогов – опытный профессионал, внимательно и ответственно подходящий к обучению.

Дополнительное образование в научно-методическом центре кафедры проводится по различным направлениям, а именно:

- Организация бухгалтерского учета на предприятии;
- Эффективная постановка бухгалтерского и налогового учета в ООО;
- Бухгалтерский учет и налогообложение;
- Бухгалтерский учет в системе 1С;
- Совершенствование контрольно-ревизионной работы;
- Индивидуальные курсы.

В 2014 году особой популярностью у слушателей-студентов пользовался авторский курс, разработанный доцентом кафедры Ткаченко Ю.А. «Варианты организации внутреннего контроля экономических субъектов».

Следует отметить, что дополнительное образование в научно-методическом центре регулярно сопровождается семинарами, тренингами, деловыми играми, индивидуальной и групповой диагностикой, мастер-классами, консультированием.

Преподаватели всегда являются инициаторами различных нововведений в обучении.

Так, за время действия научно-методического центра кафедры прошли обучение и успешно окончили курс свыше 250 студентов экономических специальностей и направлений.

Окончание курса подтверждает удостоверение или сертификат (рис.1).



Рисунок 1. Сертификат об окончании курса

Необходимо отметить, что после окончания вуза, бывшие студенты (выпускники), а сегодня высокопрофессиональные

специалисты проходят курсы повышения квалификации в научно-методическом центре кафедры Бухгалтерского учета и аудита.

Выпускники кафедры преуспевают в самых разных сферах, порой весьма далеких от экономической специализации института экономики и менеджмента.

Тем не менее, спустя годы после окончания вуза, каждый выпускник сохраняет в себе дух особой атмосферы выпускающей кафедры.

Согласно мониторингу по трудоустройству выпускники кафедры бухгалтерского учета и аудита работают в следующих организациях: Белгородский МСЦ – филиал ФГУП «Почта России», Белгородский филиал ЗАО МКБ «Москомприватбанк», Белгородский филиал ОАО «Банк Москвы», Белгородский филиал ООО «Ростовпромбурвод», Гостиница «АМАКС Конгресс-отель», ЗАО «Приосколье», ЗАО «Проект Энергия», ОАО «Белгородский электромеханический завод», ООО «БелСтрой», ООО «Внешторгкомплект», ОАО «БЕЛАВТО», ОАО «Банк ВТБ», ГСУ «Фонд государственного имущества Белгородской области», Филиал АК СБ РФ (ОАО) Белгородское отделение № 8592, Филиал «Восточное объединение по ЭГХ» ОАО «Белгородоблгаз», ОАО «РЖД» Филиал «Юго-Восточная железная дорога», Белгородское отделение, МУ «Городской центр реабилитации для престарелых и инвалидов», ОАО «Универмаг «Маяк», ОАО «Белгородский молочный комбинат», ГУ «Управление автомобильных дорог общего пользования и транспорта Белгородской области», ЗАО «МАКС-М», ОАО «Домостроительная компания», ЗАО «Белгородский завод металлоизделий», ОАО «Белгороднефтепродукт».

В рамках научно-методического центра, созданного на кафедре Бухгалтерского учета и аудита, выпускники прошлых лет могут получить дополнительное профессиональное образование

Время подтвердило, что создание научно-методического центра обеспечило преемственность в развитии профессионализма путем дополнительного образования студентов и кадров нашего города.

Литература:

1. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ (ред. от 21.07.2014) «Об образовании в Российской Федерации»
2. Слабинская И.А., Бендерская О.Б. Оптимальное построение дисциплины «Бухгалтерский учет и анализ» в системе высшего образования с применением дистанционных технологий в соответствии с ФГОС ВО четвертого поколения // Современные

образовательные технологии. Опыт, реализация, перспективы: сборн. статей Междунар. заочн. науч.-практич. конф. Белгород: изд-во БГТУ им. В.Г. Шухова, 2013.

3. Актуальные вопросы развития учета, анализа и аудита: монография / под ред. проф. И.А. Слабинской. Белгород: Изд-во БГТУ, 2013. 226 с.

4. Учет, анализ и аудит: перспективы развития / под общ. ред. проф. И.А. Слабинской. Белгород: Изд-во БГТУ, 2014. 245 с.

Слюняева Р.В.

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

ПРИЧИНЫ БЕЗРАБОТИЦЫ, ОТЛИЧИТЕЛЬНЫЕ ЧЕРТЫ РОССИЙСКОЙ БЕЗРАБОТИЦЫ

Экономической нестабильности свойственно такое явление как безработица. Безработица представляет собой сложное, многоаспектное социально-экономическое явление, когда часть экономически активного населения не занята в общественном производстве, не может реализовать свои физические и умственные способности при помощи рынка труда (последнее связано с отсутствием подходящих рабочих мест).

Безработица характеризует несоответствие рынка труда, вызванное превышением предложения труда над спросом. Безработица – отсутствие работы у активного населения страны. Понятие безработицы выражается в процентном соотношении количества безработных к активному рабочему населению. Неработающие люди являются одним из свойств рыночной экономики. Их численность существенно возрастает во время кризисов и снижается в периоды подъемов.

Следует отметить, что умеренная безработица является нормальным и даже необходимым явлением для экономического роста. Это своего рода резерв свободой рабочей силы, который может в последующем пригодиться, например, при расширении производства.

Каковы же причины безработицы? Почему здоровые и способные к рабочей активности люди вынуждены сидеть дома? Дать однозначные ответы на эти вопросы достаточно сложно. Причины безработицы могут скрываться как в уровне развития экономики, так и

в личностном отношении каждого гражданина страны к необходимости ходить на работу.

В последнее время, когда человеческая рабочая сила все чаще заменяется компьютерными технологиями, количество неработающих людей постоянно увеличивается. Например, свой штат существенно сократили типографии, так как теперь тексты набираются с помощью компьютерного оборудования. В итоге безработица в этом направлении возросла в несколько раз. Причины безработицы связаны и с временными преобразованиями в уровне производства товаров в различных отраслях экономики, а также экономическими застоями, падениями и депрессиями. Значимую роль вносит и определение оплаты труда. В случае, когда повышается минимальный размер труда, расходы производства существенно увеличиваются, следовательно, возникает необходимость в сокращении рабочей силы. Как уже говорилось выше, причины безработицы могут быть связаны непосредственно с человеком. Например, по состоянию здоровья он относится к рабочей силе, но работать намеренно не хочет, отдавая предпочтение спокойной и размеренной жизни без постоянных средств существования. Не всегда удается найти работу и по той причине, что рассмотренные варианты имеют низкую оплату труда, требуют определенных навыков, которыми человек в данный момент не владеет.

Безработный – это гражданин: трудоспособного возраста, границы которого устанавливаются законодательно (в России нижняя граница – 16 лет, верхняя – 54 для женщин, 59 – для мужчин), не имеющий работы и заработка, ищущий работу и готовый приступить к ней, зарегистрированный в органах службы занятости. Данные критерии зафиксированы в Законе «О занятости населения в РФ». Однако методология Международной организации труда предполагает иные характеристики. Так, возраст трудоспособности ограничивается 15-72 годами, кроме того, не обязательным является и официальная регистрация гражданина, т.к. искать работу можно и без обращения в государственные органы.

Отличительными чертами и особенностями развития занятости и формирования рынка труда в РФ на современном этапе являются абсолютное сокращение численности занятых в стране, сменившее устойчивую тенденцию советского периода к опережающему ее росту [1]. Начиная с 1998 г. идет также постепенное снижение безработицы. Внешне, казалось бы, это позитивная тенденция. Однако не секрет, что в условиях тяжелейшего кризиса видимость занятости в нашей экономике, особенно в первоначальный период реформ, в

основном поддерживалась за счет колоссального снижения заработной платы, административных отпусков без зарплаты.

Предприятиям требуются в основном рабочие профессии, тогда как среди обратившихся в Службу занятости около трети составляют специалисты и служащие. К тому же большая часть вакансий это самые низкооплачиваемые рабочие места, зачастую с тяжелыми и вредными условиями труда. Самым большим дефицитом российской экономики стали высококвалифицированные рабочие кадры. А без них конкурентоспособную экономику не построить. По некоторым выборочным оценкам, в российской промышленности остались сейчас лишь 5% рабочих высшей квалификации, а в США их 43%, в ФРГ 56%, Франции – 38%. Причины: кто-то в силу сложившихся обстоятельств потерял былое мастерство, кто-то ушел в теневые структуры, кто-то эмигрировал.

В условиях обострения финансового кризиса в России увеличилась численность официально зарегистрированных безработных до 1,93 млн. чел. Наблюдалось усиление процессов текучести, высвобождения рабочей силы, трудовой миграции, изменение ее направлений и форм. Так, за период кризиса среднегодовой коэффициент найма рабочей силы колебался в пределах 16-19, среднегодовой коэффициент ее выбытия – 24-32, среднегодовой темп сокращения занятости – 8-15. Проявилось активное развитие неформального сектора и рост занятости в теневой экономике [2].

Проблема занятости особенно остро стоит перед выпускниками школ, колледжей, вузов, молодежью, демобилизованной из рядов Вооруженных Сил. Численность официальных безработных юношей и девушек в возрасте 16-29 лет составила 403,9 тыс. человек. Доля безработной молодежи в общей численности незанятых граждан не снижается и составляет более 25%. Возросла и средняя продолжительность молодежной безработицы, которая превысила 6 месяцев.

Острота ситуации с молодежью обусловлена многими факторами. В частности, сохраняется профессионально-квалификационное несоответствие спроса и предложения рабочей силы. В последние годы в органах службы занятости в среднем регистрировались в качестве безработных 150-160 тыс. выпускников образовательных учреждений всех уровней [3].

По данным федеральной службы занятости удельный вес молодежи, не достигшей 25-летнего возраста, в общей численности зарегистрированных безработных превысил 20%. Однако, поскольку

не учитываются скрытые формы безработицы, можно предположить, что официальные показатели молодежной безработицы сильно занижены — далеко не все молодые люди в поисках работы обращаются в службу занятости.

Особую тревогу вызывает утрата молодежью ценности профессионализма. «Деньги — любым путем» — такова формула времени для многих молодых людей. Проявляется четкая тенденция люмпенизации молодежи, что в ближайшей перспективе отразится на социальной структуре российского общества со всеми вытекающими отсюда негативными последствиями. Особенно плохое положение в этом смысле в Северном, Уральском, Восточно-Сибирском и Дальневосточном округах [4].

Численность женщин среди официально зарегистрированных безработных в 1,5 раза больше, чем среди общей численности безработных. Проблема женской безработицы прежде всего связана с предоставлением женщинам неравных возможностей при приеме на работу и увольнении. В России около 53% населения составляют женщины, это более 78 млн. чел. В экономике занято около 31 млн. женщин, 47% общей численности занятых.

В наиболее сложном положении на рынке труда оказываются женщины, имеющие малолетних детей, выпускницы учебных заведений, не имеющие опыта работы, женщины предпенсионного возраста, а также женщины, имеющие профессии, по которым при приеме на работу преимущество отдается мужчинам.

И наконец, особенностью настоящего периода является то, что Российская Федерация встала на путь реформирования всей системы социальных гарантий. Создание российского эффективного цивилизованного рынка труда означает, прежде всего, ликвидацию всех этих негативных явлений, возвращение трудоспособных в легальную экономику. Очень вероятно, что осуществление намеченных правительством мер в сфере трудовых отношений, а также модернизация и структурная перестройка приведут к всплеску регистрируемой безработицы.

Сегодня многие предприятия столкнулись с основательно подзабытой проблемой дефицитом рабочих кадров. Новый дефицит существенно отличается от старого. Полтора десятилетия назад формальной нехватки рабочей силы в стране насчитывался многочисленный контингент квалифицированных промышленных рабочих. Сегодня же найти за воротами предприятия готовых квалифицированных рабочих стало трудно. Многие из них перешли в

торговлю, бытовое обслуживание, сферу бизнеса и отнюдь не рвутся оттуда в заводскую среду.

Негативное влияние на молодежную безработицу оказывают ожидания молодых людей от рабочих мест. Предъявляемые молодыми безработными требования к рабочим местам неоправданно высоки. Низкая стартовая зарплата в сочетании с установкой на скорейшее получение высокооплачиваемой должности служит тормозом при их трудоустройстве.

Универсальных рецептов по преодолению безработицы не существует. Правительства многих государств осознают остроту проблемы молодежной безработицы и направляют огромные финансовые средства на адаптацию молодых работников к рынку труда. Затраты на содействие занятости молодежи осуществляются в первую очередь в целях совершенствования качественного состава рабочей силы и носят в основном долгосрочный характер, они определяют развитие национальных экономик на многие десятилетия вперед. Во всем цивилизованном мире общепризнанно, что экономия и недовложения в образовательный, культурный и нравственный потенциал молодого поколения могут быть чреватые крайне негативными и тяжелыми последствиями как для отдельной личности, так и для нации в целом.

Пытаться сегодня реанимировать существовавшую в советский период систему государственного управления трудовыми ресурсами дело безнадежное и вредное, но государству не пристало и становиться в позу стороннего наблюдателя, безучастного к тому, что происходит в сфере занятости. Стратегия государства в сфере занятости абсолютно необходима, вопрос в том, какой быть этой стратегии.

Литература:

1. Власов В. Новый порядок регистрации безработных / В. Власов // Занятость, 2011. – С. 112.
2. Россия в цифрах. Статистический сборник. / Госкомстат РФ 2010 – С. 27
3. Николаева И.П. Макроэкономика / И.П. Николаева – М.: ЮНИТИ, 2009. – С.132
4. Безработица в молодежной среде (последствия). Собрание статей // Социальная работа [Электронный ресурс] <http://social-work.ru/article/815>

Смоленская О.А.

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

ОПЕРЕЖАЮЩАЯ СОЦИАЛЬНАЯ И ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ АДАПТАЦИЯ БУДУЩИХ МЕНЕДЖЕРОВ ПО ПЕРСОНАЛУ

Отличительной особенностью подготовки менеджеров по персоналу является практическая направленность к цели подготовки обучающихся эффективному управлению сотрудниками, персоналом. Это предполагает не только сообщение студентам соответствующих знаний, но и формирование у них умений практического руководства людьми, умения определять профессиональные и личностные качества сотрудников, а также выработку желания и умения самосовершенствоваться в качестве руководителей и личностей.

Зачастую студенты не имеют определенных представлений о специфике управленческой деятельности и, соответственно, не могут оценить степень своей пригодности к этому типу деятельности. Необходимо создание условий для определения профессиональной пригодности и адаптации студентов к деятельности, связанной с управлением персоналом. Одним из показателей готовности студента к управленческой деятельности является профессиональная самостоятельность, формированию которой должно быть посвящено значительное время в процессе их образования в вузе.

Важным моментом подготовки студентов по этому направлению является организация практической деятельности, как один из элементов учебного процесса. Формирование профессиональных знаний, умений и навыков будущих менеджеров по управлению персоналом представляет собой решение ряда взаимосвязанных проблем: анализ сложившейся ситуации с подготовкой студентов по направлению «Управление персоналом», включая выявленные условия и факторы; моделирование самих программ и форм обучения; определение ближайшей и стратегической цели, а также выбор оперативных, строго продуманных способов, форм и средств обучения. Основными этапами работы являются: исследование самооценки студентов; разработка и апробация практико-ориентированной модели обучения, с применением активных методов подготовки; разработка методического обеспечения подготовки; формирование профессиональных знаний и умений в области управления персоналом и мотивационной сферы будущих менеджеров.

Образовательная деятельность кафедры социологии и управления по подготовке будущих менеджеров по персоналу построена в соответствии с ФГОС-3. Помимо привития профессиональных навыков большое внимание уделяется опережающей адаптации студентов к будущей профессиональной деятельности, новой для себя роли «Менеджера по кадрам», трудовому коллективу предприятия [1, 2].

Эта работа ведется в различных формах. Во-первых, в образовательном плане подготовка по направлению ведется в соответствии с образовательным стандартом и направлена на формирование соответствующих компетенций, таких как знание принципов формирования системы адаптации персонала, разработки и внедрения программ адаптации и умение применять их на практике; знание основ подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и умение использовать их на практике, знание основ управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала и умением применять их на практике, знание основ организации работы с кадровым резервом и умение применять их на практике, умение определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала (в том числе аттестации) в соответствии со стратегическими планами организации, умение разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала и владение навыками проведения текущей деловой оценки (в том числе аттестации) различных категорий персонала, знание принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала, в том числе оплаты труда, и умение применять их на практике, умение оценить эффективность текущей деловой оценки персонала, владение навыками получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала

Второй формой опережающей адаптации служит введение в учебный план направления «Управления персоналом» – авторского курса «Адаптация персонала», разработанного преподавателями кафедры социологии и управления совместно с сотрудниками НМЦ ПАТС БГТУ им. В.Г. Шухова. В рамках этого курса ведется значительная работа, направленная на формирование следующих профессиональных компетенций: умение анализировать ситуацию на рынке труда специалистов, применять различные способы поиска работы, составлять резюме, обращаться в службы, занимающиеся трудоустройством, вести переговоры с работодателями, заключать трудовой договор, определять наиболее эффективные пути, средства и методы достижения успеха в профессиональной деятельности, владеть

технологией целеполагания и целеопределения в поиске работы, технологией самостоятельного поиска работы, технологией профессиональной адаптации, а также навыками уверенного и грамотного поведения при поиске работы, навыками создания положительного имиджа в ходе общения с работодателями и представителями кадровых служб современной ситуации на рынке труда, требований работодателей к подготовке специалистов, основных способы поиска работы, основ профессиональной адаптации. Учебный процесс ориентирован на практическую деятельность и использование активных методов обучения (личностно-ориентированная практическая деятельность, семинары-конференции, лекции прикладного характера, мини-исследования, практические кейсы, экспериментальные задания и имитационные деловые игры, изучение производственных ситуаций, тестирование).

Третья форма – производственная практика. В соответствии с практико-ориентированным обучением базами практики являются промышленные предприятия, научно-исследовательские и проектные институты, банки, страховые, торговые, инвестиционные и иные компании, службы по труду и занятости, кадровые рекрутинговые агентства и другие организации, имеющие в своем составе кадровые службы или подразделения, выполняющие функции по управлению персоналом: отдел кадров, отдел управления персоналом, отдел обучения, отдел развития персонала, отдел организации труда и заработной платы, отдел мотивации и оплаты труда, отдел социального развития и т.п. Студенты направления «Управление персоналом» успешно проходят производственную как в государственных организациях (администрация г. Белгород, Инспекция Федеральной налоговой службы по г. Белгороду, ГУП Белгородский областной фонд поддержки ИЖС), так и в крупных компаниях г. Белгорода (ООО «Управляющая компания ЖБК-1», ЗАО «Белгородский цемент», ОАО «Управление механизации №3», ЗАО «Белгородский завод горного машиностроения», ОАО «Белгородэнергоремонт», филиал «МРСК-ЦЕНТРа» «Белгородэнерго», ОАО «Белгородский абразивный завод», ООО «Завод Новатор», ОАО Белгородская швейная фабрика «Россиянка», ОАО «Колос», ОАО «Сбербанк России») и Белгородской области (ОАО «Шебекинский машиностроительный завод», г. Шебекино; Агропромышленный холдинг «БЭЗРК – БЕЛГРАНКОРМ», пгт. Ракитное; ОАО «БелВелокс», пгт. Чернянка; ООО «Шебекинский овощной комбинат», г. Шебекино) и др. Студентам также предоставляется возможность прохождения

практики на базе управления кадров БГТУ им. В.Г. Шухова, Белгородского инженерно-экономического института.

Контроль выполнения студентами программ практики обеспечивается проверкой собранных материалов руководителями практики от организации и от университета (письменный отчет о прохождении практики, дневник по практике, отзыв-характеристика производственной работы от руководителя практики от организации). По окончании практики студент сдает зачет.

Для организации практики используются современные информационные технологии (1С: Зарплата и управление персоналом 8.0, информационно-правовые системы «Консультант+», «Гарант»). Студенты проходят практику на неоплачиваемых рабочих местах.

Выпускные квалификационные работы (ВКР) также готовятся с использованием материалов конкретных организаций. В выводах и предложениях ВКР дипломниками даются практические рекомендации по совершенствованию системы управления персоналом, ротации кадров, повышению эффективности адаптации персонала исследуемой организации.

Таким образом, важными формами опережающей адаптации будущих менеджеров по кадрам становятся: специально организованная практика, ориентированная на формирование представления о содержании и направлениях профессиональной деятельности управленца на наиболее типичных примерах организаций и предприятий различных форм собственности; формирование профессиональной позиции, мировоззрения, стиля поведения, освоение профессиональной этики; овладение умениями с развитие элементов профессиональной квалификации самостоятельного решения рабочих задач; приобретение практических навыков по разработке и использованию технологий управления персоналом.

Четвертой формой опережающей социальной и профессиональной адаптации служат совместная деятельность кафедры и НМЦ ПАТС: участие студентов в ярмарках вакансий, обеспечение взаимодействия с профильными предприятиями для трудоустройства выпускников университета, проведение профориентационного тестирования студентов; организация для студентов старших курсов тренинговых занятий по формированию личностных компетенций с целью повышения их конкурентоспособности на рынке труда; проведение научно-практических конференций и семинаров с участием

представителей предприятий; Осуществление подбора специалистов из числа выпускников университета по заявкам предприятий и др.

Резюмируя сказанное, можно констатировать, что комплексное применение различных форм опережающей адаптации способствует быстрому вхождению молодых специалистов в реальную деятельность на будущем месте работы, ускоряя отдачу от них как от работников и повышая эффективность их труда. Вместе с тем, данный структурированный подход подготовки студентов по направлению «Управление персоналом» осуществляемый кафедрой социологии и управления может стать основой модели опережающей социальной и профессиональной адаптации» будущих менеджеров по персоналу к профессиональной деятельности в сфере управления персоналом.

Литература:

1. Фомин В.Н., Шумова Е.Ю. О соотношении текущей и опережающей адаптации в процессе профессионального становления личности // Непрерывное многоуровневое профессиональное образование: традиции и инновации: сб. ст. по матер. регион. науч.-методич. конф. в 2 ч. Ч.2. / отв. ред. И.С. Суровцев; Воронежский ГАСУ. – Воронеж, 2012. – С. 144–148.

2. Фомин В.Н., Котьякова А.Ю. Трудовая адаптация персонала в современных условиях // Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях: сб. матер. IV всеросс. науч.-практ. конф. (Белгород, 14 декабря 2012 г.) / под ред. В.С. Севостьянова, Н.Н. Реутова, В.Н. Фомина. – Белгород: Изд-во БГТУ им. В.Г. Шухова, 2012. – С. 282–287.

Смоленская О.А.

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

**ТРУД ЖЕНЩИН И НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ В
ПРОМЫШЛЕННОСТИ ВО ВТОРОЙ ПОЛОВИНЕ XIX В.
В РОССИИ**

В дореволюционной России рабочие делились на три возрастные группы: малолетние (до 15 лет), подростки (15-17 лет), взрослые. Одной из важнейших характеристик рабочего класса является проблема применения труда несовершеннолетних и женщин. С отменой крепостного права деревня сильнее втягивалась в товарообмен, строительство железных дорог способствовало

подвижности населения. Так же, в связи с внедрением в производство машин дешевый труд женщин, малолетних и подростков более интенсивно стал применяться в производстве. Количество несовершеннолетних в промышленности в 1874 г. равнялось 10-15 % общего числа рабочих, среди которых дети от 10 до 12 лет составляли от 25 до 40 %¹.

По данным обследования фабрично-заводской промышленности Московской губернии, произведенного в начале 80-х годов XIX в., видно, что почти две трети всех рабочих поступило на фабрику в возрасте до 14 лет, из них в возрасте моложе 10-11 лет – 33 % общего числа рабочих. Неограниченное применение труда детей давало возможность фабрикантам поддерживать заработную плату на очень низком уровне. Зарплата подростков составляла 50 %, а малолетних – менее 30 % заработка взрослых. Так, заработная плата по Московской губернии в бумагопрядильном производстве составляла у взрослых 12-25 коп. в день, то малолетних 7-9 коп., стекольном у взрослых 12-40 коп., у малолетних 3-6 коп. Такое соотношение было характерно почти для всей России.

Женский труд на протяжении XVIII в. применялся периодически и в ограниченных размерах. Как отмечал К.А. Пажитнов, в 1769 г. во всех заведениях России было занято всего лишь 550 женщин, или 1,2 % всех рабочих. Широкое применение женского труда стало возможным только в пореформенный период в связи с внедрением в производство машин. Существовала дискриминация в оплате труда, несмотря на одинаковую продолжительность рабочего времени и производительность труда, заработок женщины почти в два раза уступал заработку мужчин, особенно на текстильных, конфектных, резиновых, табачных предприятиях и типографиях². Суммарные данные о труде работниц в российской промышленности за 60-70-е гг. XIX в. отсутствуют. Но имеющиеся более поздние материалы доказывают, что женский труд особенно широко применялся в легкой промышленности и темпы привлечения женского труда быстро возрастали.

В конце 1870-х - начале 1880-х гг. в промышленности Петербурга и Москвы женщины составляли 15-17 % всей рабочей силы. При этом наиболее широко женский труд использовался в текстильной, свеклосахарной, табачной и спичечной промышленности. Так в

¹ Шельмагин И.И. Фабрично-трудовое законодательство в России (второй половины XIX в.) – М., 1947. – С. 188.

² Крузе Э.Э. Условия труда и быта рабочего класса России в 1900-1914 гг. – Л., 1981. – С. 143.

петербургской текстильной промышленности женщины составляли 42,6%, в московской – 21,2%. На крупнейшей Российско-Американской резиновой мануфактуре в Петербурге в 1881 г. работницы составляли 45,5 % всего состава рабочих³. Женский труд наиболее широкое применение получил в производствах по обработке волокнистых веществ 36,8 %, в химическом производстве 25 %, а наименьшее в металлообрабатывающем 2,5 %. Такие быстрые темпы привлечения в производство труда женщин и детей вызвали следующие условия: во-первых, детский и женский труд привлекал предпринимателей своей дешевизной и не сопротивляемостью, во-вторых, низкая заработная плата рабочих вынуждала остальных членов семей идти на заработки.

В первые два десятилетия после отмены крепостного права применение наемного труда сопровождалось жесткой эксплуатацией, при отсутствии правового регулирования данных общественных отношений. Такое положение рабочих вызывало недовольство и сопротивление. Рабочие волнения вскрывали мрачные стороны фабричной жизни, привлекая всеобщее внимание и вызывая специальные обследования и анкеты промышленного быта.

История 60-70-х гг. XIX в. представляет нам ряд попыток административных сфер осуществить мысль о недопущении к фабричным работам детей моложе 12 лет, и ограничить время работы несовершеннолетних, но эти попытки из-за отсутствия четкого представления о необходимости регламентации отношений между предпринимателями и рабочими, разбивались о сопротивление фабрикантов.

Более консервативная часть русской буржуазии, преобладавшая в Центральном районе, выступила против разработки фабричного законодательства. Предприятия, принадлежавшие ей, были в техническом плане хуже оснащены, и высокий уровень производительности обеспечивался за счет жестокой эксплуатации рабочих и привлечения дешевой рабочей силы – в первую очередь детской и женской. Поэтому они и выступали против вмешательства правительства в их отношения с рабочими, аргументы патриотического свойства – интересы отечественной промышленности и т.п. – были безошибочным средством московских промышленников направлять политику правительства в этот период по желательному для них руслу.

³ Рабочий класс в России от зарождения до начала XX века. – М., 1989.

Предприниматели более развитых промышленных районов (Петербургский, Лодзинский) ходатайствовали об ограничении работы малолетних и даже нормировании труда взрослых мужчин. Основной причиной этого являлось то, что из-за нехватки рабочих рук и высокой заработной плате в петербургском районе, была выгоднее замена рабочего машиной, что привело к различию в технике производства.

В связи с быстрым развитием промышленности и все большей механизации производства доля детского и женского труда возрастает. Кроме того, внедрение машинного производства вело к резкому удлинению рабочего дня для всех категорий рабочих, средняя продолжительность которого по всей России составляла от 12 до 15 часов в сутки. Наиболее продолжительным он был на предприятиях текстильной, пищевой и горнозаводской промышленности. Между тем, детский труд ни в какой мере не был ограничен и применялся наряду со взрослым за пониженную плату. Такое положение несовершеннолетних рабочих привлекало так же и внимание общественности. Обозреватель в Отечественных записках указывал: «детский труд эксплуатируется на фабриках и заводах в очень широких размерах. Какого-нибудь предельного возраста для приема на фабрику у нас не существует, в то время как в Англии дети принимаются на фабрики не ранее 10 лет, в Германии и Франции не ранее 12 лет, наши фабриканты не церемонятся, принимают на работу детей 8, 7 и даже 6 лет».

К этому времени в большинстве Европейских государств детский рабочий день поставлен в узкие рамки. В Англии рабочий день детей моложе 14 лет был равен 6,5 ч. и для подростков (14-18 лет) – 10 ч. Кроме того, во всей Европе ночной детский труд был запрещен, исключение составляли (типографии, стекольные заводы и некоторые отрасли металлообработки). На фабриках Московской губернии дети по возрасту чуть ли не грудными работают на равне со взрослыми, то есть по 15 и даже 17 ч. в сутки, в ночной работе они принимали участие так же на равне со взрослыми. И такое положение вещей вовсе не являлось только на фабриках Московской губернии, оно было распространено по всей России.

Правительство под давлением общественности были вынуждены выработать меры по охране и регламентации труда детей. Таким образом, спустя 23 года с момента первых разработок о регулировании фабричного труда, 1 июня 1882 г. был издан первый фабричный Закон «О малолетних работающих на заводах, фабриках и мануфактурах» (далее – закон 1 июня 1882 г.), регламентировавший труд малолетних и учреждение фабричной инспекции. Согласно закону: 1) дети, не

достигшие 12-летнего возраста, к работам в промышленных заведениях не допускались; 2) малолетними считались дети от 12 до 15 лет, их работа была ограничена 8 часами в сутки (не включая время, необходимое на завтрак, обед, отдых и посещение школы), при чем не должна продолжаться более 4-х часов подряд; 3) была запрещена ночная работа малолетних, между 9 часами вечера и 5 часами утра, а так же в воскресные и праздничные дни; 4) на вредных производствах труд несовершеннолетних до 15 лет запрещался; 5) на владельцев заведений возлагались обязанность предоставлять возможность малолетним, не имеющим не имеющим свидетельства об окончании курса народного училища, посещать школу. Для реализации этого закона вводился специальный орган надзора – фабричная инспекция.

В случае точного выполнения ст. 1 закона, запрещающей труд детей до 12 лет, Россия по охране детского труда заняла бы одно из первых мест в Европе, где малолетние не допускались к работе до достижения следующего возраста: 14 лет – в Швейцарии и Австрии, 13 лет – во Франции, 11 – лет в Англии, 10 лет в Испании и Дании, 9 лет – в Италии⁴.

Несмотря на все «урезания», вышеуказанные недостатки закона и неоднозначность практики его применения закон 1 июня 1882 г. дал положительные результаты. Удельный вес детского труда в производстве все же снизился. Численность малолетних среди рабочих за 1882-1885 гг. в Московском фабричном округе сократилась с 9,5 до 3,2 %, во Владимирском с 10,8 до 3%. По приблизительным подсчетам инспекторов в абсолютных цифрах число малолетних уменьшилось в Московском округе на - 5500, а во Владимирском на 4400 человек. И в целом по России до принятия закона малолетние среди фабрично-заводских рабочих составляли в среднем 5%. Уже по данным за 1887 г. число малолетних значительно сократилось, соотношение половозрастного состава рабочих было следующим: число взрослых мужчин в составляло 577834 или 73,2 %, женщин 184144 или 23 %, в итоге число взрослых рабочих составляло 761978 человек или 96,5 %. Малолетних мужского пола насчитывалось 19033 или 2,4 % и женского 8311 или 1,1 %, всего 27344 или 3,5 % . К середине же 90-х годов их процент упал до двух, а в европейской России даже до 1,8%. Из общего числа 1 079 093 рабочих на долю малолетних в середине 90-х годов приходилось 20170 человек. Несмотря на то, что фабриканты старались малолетних заменить подростками и женщинами, тем не менее, ограничение детского труда побуждало

⁴ РГИА. – Ф. 20. – Оп. 2. – Д.1784. – Л. 48.

фабрикантов вводить новую технику и технологии, повышающие производительность труда.

Применение женской рабочей силы стало возрастать с середины 1880-х гг. В 1885 г. доля женского труда в обследованных фабрично-заводских предприятиях составила 30 %. В отдельных производствах они составляли около половины занятых рабочих: бумаготкачком 52,5 %, писчебумажном 46,3 %, в хлопчатобумажном и шерстяном – 40 %, рогожном – 46,5 %, льняном – 49 %, а шерстемойном работали почти одни женщины – 81,4 %.

Так писали современники о труде женщин в промышленности: «Положение работниц на фабриках в высшей степени тяжелое. Они вынуждены нести одинаковый труд с мужчинами и наравне с ними работать по 15-17 часов в сутки. В то время как, например, в Англии и Швейцарии, женский ночной труд запрещен, на наших фабриках женщины принимают участие в ночных сменах наравне с мужчинами. В Швейцарии работница мать пользуется обеденным отдыхом в 1,5 часа, а для остальных он равен час: цель такой льготы для работницы матери – дать ей позаботиться о своем ребенке. Никакими льготами русская работница мать не пользуется, и ей в большинстве случаев приходится кормить своего грудного ребенка тут же около машины, оторвавшись на несколько минут от работы». Беременные женщины работали до тех пор, пока могли, в случае же невозможности выполнять работу, немедленно рассчитывались фабрикой⁵.

К середине 1890-х гг. удельный вес женского труда в текстильной промышленности повысился до 40,1 %, в 1900 г. достиг 44,3 %. Среди общего состава рабочих фабрично-заводской промышленности в 1900 г. женщины составили 27 %. В целом труд женщин, подростков и малолетних в фабрично-заводском производстве имел широкое применение и по данным 1897 г. в общем числе 488 тыс. зарегистрированных рабочих, женщины и несовершеннолетние составляли 219 тыс. или около 45 %.

В начале 1880-х гг. в Европе начался кризис перепроизводства, перекинувшийся на Россию, и поставил вопрос о необходимости быстро сократить производство. Поскольку массовое увольнение рабочих грозило опасностью рабочего движения, поэтому необходимо было найти другой выход из сложившейся ситуации.

В большинстве западноевропейских стран ночная работа женщин и детей к тому времени была запрещена. Женщины, ни при каких

⁵ Быков А.Н. Фабричное законодательство и его развитие в России. – СПб., 1909. – С. 272.

обстоятельствах не должны были работать ни ночью, ни в выходные дни⁶.

Политическая обстановка после Морозовской стачки, волнения на фабриках Московской и Владимирской губерний, глубокие кризисные явления в промышленности заставляли правительство торопиться с изданием закона. 3 июня 1885 г. был обнародован закон, по которому с 1 октября текущего года на хлопчатобумажных, полотняных и шерстяных фабриках запрещался ночные работы для несовершеннолетних (15-17 лет) и женщин. Ночь определялась, сообразно закону о малолетних, от 9 часов вечера до 5 часов утра. Момент введения (1 октября) был установлен в соответствии с тогдашним общим в центральном мануфактурном районе обычаем нанимать рабочих на два полугодиевые срока: «по Покров» и «по Пасху». Он вводился в виде временной меры, действие которой ограничивалось тремя годами.

Министру финансов было предоставлено право, распространять действие закона 1885 г. на отрасли промышленности, в самом законе не упомянутые. Постепенно, между 1885 и 1897 гг., ему были подчинены все производства по обработке волокнистых веществ: в 1886 г. запрещение было распространено на фабрики льнопрядильные, льнотрепальные и изготавливающие смешанные ткани; в 1895 г. – на заведения, занимающиеся обработкой джута и пеньки, в 1897 г. – шелка, и в 1898 году на некоторые вредные работы на фосфорно-спичечных фабриках указанные в списке для малолетних рабочих⁷.

В действительности, сфера применения закона была шире, чем можно предположить при чтении его текста, так как большинство фабрично-заводских работниц было занято именно обработкой волокнистых веществ. К 1885 г. количество женщин занятых в текстильной промышленности составлял 35-40 % /

В конце 80-х - начале 90-х годов XIX века промышленный кризис сменился новым подъемом, и стачечное движение рабочих несколько ослабло. Пользуясь этим, предприниматели принимают меры к пересмотру и коррекции некоторых статей фабричных законов 80-гг. Наступление буржуазии, поддержанное официальной реакцией, увенчалось успехом. В итоге в Законе от 24 апреля 1890 г. «Об изменении постановлений о работе малолетних, подростков и лиц

⁶ Янжул И.И. Детский и женский труд в Англии и России // Отечественные записки. – 1880 – № 3–4. – С. 426-452.

⁷ Циркуляр Министерства финансов 7 декабря 1895 г. № 24355. // Сборник узаконений, правил и распоряжений по делам, касающимся фабричной инспекции. Вып. 2. – СПб, 1899.

женского пола на фабриках, заводах и мануфактурах и о распространении правил о работе и обучении малолетних не ремесленные заведения», в котором можно выделить следующие нормы о фабрично-заводском труде детей, подростков и женщин: разрешение на дневной труд детей до 12 лет, уже работавших на промышленных предприятиях; подтверждение права на 6-часовую непрерывную работу для малолетних рабочих от 12 до 15 лет, законом предусматривались особые правила работы в стекольном производстве: ночной труд подростков и женщин разрешался не более шести часов в сутки; обязательным условием их допуска к ночным работам был запрет на привлечение к труду этих лиц ранее истечения 12 часов после завершения ночной работы. Для остальных предприятий предусматривалось, что рабочие работавшие ночью, не могли быть допущены для работы ранее 12 часов дня, следующего за ночной работой, трактовка ночной работы для несовершеннолетних и женщин, исходя из специфики отрасли производства. Кроме того, главный фабричный инспектор по представлениям местных фабричных инспекторов мог допускать подростков и женщин к работам на фабриках, в воскресные и праздничные дни всюду, где подростки и женщины работают совместно с главами их семей, то есть почти везде.

Разработка и принятие закона от 24 апреля 1890 г. явилось радикальной корректировкой целого направления рабочего законодательства. В его статьях, учитывая все обстоятельства их применения, интересы владельцев предприятий выступали более явственно и последовательно, чем в актах 1882-1885 гг. В тоже время в нем нельзя выделить ни одной статьи, ни одной оговорки, принятой в изменение действовавших норм и правил, содержание которых можно было бы расценить как дополнительную уступку рабочим. Таким образом, решение Государственного совета, утвержденное царем 24 апреля 1890 г., заменило собою оба закона 1882 г. и 1885 г., объединив их в один, изменив прежние нормы в самых важных частях, были урезаны права несовершеннолетних рабочих и женщин, установленные ранее действовавшим законодательством.

Являясь определенным итоговым актом в правовой политике последней четверти XIX в. по рабочему вопросу, рассматриваемый закон 24 апреля 1890 г. одновременно выступал как контрмера по отношению к прежним законам о применении в промышленности России труда несовершеннолетних рабочих и женщин (все пункты были скорректированы в пользу фабрикантов).

Этот вывод подтверждает и мнение обозревателя журнала «Русская мысль»: «Установленные изъятия дают широкий простор для занятий женщин и подростков, что только небольшая их часть будет находиться в условиях, когда согласно букве закона, им не может быть разрешена ночная работа. В значительных фабричных центрах жены и дочери работают совместно с главами семей; изъятие под предлогом усиленных заказов, может распространиться на большую часть года, если фабрика производит товары для нижегородской ярмарки и самых больших южно-русских ярмарок, то время усиленных заказов может наступать 6-8 раз в году и ночная работа женщин будет разрешена с небольшими перерывами в течение целого года»⁸.

Новый этап в работе над фабричными законами начался при С.Ю. Витте, который считал акты 1882-1886 гг. «видными памятниками плодотворной законодательной деятельности». С.Ю. Витте в своей экономической политике стремился решить сложную задачу: с одной стороны, обеспечить стабильные возможности для развития промышленности путем предупреждения конфликтов между рабочими и предпринимателями, возникавшие на экономической почве, а так же равные условия конкуренции для промышленников, а с другой предупредить возникновение классовых столкновений политического характера. Он признавал, то, что задержка в проведении реформ стала «значительным поводом к обострению отношений рабочих и фабрикантов в России и к развитию и распространению между рабочими крайних воззрений с социалистическим, а иногда и революционным оттенком»⁹.

Середина 1890-х гг. характеризуется в России подъемом стачечной борьбы фабрично-заводского пролетариата. Главным требованием было сокращение продолжительности рабочего дня с 12-14 до 10,5 часов, своевременная выплата заработной платы, повышение расценок и т.д. Власти вынуждены были идти на экономические уступки и приступить к разработке закона о нормировании рабочего дня.

Новый фабричный закон «О продолжительности и распределении рабочего времени в заведениях фабрично-заводской промышленности» был утвержден 2 июня 1897 г. Им устанавливалась максимальная продолжительность рабочего дня – 11,5 часов, а в

⁸ Преобразование фабричной инспекции // Русская мысль. – 1893. – # 5. – С.196–200.

⁹ Куприянова Л.В. «Рабочий вопрос» в России во второй половине XIX-начале XX в. // История предпринимательства в России. Книга 2. Вторая половина XIX-начало XX века. – М., 1999. – С. 343.

предпраздничные и субботные дни 10 часов. Рабочие от 15 лет приравнялись к взрослым.

Продолжительность труда работниц в дневное время в России, согласно закону 1897 г., не должна была превышать 11,5 часов, между тем в Германии, Австрии и Швейцарии она составляла 11 часов, во Франции 10, в Англии на текстильных фабриках – 10, а в остальных производствах – 10,5 часов. В ночное же время труд женщин в России ограничивался 10 часами, во Франции – 7 часами, в Англии, Австрии, Швейцарии и Италии ночной труд женщин был запрещен. Дневная работа подростков (15–17 лет) в России ограничивалась 11,5 часами, в Голландии, Швейцарии и Австрии – 11 и в остальных странах – 10 часами. Дневная работа детей (12–15 лет) в России по закону не должна была превышать 8 часов, а при двухсменной работе – 9 часов. Ночной труд разрешался в стекольном производстве. В Италии дневная работа детей была ограничена 11 часами, в Австрии – 8, во Франции – 10, в Англии – 6,5, в Германии, Швеции, Норвегии – 6 часами. В большинстве указанных стран ночные работы детей в эти годы были запрещены¹⁰.

Таким образом, с принятием закона «О продолжительности и распределении рабочего времени в заведениях фабрично-заводской промышленности», была регламентирована одна из важнейших сторон в отношениях между предпринимателями и рабочими, по которому впервые устанавливались правовые нормы, определявшие продолжительность рабочего времени, значительно ниже существовавших ранее на российских фабриках. В случае реального исполнения закон имел большое значение для социально-экономического положения рабочих, учитывая даже то, что в сравнении с другими странами продолжительность рабочего дня оставалась более высокой.

В фабричных законах не было никаких ограничений, облегчающих работу беременной женщины, лишь в «Правилах о хранении и расходовании штрафных капиталов» при фабриках (изданных 4 декабря 1890 г.), было указано, что из штрафных капиталов можно, выдать пособие работницам, находящимся в последнем периоде беременности и прекратившим работу за две недели до родов. Таким образом, никакой обязательной выдачи пособий не установлено и оставлено на усмотрение фабрикантов. Никакой охраны фабричной работницы как матери в России до 1905 г.

¹⁰ Куприянова Л.В. «Рабочий вопрос» в России во второй половине XIX-начале XX в. // История предпринимательства в России. Книга 2. Вторая половина XIX-начало XX века. – М., 1999. – С. 347.

издано не было. Хотя правительство большинства Европейских стран обратило на это внимание: так в Швейцарии (закон от 23 апреля 1977 г.) работа беременных женщин запрещалась в течение 8 недель, с условием не менее 6 недель после родов; в Германии (ст. 137 Пром. уст.), Норвегии (закон от 27 июня 1992 г.), Англии (закон от 17 августа 1901 г.) запрещалась работа женщин в течение 4 недель после родов.

Бурное развитие промышленности и внедрение в производство машин, позволило предпринимателям интенсивно использовать дешевый труд детей. Уже в первое пореформенное десятилетие детский труд составлял 10-15 % в среде фабрично-заводских рабочих крупных промышленных центров. Основным законодательными актами, регламентировавшими детский труд стали законы: 1 июня 1882 г. «О малолетних, работающих на заводах, фабриках и мануфактурах», 5 июня 1884 г. О взысканиях за нарушения постановлений о работе малолетних на заводах, фабриках и в ремесленных заведениях, 12 июня 1884 г. «О школьном обучении малолетних, работающих на заводах фабриках и мануфактурах, о продолжительности их работы и о фабричной инспекции», 24 апреля 1890 г. «Об изменении постановлений о работе малолетних, подростков и лиц женского пола на фабриках, заводах и мануфактурах и распространении правил о работе и обучении малолетних на ремесленных заведениях». Содержание законов касающихся детского труда составляли: 1) определение возраста, с которого дети могут допускаться к работе в промышленных заведениях, 2) установление продолжительности их работы, распределение ее в течение суток, 3) ограничение и безусловное воспрещение их труда в особо вредных для здоровья производствах, 4) обеспечение их школьным образованием, 5) установление ответственности предпринимателей за нарушение, 6) о введении фабричной инспекции для надзора за выполнением законов.

Социально-экономические условия второй половины XIX в. - начала XX в. вынуждали женщин из рабочей и разночинной среды искать себе самостоятельные источники существования, а развитие машинного производства позволило широко использовать труд женщин фабриках. Женский труд в России до закона 1885 г. совершенно не регламентировался. Существовала дискриминация в оплате труда, несмотря на одинаковую продолжительность рабочего дня и производительность труда, заработок женщины почти в два раз был меньше заработка мужчин. Не существовало законов, охраняющих беременную женщину-работницу, она работала до родов, и даже во время родов не всегда обеспечивалась медицинская помощь.

Никакими льготами молодые матери не пользовались и с момента оставления работы получали расчет. Фабричная администрация обычно разрешала матери-работнице кормить ребенка только один раз, в обеденный перерыв, нередко прямо в цеху.

Использование труда женщин во вредных производствах, высокая продолжительность рабочего дня, труд женщин в ночное время, плохой уход за детьми в связи с занятостью матери, недостаточное питание ребенка и матери, привели к тому, что смертность детей фабрично-заводских рабочих стала выше общероссийской: из 100 родившихся детей рабочих умирало 59-64¹¹. Все выше изложенное позволяет сделать вывод о том, что применение женского труда без определенных ограничений и защиты, изнуряли работницу и разрушали здоровье, причем не только самой женщины, но и ее потомства. Правительство не задумывалось над тем, чтобы облегчить труд женщин в производстве. А тем более предприниматели, полностью игнорировавшие охрану труда женщин-работниц, из-за обилия свободных рабочих рук. Под воздействием кризиса перепроизводства и усилившейся конкуренции между предпринимателями были изданы законодательные акты, регламентировавшие женский труд. Содержание законов касающихся женского труда составляли: 1) запрещение ночной работы в некоторых производствах; 2) установление продолжительности их работы. В исследуемый период в фабричном законодательстве так и не было установлено никаких ограничений, облегчающих работу беременной женщине, предоставляющих право на отпуск, ограничивающих работу женщин во вредных производствах. По усмотрению фабрикантов из штрафного капитала при фабриках можно было выдавать пособие работницам, находящимся в последнем периоде беременности и прекратившем работу за 2 недели до родов. За 1901 г. по отчетам фабричных инспекторов число случаев выдачи пособий по беременности работниц зафиксировано 16910, средний размер каждого пособия составлял 3 рубля 85 коп. В большинстве стран Европы обращалось внимание на ограждение фабричной работницы как матери. В России в этом отношении никаких законов не было.

Кроме, того, в результате начавшейся реакции в законодательстве и без того слабые законы 1882 и 1885 гг. в новом законе от 24 апреля 1890 г. были сведены в один и урезаны в самых главных пунктах.

Политику правительства по рабочему вопросу (куда входил труд женский и несовершеннолетних) в этот период определяли несколько

¹¹ Крузе Э.Э. Условия труда и быта рабочего класса России в 1900-1914 гг. – Л., 1981. – С. 143.

субъективных факторов. Издание рассмотренных законов стали следствием быстрого промышленного развития России и результатом столкновения интересов трех субъектов: государственной власти, предпринимателей и рабочих. Самодержавие балансировало между собственными интересами, т.е. охраной общественного спокойствия в государстве, интересами постоянно усиливавшегося давления на власть экономически крепнущей буржуазии и опасностью социальной нестабильности в связи с нарастающим рабочим движением. В связи с этим политика государства по рабочему вопросу носила непоследовательный, избирательный и половинчатый характер.

Литература:

1. Шелымагин И.И. Фабрично-трудовое законодательство в России (второй половины XIX в.) – М., 1947. – С. 188.
2. Пажитнов К.А. Положение рабочего класса в России. – Л., 1924. – С. 296.
3. Рабочий класс в России от зарождения до начала XX века. – М., 1989.
4. РГИА. – Ф. 20. – Оп. 2. – Д.1784. – Л. 48.
5. Быков А.Н. Фабричное законодательство и его развитие в России. – СПб., 1909. – С. 272.
6. Смоленская О.А. Законодательное регулирование труда и обучения детей занятых в фабрично-заводской промышленности России в 80-е гг. XIX в. // Научные ведомости Белгородского государственного университета. Серия «История. Политология. Экономика» - Белгород, 2007. – № 3 (34). – С. 66-72.
7. Янжул И.И. Детский и женский труд в Англии и России // Отечественные записки. – 1880 – № 3–4. – С. 426-452.
8. Циркуляр Министерства финансов 7 декабря 1895 г. № 24355. // Сборник узаконений, правил и распоряжений по делам, касающимся фабричной инспекции. Вып. 2. – СПб., 1899.
9. Преобразование фабричной инспекции // Русская мысль. – 1893. – № 5. – С. 196-200.
10. Куприянова Л.В. «Рабочий вопрос» в России во второй половине XIX– начале XX в. // История предпринимательства в России. Книга 2. Вторая половина XIX– начало XX века. – М., 1999. – С. 343–437.

Смоленская О.А., Пигорева А.А, Бондарчук А.И.
*Белгородский государственный технологический
университет им. В.Г. Шухова, г. Белгород, Россия*

РОЛЬ С.Ю. ВИТТЕ В РАЗВИТИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОММЕРЧЕСКИХ УЧИЛИЩ НА ТЕРРИТОРИИ РОССИЙСКОЙ ИМПЕРИИ В КОНЦЕ XIX – НАЧАЛЕ XX ВВ.

Сергей Юльевич Витте (1849-1915 гг.) министр финансов (1892-1903), председатель Комитета министров (1903-1905), председатель Совета министров (1905-1906) вошел в историю России как один из крупнейших реформаторов своего времени наравне с П.А. Столыпиным, оказав большое влияние на внутреннее положение как в управлении государства, так и в ситуации в стране в целом¹.

Из его деятельности нам известны его реформаторские преобразования в области экономики – укрепление финансового состояния России путем проведения экономической реформы, а также развитие промышленности. Результатом деятельности С.Ю. Витте стало введение винной монополии в 1894 г., начало строительства Транссибирской магистрали, открытие различных специализированных училищ профессионального образования.

Именно становление таких училищ на рубеже XIX-XX вв. является одной из выдающихся заслуг С.Ю. Витте в период его государственной службы.

Первым шагом на пути становления коммерческих училищ стало расширение отдела коммерческого образования при Департаменте торговли и разработка «Положения о коммерческом образовании».

В 1894 г. принимается Закон о подведомственности вновь открываемых коммерческих училищ Министерству финансов, в ходе которого огромная часть отдела образования переходит под другое управление. Министру финансов приказывается создать новое положение о создании новых профессиональных коммерческих училищ².

На тот момент, благодаря деятельности С.И. Витте, министерство финансов крепко укрепило свои государственные позиции: министр регулировал дела не только связанные непосредственно с финансами, но и занимался проблемами торговли, аграрного и промышленного сектора, а также, в некоторой степени, влиял на положение в народном образовании. Основным рычагом становился государственный бюджет, через который министр финансов влиял на работу остальных

¹Игнатъев А.В. С.Ю. Витте дипломат. – С. 101.

²Бразоль Б.Л. Царствование императора Николая II в 1894-1917 гг. – с. 25.

министерств, связанных с экономической жизнью страны. Министерство финансов могло принимать различные распоряжения относительно подчиненных государственных департаментов, которые нарушали финансовое законодательство Российской империи. Так, Министерство финансов получило в своем влиянии большую часть исполнительной финансовой власти.

15 апреля 1896 принято Положение о коммерческих учебных заведениях, давшее возможность расширить возможности профессионального образования в нужной необходимости обучения новых кадров.

Стоит отметить, что в этот период времени стала видна еще одна проблема – отставание экономики России от экономического развития западноевропейских стран. Для преодоления этого отставания было необходимо догнать эти страны за 15 лет.

С.Ю. Витте прекрасно осознавал всю тяжесть этой проблемы. Им была предложена программа модернизации российской промышленности путем поощрения экспорта и потока иностранного капитала в страну, создания устойчивой денежной политики, а также развития строительства железных дорог по всей России. Все это, по мнению С.Ю. Витте, могло осуществиться только на условиях вмешательства государства в экономику путем организации пропаганды профессиональных училищ.

Для страны требовались новые специалисты, непосредственно связанные с экономикой: бухгалтеры, товароведы, приказчики, биржевые маклеры, управляющие, переводчики – все, кто мог бы качественной работой поднять уровень экономики России. Мобилизация этих сил показала острую нехватку таких специалистов, что стало для народного образования одной из главных задач для рассматриваемого нами времени.

В условиях развития экономики, которые стремительно росли в европейских странах, нашей стране нужно было приспособливаться к ним как можно быстрее. Но в конце XIX века из 120 млн. человек – общего населения Российской империи, педагогическим навыком владели лишь 170 тыс. человек, что было очень мало в процентном соотношении. При этом, стоит отметить, расходы на народное образование медленно росли³.

Так, в 1881 г. смета Министерства народного просвещения составляла 17,4 млн. рублей, то уже в 1902 г произошло ее увеличение вплоть до 36 млн. рублей. Пожертвования, которые вычислялись из

³Ерошкин Н.П. История государственных учреждений в дореволюционной России. – С. 67.

государственной казны, были слишком малы – 0,6% от государственных расходов, которые составляли на период начала XX века 1,5 млрд. рублей.

Еще одной извечной проблемой была простая неграмотность населения – 60% жителей России не владели грамотой. Это, естественно, в отрицательном ключе отражалось на развитии экономики, т.к. эффективная организация производства держала в зависимости экономические вложения в это же производство. Отсюда и требовалось создание четкой системы профессионального коммерческого образования, вложения на которое выделились бы из средств производителей и государства.

К 1890 году таких училищ по всей территории Российской империи было всего восемь, крупными из которых считались такие учебные заведения, как: Санкт-Петербургское и Московское коммерческие училища ведомства учреждений Императрицы Марии Федоровны, Петровское училище Санкт-Петербургского купеческого общества, Александровское коммерческое училище, Практическая академия коммерческих наук в Москве (в ведении Министерства финансов), Одесское коммерческое училище, частные коммерческие училища Видемана и Штюмера.

Стоит отметить, что помимо этого в Санкт-Петербурге были открыты частные специальные коммерческие курсы наук и знаний, ориентированные на необходимость подготовки нужных экономических кадров⁴.

Даже не посвященному детально в экономику человеку будет ясно, что количество таких образовательных учреждений для поднятия уровня отечественной экономики было недостаточно.

С.Ю. Витте выступает с идеей необходимости создания новых коммерческих учреждений, ориентированных на выпуск профессионалов своего дела. Он говорит и пишет в докладах царю о том, что отсутствие народного образования является отрицательной чертой жизни России, что только в нашей стране имеется огромное количество неграмотного населения.

Вся его деятельность направляется на модернизацию и создания новых школ и профессиональных училищ. Идеи С.Ю. Витте воспроизводятся в формировании комиссии Департамента торговли, главной задачей которой стало бы разработка проекта об устройстве профессиональных коммерческих образовательных учреждений. Так, предполагалось создание устройства училищ, которые бы

⁴Бразоль Б.Л. Указ.соч. – с. 47.

соответствовали необходимым требованиям экономической ситуации в России.

Комиссия выполнила свою задачу, и 15 апреля 1896 принимается Положение «О коммерческих учебных заведениях», по которому выстраивается деление профессиональных училищ на четыре типа: коммерческие курсы, торговые школы и классы, средние коммерческие училища, высшие частные учебные заведения⁵.

Коммерческие учебные заведения всех типов, подведомственные Министерству финансов, разделялись на общественные и частные, а также мужские и женские. Также по данному Положению предусматривалось, что общество, города и различные сословия будут способствовать развитию этого образования. Создаются попечительские советы из тех организаций, которые участвовали в организации расходов на создание профессиональных коммерческих училищ.

Высшие учебные заведения не имели большого распространения, в отличие от средних учебных училищ. Так, по Российской империи высших заведений насчитывалось всего 5, то в это же время количество средних учебных заведений возросло с 1896 по 1916 год с 8 до 602⁶.

В целом к 1916 году система коммерческого образования в России состояла из 260 коммерческих училищ, 169 торговых школ, 38 торговых классов и 135 курсов коммерческих знаний. Наибольшее развитие сеть коммерческого образования получила в Москве. Здесь было создано 40 коммерческих учебных заведений, в том числе 8 училищ, 11 школ, 19 классов и 2 курса. Далее следовали Санкт-Петербург – 24, Варшава – 14, Одесса – 7, Киев – 6 и т.д., всего в 64 городах России. В таких училищах эффективно преподавались иностранные языки (английский, французский, немецкий), были созданы такие кадры, которые позволили выпустить в дальнейшем качественных специалистов в области коммерции.

При этом источником финансирования были ежегодные субсидии и выплаты отдельным учебным учреждениям, а также плата за обучение, достигшая 60% от всех средств. Плата за обучение росла медленно. Так, ежегодно плата за обучение возрастала не более чем на 1%.

Что касается других источников, то, по данным министерства за период с 1906 по 1910 г., пособия от общественных организаций и частных лиц составили 7,7%, а сбор с промысловых свидетельств

⁵Ерошкин Н.П. Указ. соч., – С. 93.

⁶Бразоль Б.Л. Указ.соч. – С. 52.

(пособия от купеческих обществ и биржевых комитетов) – 8,1% от общего числа расходов на коммерческое образование. Участие казны не превышало 1,5% и возросло за пять лет на 0,4%⁷.

Примером для показателя существовавшей проблемы финансирования можно дать ситуацию, сложившуюся в Самарском коммерческом училище, который был создан в 1900 году.

На заседании биржевого комитета решили о финансировании из средств Самарской думы (5 тыс. руб. ежегодно), биржевого общества (2 тыс. руб.) и купеческого общества (1 тыс. руб.).

В итоге приходные статьи училища выглядели так: сбор с учащихся – 47075 руб.; субсидии от Городской думы – 5000 руб.; субсидии от биржевого комитета – 2500 руб.; субсидии от Волжско-Камского банка – 2000 руб.; субсидии от Общества взаимного кредита – 1000 руб. Таким образом, общая сумма постоянных субсидий составляла всего 10500 руб., или 18% от бюджета училища. Происходил дефицит в бюджете, который рост очень быстро и уже к 1913 году достиг около 9 тыс. рублей. Основной причиной было то, что учредители не делали регулярных выплат на содержание училища. После чего Совет училища подал ходатайство в городскую думу с просьбой о повышении размеров субсидий в течение пяти лет. И такие похожие ситуации возникали во многих учебных заведениях.

Это приводило к постепенному увеличению дефицита бюджета, который в 1913 году достиг порядка 9000 руб. Причина в том, что учредители не достаточно регулярно выплачивали необходимые средства. В результате попечительский совет училища обратился к Городской думе с ходатайством об увеличении субсидий с 5 до 10 тыс. руб. в течение пяти лет.

Сложности возникали и в других учебных заведениях. Так, до открытия коммерческих училищ в некоторых регионах дело даже не доходило, как это произошло в Нижнем Новгороде. Состоявшееся 26 июля 1899 года собрание биржевого комитета постановило лишь создать особый капитал, проценты из которого шли бы на будущее содержание образовательного учреждения. Похожая ситуация произошла и при открытии Царицынского комитета, который решал формировать семиклассное коммерческое училище. Было собрано всего 3270 рублей, чего было явно мало для открытия учебного заведения⁸.

⁷Гиндин И.Ф. Об основах экономической политики царского правительства в конце XIX начале XX вв. – С. 61.

⁸Сироткин В.Г. Великие реформаторы России – С. 54.

Большие средства от биржевых обществ шли на стипендии обучающимся в коммерческих училищах. Так, биржевой комитет Саратова выплачивал две стипендии по 100 рублей для учащихся учебного заведения. Говоря о том, что плата за обучение составляла от 100 до 300 рублей, можно сделать вывод, что такая стипендия была весьма внушительная. Но это были лишь единичные случаи.

В целом, размеры помощи учащимся были небольшими. Наоборот, мы можем увидеть противоречивые вещи, говорящие о нечестности со стороны вкладчиков и инвесторов. Так, на собрании в Саратове от 13 июня 1896 года, решили выплатить пособие в размере 120 руб. учительнице Е.Н. Марковой для разработки и чтения годового курса в женской школе, на ремонт квартиры губернатора пожертвовали сумму в 2050 руб.

Итак, мы видим, что купечество, инвесторы не особо желали заниматься ведением дел, связанных с жизнью профессиональных коммерческих училищ.

Но при этом, численность учащихся в таких училищах на рубеже XIX - начале XX века начинает увеличиваться. Можно привести в доказательство ту же самую статистику по обучению в коммерческих школах. Так, с 1896 г. число учащихся составляло 2,5 тыс. человек, но к 1905 г. их уже насчитывалось 33 тыс. человек. Такой рост привел к тому, что уже к началу Первой Мировой войны, в 1914 г., обучающихся в коммерческих училищах насчитывалось около 90 тысяч. Рост происходил исходя из расширения сети профессиональных училищ, а также создании новых дополнительных курсов. Говоря о составе учащихся, то большую часть составляли мещане (38%), крестьяне (19%), дети купцов (17%), дворянские дети (12%) и прочие (4%). В коммерческом образовании насчитывалось 2148 преподавателей, из которых 1300 преподавали в училищах⁹.

Постепенно происходит привлечение специалистов, которые окончили учебные заведения. Предпринимательская чета Рябушинских не раз принимали на работу, набирая необходимый штат служащих из коммерческих училищ, без интереса при этом набирая людей со стороны.

П.П. Рябушинский, в частности, говорил о необходимости поддержки профессионального низшего образования, средней промышленности как о методе борьбы с экономической отсталостью. Но наступившая Первая Мировая война перечеркнула все эти идеи и начинания, принесла сокращение учащихся в коммерческих училищах.

⁹Гиндин И.Ф. Указ. соч.– С. 167.

На рубеже 1914-1915 гг. произошло сокращение учащихся на 11%, а всего в период с 1907 по 1915 г. коммерческие училища окончили лишь 64 тыс. человек¹⁰.

Таким образом, формирование коммерческого образования было закономерным для времени реформ в Российской империи. Попытка преодолеть разрыв в экономике между Россией и европейскими державами потребовал большого количества населения, направленного на подготовку будущих специалистов в деле индустриализации государства.

Правительство, которое возглавлял С.Ю. Витте, ставило перед собой задачу по организации профессионального обучения на базе коммерческих училищ. И эти задачи были воплощены в жизнь и смогли, хоть не на высшем уровне, положительно влиять на становление народного образования. Роль С.Ю. Витте была огромной. Он смог воплотить основные идеи профессионального обучения, при этом связав его с увеличением бюджетных средств.

Но начавшаяся Первая Мировая война приостановила это становление, а революция 1917 года вовсе остановила это развитие коммерческого образования на самом его зачатке.

Литература:

1. Бразоль Б.Л. Царствование императора Николая II в 1894-1917 гг. в цифрах и фактах. Минск: Польша, 1991
2. Ерошкин Н.П. История государственных учреждений в дореволюционной России. М., 1983
3. Гиндин И.Ф. Об основах экономической политики царского правительства в конце XIX начале XX вв. // Материалы по истории СССР. М., 1959. Т. 6.
4. Игнатъев А.В. С.Ю. Витте дипломат. М., 1992.
5. Сироткин В.Г. Великие реформаторы России // Экономика. № 11, 1991.
6. Бессолицын А. С.Ю. Витте и становление коммерческого образования в России // «Платное образование» № 5, 2006.

¹⁰Сироткин В.Г. Указ.соч. – С. 142.

Спесивцева С.Е.

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

СЕТЕВОЕ ПРОЕКТИРОВАНИЕ КАК МЕТОД РАЗВИТИЯ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ ЛИЧНОСТИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

На сегодняшний день основной проблемой студентов высшего профессионального образования становится ориентация в потоке возрастающей информации, а также производство знания, которого нет, но потребность в котором человек ощущает. Если существовавшая веками система образования была ориентирована на носителя готового знания – на учителя, преподавателя, ученого, одевающего своими знаниями учеников и слушателей, знающего «рецепт» решения их проблемы, то сегодня носителем и источником информации может стать каждый независимо от уровня полученного образования. Учащиеся всех ступеней образования оказываются в ситуации самостоятельного определения (проектирования) траектории движения в информационном поле (образовательный маршрут), самостоятельного создания (проектирования) содержания образования, самостоятельного проектирования учебных материалов, которые могут быть востребованы другими, проектирования образовательной среды [5].

Образование в информационном обществе перестает быть средством усвоения готовых общепризнанных знаний, оно становится способом информационного обмена личности с окружающими людьми. Обмена, который совершается на протяжении всей ее жизни и предполагает не только усвоение, но и генерирование информации.

На сегодняшний день дистанционное образование представляет комплекс образовательных услуг, предоставляемых обучаемым посредством специализированной информационной среды, базирующейся на новейших средствах обмена учебной информацией на расстоянии. Участники дистанционных программ не только физически и психологически удалены от преподавателей, но и друг от друга и учебных материалов. Физическое и психологическое разделение участников процесса ставит различные психолого-педагогические вопросы и особое внимание надо уделить адаптации содержания к психолого-педагогическому инструктированию в ходе дистанционного обучения. Уникальные особенности этой формы обучения позволяют совмещать различные стили обучения, повышать самоэффективность и развивать интернальность, обеспечивать

автономность студента, и более того, способствовать раскрытию индивидуального потенциала учащихся, приближая их к более высоким уровням самоактуализации [2].

Одним из наиболее важных отличий дистанционной модели от традиционной является развитие личностных качеств обучаемого, в частности его способности к непрерывному образованию и самообразованию, что соответствует реализации одной из тенденций современного образования. В связи с этим следует подчеркнуть, что при организации обучения с использованием дистанционных технологий важную функцию выполняет самоконтроль, т. к. основную часть учебной нагрузки обучаемый должен выполнять самостоятельно. В исследованиях Р.З. Валеевой и Э.Р. Валеева показано, что 51 % студентов дистанционной модели образования пытается осуществлять самоконтроль. Но, к сожалению, эти попытки не всегда приводят до конечного результата. Очень часто возникают психологические проблемы, которые студент преодолеть не может, то есть ему необходим дополнительный стимул со стороны, выраженный либо в назидательной форме, либо в «карающей». Другая категория студентов (15 %) даже не пытается контролировать себя и следовать учебному плану [4].

Все вышеизложенное свидетельствует о том, что дистанционное обучение на данном этапе развития российского профессионального образования не всегда может в полной мере являться самостоятельной формой организации образовательного процесса, однако оно должно органично вплестаться в систему учебно-воспитательной деятельности.

Проектирование - обязательная часть профессионального обучения. В опыте вузовского обучения проектная деятельность используется в разных направлениях. Создание курсового проекта или выпускной квалификационной работы выступает в качестве результирующего акта, свидетельствующего о способности студента к самостоятельному созданию и публичному предъявлению профессионального продукта [1].

В условиях дистанционного образования наиболее приемлемо использование сетевых проектов. Под *сетевым проектом* в международной практике понимается любой проект, организованный в рамках того или иного сетевого сообщества. Он может осуществляться в социальном варианте или с помощью компьютерных сетей. Возможно также сочетание непосредственного общения (очных сессий) с использованием в промежутках телекоммуникационных связей. Проектную деятельность в сети характеризует сочетание скоординированности совместных действий и их неформального

характера, возможность свободного входа и выхода, гибкость, демократичность (равенство прав и обязанностей всех участников независимо от возраста, статуса и степени «продвинутости»), диалоговость, толерантность [3].

В последние годы издано довольно много учебно-методической литературы, где подробно освещены методологические и организационно-методические аспекты работы в режиме телекоммуникационных проектов, в том числе в части, касающейся их технического обеспечения. Основу телекоммуникационного проекта составляет совместная учебно-познавательная, творческая или игровая деятельность, организованная на основе компьютерной телекоммуникации, имеющая общую цель, согласованные методы, способы деятельности, направленные на достижение общего результата. По словам инициаторов и организаторов работы в режиме телекоммуникационных проектов основной целью обучения в них становится развитие самообразовательной активности, которая направлена на освоение нового опыта в условиях сетевого взаимодействия [6].

Общие требования к такому проекту: возможность совместного обсуждения решения общих проблем в реальных условиях; использование различных форм информационного поиска; активная работа в телекоммуникационных сетях, требующая систематизации и четкости мысли, выражаемой в письменном виде; обмен текстовой, цифровой, графической информацией в режиме анализа и синтеза идей; возможность сбора и сопоставления данных по регионам (на уровне поиска общих тенденций, организации сравнительного исследования явлений, процессов, проблем, вариантов их решений); возможность многократного использования текстовой информации; регламентированные сроки ответов; встроенность тематики проектной деятельности в общий контекст воспитания и обучения [5].

Стандартные этапы организации проектной деятельности в рамках телекоммуникационных проектов дополняются некоторыми специфическими действиями и задачами. При этом происходит значительное увеличение нагрузки на руководителей и координаторов проекта. Это становится заметным уже на предпроектном этапе, где предстоит решить ряд специфических задач. В их круг входит: необходимость анонсирования проекта на всем реальном и виртуальном пространстве, где могут обнаружиться потенциальные участники; выбор и назначение целесообразного временного промежутка для регистрации и подачи письменных заявок, поскольку будущих проектантов разделяют порой значительные расстояния;

педагогическое обеспечение гарантий того, что каждый из участников готов к сетевому взаимодействию в мотивационном, техническом и коммуникативном плане (вопрос компьютерной грамотности и социальной, коммуникативной, компетентности); подготовка и «обустройство» пространства сетевого общения: создание образовательного портала, веб-сайта, адресных папок участников (по группам и индивидуально) и др. [1].

Организационная сторона привлечения взрослых к образовательному проекту в сети значительно сложнее, чем в случае с детскими учебными проектами. Чтобы обеспечить стартовое объединение незнакомых людей вокруг общей цели и получения результата, преподавателю необходимо иметь четкий учебный план и учебно-методические материалы «под каждый курс». Только тогда становятся возможными встречное творчество участников обучения и их проектная деятельность, направленная на определение и оформление собственных информационных запросов.

В этом случае проектная деятельность оказывается органически встроенной в структуру любой формы сетевого обучения взрослых, в том числе в условиях дистанционного образования. Прежде всего потому, что одним из предметов индивидуального и группового проектирования сразу становятся содержание обучения и индивидуальный образовательный маршрут. Они никогда не задаются «сверху». Содержание формируется и развивается в той степени, в какой от участников поступает информационный запрос или «информационный взнос» в общую образовательную копилку. Этим для педагога во многом обуславливается необходимость применять в работе гибкие технологии обучения.

В сетевом пространстве возникает особая атмосфера, отличающаяся сочетанием дистанцирования и близости, анонимности и открытости. Зарубежные ученые и педагоги-практики сегодня подчеркивают принципиальное отличие взаимодействия педагога и участников проектирования в режиме сетевых проектов от привычного регламента отношений «учитель – ученик». Вхождение в режим сетевого взаимодействия инициирует значительное усиление информационно-коммуникативного контекста обучения. Это связано с использованием принципиально новых форм обмена информацией и установления коммуникации, где отсутствует невербальный компонент, в других условиях составляющий «ядро» педагогического взаимодействия.

Опосредование общения в системе «участник группы – другие участники – лидер группы – тьютор» через электронную почту требует

особого регламента организации и этики совместной проектной деятельности.

Сетевое общение требует специфического структурирования информационно-образовательной среды, в которой по мере развития проекта образуются как типовые (библиотека, методический кабинет, страничка лидера проекта, форум, почтовые ящики), так и дополнительные виртуальные «ниши», имеющие различное функциональное назначение [3].

Работа над заданиями проекта осуществляется в режиме перекрестного обмена «участник группы – тьютор», «участник – участники», «участник – лидер», «лидер – тьютор» и др. Этот обмен носит развивающий, консультативный, поддерживающий, оценочный характер в зависимости от стадии развития проекта и уровня сформированности соответствующих знаний, умений, навыков, опыта участников. В силу особенностей работы в сети социализация результатов проектной деятельности происходит буквально «на каждом шагу», после предъявления выполненного задания, поскольку продукт тут же попадает в поле зрения всех, имеющих доступ к общему пространству коммуникации, и соответственно подвергается публичной оценке.

В этой ситуации одним из обязательных условий является гарантия полной психологической «безопасности» участников, заключающаяся в том, что им будет в нужный момент оказана необходимая помощь в выполнении задания; что форма экспертизы и оценки продукта будет соответствовать критериям и нормам, которые были совместно обсуждены и приняты. Центральным принципом построения обучающего взаимодействия в сети в данном случае провозглашается гибкость, то есть необходимость чутко следовать за развивающейся информационно-образовательно-коммуникативной ситуацией. Руководителям и лидерам групп приходится фактически каждый раз заново проектировать способ реализации обучения.

По мнению ряда специалистов, наиболее ценным итогом учебных и социально-педагогических проектов становятся приобретенные их участниками проектировочные и коммуникативные умения. При этом научная сторона того или иного предметного содержания, глубина его освоения остаются, как правило, на втором плане. Поскольку в содержательном отношении проблемное поле проектирования изначально не фиксировано и задано субъективным опытом участников, необходимо помнить о дополнительных технологических усилиях, которые следует предпринять, если в круг педагогических

задач входит работа по расширению (углублению) предметных знаний или иных «классических» структурных элементов содержания.

Таким образом, внимание к проектированию в рамках развития дистанционного образования - не просто отражение модного веяния в современном образовании, оно обусловлено объективной необходимостью развития у субъектов педагогической деятельности проективного воображения, мышления, способа действий.

Литература:

1. Арнаутов В.В. Опыт инновационно-моделирующей деятельности по проектированию образовательных процессов [Текст] / В.В. Арнаутов // Педагогика. – 1998. – № 1. – С.18-23.
2. Балабанов В.К. О научно-методических основах социального управления дистанционным образованием [Текст] / В.К. Балабанов, В.Н. Фокина // Инновации в образовании. – 2001. – №2. – С. 46-53.
3. Безрукова В.С. Проективная педагогика: Учеб. пособие для инженерно-педагогических институтов и индустриально-педагогических техникумов [Текст] / В.С. Безрукова. – Екатеринбург, 1996. – 344с.
4. Валеева Р.З. Дистанционное обучение как фактор повышения качества образования в системе высшего профессионального образования [Текст] / Р.З. Валеева, Э.Р. Валеев // Вестник Казанского государственного университета культуры и искусств. – 2013. – № 4-2. – С. 75-79.
5. Колесникова И. А. Педагогическое проектирование: Учеб. пособие для высш. учеб. заведений [Текст] / И.А. Колесникова, М.П. Горчакова-Сибирская; Под ред. И.А. Колесниковой. – М: Издательский центр «Академия», 2005. – 288 с.
6. Поливанова, К.Н. Проектная деятельность школьников [Текст] / К.Н. Поливанова. – М., 2008. – 192с.

Столярова В.А.

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

АНАЛИЗ РЫНКА В СФЕРЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО БИЗНЕС ОБРАЗОВАНИЯ

Глобальные изменения в технологическом, экономическом и социальном развитии мировой цивилизации превратили образование в стратегический фактор прогресса общества. Нарращивание научно-технического, социокультурного и духовного потенциала общества напрямую связано с уровнем и состоянием системы образования,

повышением образовательного и профессионального уровня всего населения.

Вместе с тем наблюдается значительное ухудшение качества предоставления высшего образования, что характерно в особенности для малых городов, имеющих филиалы и представительства, так называемых брендовых высших школ. Эти обстоятельства дополняются еще и тем фактом, что структура рынка труда в России в настоящее время и в ближайшем будущем не в состоянии найти применение для растущего числа выпускников вузов. В свою очередь, это ведет к росту социальной напряженности в стране, болезненной необходимости сокращения числа студентов и штата преподавателей. Так, широко обсуждается вопрос несоответствия между номенклатурой дипломов и реальным спросом со стороны производства, услуг и сферы управления.

Однако сам этот вопрос ставится с позиций образовательной идеологии, где в центре полемики оказывается специалист, техника подготовки специалистов, качество подготовки специалистов, но не само представление о специализации. В то же время анализ практики убедительно показывает несостоятельность такого представления. Во-первых, ежегодно появляются новые специальности, и система высшего образования в принципе не в состоянии угнаться за этим процессом. Во-вторых, человек, отвечающий требованиям новейшего времени, меняет специальность каждые пять лет или чаще. В-третьих – как показывает выборочный анализ статистики карьер – успех в той или иной сфере деятельности практически не зависит от специальности, обозначенной в вузовском дипломе. Отсюда следует необходимость поставить под вопрос доктрину отечественной системы высшего образования по содержанию и организации процесса обучения и воспитания молодых людей. Специалиста подготовить в вузе нельзя в принципе – специалистом выпускник становится через практику и апробацию экспертного сообщества, тогда как вуз должен оснастить выпускника соответствующими знаниями и компетенциями. Данные аргументы подводят к мысли о необходимости качественного пересмотра содержания преподаваемых дисциплин в ВУЗах.

Именно поэтому модернизация образования в России не может и не должна рассматриваться как отраслевая проблема, в отрыве от социальных и экономических проблем страны.

Результатом исследований маркетинга являются конкретные разработки и результаты, которые используются при выборе и реализации стратегии и тактики маркетинговой деятельности образовательного учреждения.

Основной целью анализа рынка в сфере дополнительного бизнес образования является оценка маркетинговой деятельности структур нового типа, а именно бизнес школ по данным международных рейтинговых агентств, выявление основных проблем развития рынка в сфере дополнительного бизнес образования в РФ, анализ основных конкурентных преимуществ работы бизнес школ в нашей стране.

Таким образом, маркетинговые исследования образовательных услуг включают в себя 9 основных направлений – это исследования в области [6]:

- рынка образовательных услуг;
- потребителей;
- цены;
- каналов продвижения;
- конкурентов;
- рекламы;
- методов стимулирования продаж;
- персонала, процесса обучения;
- внутренней маркетинговой среды.

По мере осуществления экономической реформы в нашей стране происходит формирование рынка образовательных услуг, адекватных реальным потребностям как фирм (производителей, работодателей), так и экономически активного населения, в том числе и наемных работников. Он представляет собой систему экономических отношений по поводу купли-продажи образовательных услуг, непосредственно востребованных как коллективным, так и индивидуальным потребителем. Этот рынок относится к рынку услуг, но тесно связан и взаимодействует с другими рынками: капитала, рабочей силы, информационных технологий, товаров народного потребления, технологиями производства и т. д. Необходимо подчеркнуть, что даже классическое вузовское образование не может удовлетворить быстро изменяющиеся потребности производства, оно просто «не поспевает» за переменами в бизнесе и его инфраструктуре. Международный рынок образовательных услуг характеризуется теми же тенденциями, что и рынок потребительских товаров. С развитием процессов глобализации образовательные услуги перешагнули национальные границы, развиваются транснациональные и международные образовательные программы. Отражением процесса интеграции является сотрудничество образовательных организаций и национальных образовательных систем в выработке единых стандартов качества и единиц измерения учебной нагрузки [7].

В таблице 1 представлены старейшие российские бизнес школы, наличие которых свидетельствует о широком распространении дополнительного бизнес образования в нашей стране [2].

Таблица 1.

Старейшие российские бизнес школы

Место	Бизнес-школа	Лет
1	Высшая коммерческая школа Минэкономразвития, Высшая школа международного бизнеса АНХ, Институт бизнеса и делового администрирования АНХ, Институт экономики и финансов «Синергия», Московская международная высшая школа бизнеса «Мирбис»	20
2	Санкт-Петербургский международный институт менеджмента (ИМИСП)	19
3	Государственный университет управления, Американский институт бизнеса и экономики, Международная школа менеджмента Vlerick	18
4	Международный банковский институт	17
5	Высшая школа бизнеса и менеджмента Международного университета в Москве, Институт бизнеса и делового администрирования СГТУ, Международный институт менеджмента ЛИНК, Российско-немецкая высшая школа управления АНХ	16

Меняется и роль образования в современном мире – оно превращается в длительный и непрерывный процесс, поскольку в течение всей жизни человек сталкивается с проблемой устаревания знаний, необходимостью их обновления, пополнения и освоения новых профессиональных областей. Изменение ситуации на рынке ознаменовалось переходом инициативы и власти в руки потребителя. Современные информационные технологии существенно расширили возможности выбора образовательных программ. Можно также говорить о демассификации потребителей образовательных услуг – они уже не являются однородной массой, а представляют собой многочисленные группы со своими специфическими потребностями.

Павлов С.П. предлагает следующую классификацию профессионального образования: классическое образование, к которому мы будем относить все современные формы образования (очную, заочную, очно-заочную и получение второго высшего образования) и дополнительное образование. Дополнительное образование в свою очередь делится на два больших направления. Первое – технологическое образование, дающее дополнительное образование по приоритетным направлениям развития науки и техники. Другим сектором дополнительного образования является экономическо-управленческое образование, которое мы называем

бизнес образованием. Дополнительное бизнес образование (ДБО) есть новое понятие, которое распространяется в отечественном образовании со становлением рыночной экономики, что вызвано не только общими тенденциями роста потребностей в знаниях, но и рыночными реформами, начавшимися в нашей стране [4].

Содержание бизнес-образования определяется, прежде всего, спросом и предложением на него. Где есть спрос и предложение, тут же возникает рынок - рынок бизнес-образовательных услуг, который можно определить как сферу экономических отношений, возникающих между субъектами рыночных отношений по поводу купли-продажи весьма специфичного товара – а именно, бизнес-образовательной услуги. Специфичность этого товара обусловлена, прежде всего, сущностью бизнес-образовательной услуги, которая представляет собой услугу социального характера по передаче индивиду знаниям, опыта, умений и навыков, направленную на одновременное удовлетворение потребности человека (индивидуальная потребность), хозяйствующих и иных субъектов экономики (групповая или коллективная потребность) и общества (общественная потребность) в повышении образовательного и профессионального уровня.

Шевченко Д.А. рассматривает дополнительное бизнес образование (ДБО) как образовательную деятельность по подготовке менеджеров на предприятиях и в хозяйственных организациях, которые действуют в условиях рынка и ставят своей главной целью эффективность экономики предприятия, оцениваемой объемом полученной прибыли. По мнению Шевченко Д.А., социально-экономическую природу бизнес-образовательной услуги наиболее полно отражают те особые свойства, которые характерны для услуг вообще, и те исключительные свойства, которые характерны только для бизнес-образовательных услуг [5].

К исключительным свойствам бизнес-образовательных услуг относятся прежде всего такие их свойства, как необходимость непосредственных контактов между их производителями и потребителями, а именно, достаточно жесткая зависимость качества бизнес-образовательной услуги не только от конкретного лица, оказывающего эту услугу, но и от конкретного лица, потребляющего ее (базового образования, индивидуального восприятия материала, психологических особенностей, способностей и т.п.).

Выделение ДБО из ранее доминировавшего в нашей стране экономического образования – одна из характерных черт приспособления образования к условиям рыночной экономики.

Важной особенностью является прагматическая направленность ДБО, подразумевающая, что образованный бизнесмен или менеджер будет прямо или косвенно принимать участие в практической работе, направленной на достижение целей предприятия. Для общеэкономического образования эта особенность менее характерна. Дополнительное бизнес образование применительно к личности – это, прежде всего образование имеющее целью профессиональный карьерный рост, предпринимательский успех, применительно к предприятию – это развитие его управленческого потенциала. Управленческий потенциал предприятия определяется возможностью его менеджмента решать задачи эффективного (конкурентоспособного) развития промышленного предприятия.

Опираясь на данные таблицы 2 можно сделать вывод о том, что лидером по количеству специализаций является Московская международная высшая школа бизнеса «Мирбис» [5].

Если образование по другим специальностям, во многом ориентировано на основы профессиональных знаний, (что так или иначе отражается в государственных стандартах и иных Единых требованиях), то в дополнительном бизнес-образовании главное – гибкость реакции на потребности определенных (целевых) заинтересованных групп, будь то корпорация, которая меняет свою стратегию в рыночной экономике, или же индивид, который строит свою профессиональную карьеру.

Таблица 2.

Российские бизнес школы – лидеры по количеству специализаций

Место	Бизнес-школа	Штук
1	Московская международная высшая школа бизнеса «Мирбис»	17
2	Государственный университет управления	12
3	Высшая коммерческая школа Минэкономразвития, Институт магистерской подготовки МЭСИ, Институт экономики и финансов «Синергия», Международный институт менеджмента ЛИНК, Международная школа бизнеса ФА	6
4	Высшая школа международного бизнеса АНХ Институт бизнеса и делового администрирования АНХ, Международный банковский институт	5
5	Высшая школа бизнеса и менеджмента Международного университета в Москве, Школа бизнеса ВАВТ	4

Сегодня появляется совершенно новый акцент в развитии учреждений ДБО – ориентация на связь с миром бизнеса, корпорациями, предпринимательскими кругами. Именно это считается сейчас основной чертой прогрессивного учреждения ДБО, которое уделяет большое внимание регулярной практике, вводит в учебный

процесс подготовку прикладных проектов на предприятиях и организациях, приглашает практикующих предпринимателей в качестве преподавателей (в дополнение к дипломированной профессуре), повышает количество учебных материалов, направленных на обобщение и осмысление практического опыта.

В таблице 3 представлена основная информация о контингенте преподавателей бизнес школ, их профессиональной подготовке и стажировке за рубежом [5].

Таблица 3.

Российские бизнес-школы – лидеры по количеству преподавателей, проходивших практику за рубежом

Место	Бизнес-школа	%
1	Американский институт бизнеса и экономики, Высшая школа менеджмента СПбГУ, ИМИСП, Международная школа менеджмента Vlerick	100
2	Банковский институт Высшей школы экономики	90
3	Институт бизнеса и делового администрирования АНХ	82
4	Школа бизнеса ВАВТ	80
5	Высшая школа корпоративного управления АНХ	75

Общие цели дополнительного бизнес-образования, его принципиальное содержание и требования к нему со стороны фирм и индивидов показывают, что это весьма специфическая область образования, в природе которой заложен внутренний конфликт, между собственно образовательной функцией (передачей знаний – академических) и функцией подготовки к работе, то есть к практическому осуществлению определенных видов деятельности (активное освоение практических методов, приемов и процедур).

Важным позитивным моментом развития системы бизнес-образования является существенное расширение спектра дополнительных услуг и ориентация на образование для взрослых. Она включает образовательные программы и услуги, реализуемые в организациях общего и профессионального образования за пределами их основных образовательных программ и в специализированных организациях дополнительного образования, таких как учреждения повышения квалификации, курсы, центры профессиональной ориентации и т. д.

В настоящее время в Российской Федерации реализуют программы дополнительного бизнес-образования более 1,2 тыс. образовательных учреждений и структурных подразделений. Современному работодателю крайне выгодно привлечение специалистов, способных работать не только по основной

специальности, но и обладающих знаниями, умениями и навыками из областей, с которыми основная специальность взаимодействует в своей практической деятельности. Весьма примечательно, что около 80 % опрошенных считают, что шансы на трудоустройство увеличивает получение за период обучения в университете углубленной специализации, дополнительной квалификации или еще одной специальности, причем 79 % готовы участвовать в той или иной форме своего дополнительного образования [3].

Предвзятость работодателей – один из тормозов развития российского бизнес-образования. Отечественные бизнес-школы укрепляют свои позиции: все больше педагогов проходят практику за рубежом, все новые российские программы получают международное признание, растёт число уникальных специализаций. На 6% увеличилось количество слушателей, готовых платить за программы, цена на которые за год в среднем выросла на 30%. Все эти успехи обходят стороной лишь российского работодателя [4].

Многие считают выпускников школ необоснованно амбициозными. Но при этом только 2% работодателей не готовы учить сотрудников за свой счет. Остальные оставляют этот вопрос для индивидуального рассмотрения: обучение может быть поощрением для наиболее талантливых специалистов. Причем иностранцы патриотичны, несмотря на мировые рейтинги, выбирают школы той страны, в которой находится головной офис. В отличие от них, только две российские компании средней крупности заявили, что предпочтут российскую программу MBA из-за ее адаптированности к отечественной специфике.

Собственно ни один бизнесмен или менеджер не может обойтись без экономических знаний, однако их доля в общем объеме знаний при получении бизнес-образования на порядок ниже, по сравнению с экономическим образованием. По данным таблицы 4 Высшая школа международного бизнеса АНХ является лидером по количеству курсов по выбору [6].

Таблица 4.

Российские бизнес-школы – лидеры по количеству курсов по выбору		
Место	Бизнес-школа	Курсов на выбор
1	Высшая школа международного бизнеса АНХ	89
2	Московская международная высшая школа бизнеса «Мирбис»	80
3	Международная школа бизнеса Финансовой академии	56
4	Высшая школа финансов и менеджмента АНХ	45
5	Институт экономики и финансов «Синергия»	44

В последние годы произошло резкое увеличение объемов подготовки, переподготовки и повышения квалификации взрослого и незанятого населения за счет средств работодателей, органов по труду и занятости населения, а также собственных средств. Каждый пятый из числа повысивших квалификацию совершенствовался в вопросах менеджмента и каждый пятый из числа прошедших стажировку изучал вопросы, связанные с информационно-телекоммуникационными технологиями. Респонденты указывают на неизбежность реорганизации системы бизнес-образования в соответствии с существующим и прогнозируемым рынком труда (институциональный барьер).

Это приводит к тому, что работодателям приходится доучивать выпускников профессиональных учреждений за счет организации внутрифирменных корпоративных программ и учебных центров, выноса заказов на зарубежный рынок образования, использования возможностей сектора коммерческих программ повышения квалификации и переподготовки кадров. Со своей стороны, сами выпускники зачастую вынуждены оканчивать дополнительные курсы и краткосрочные программы практической подготовки для того, чтобы оказаться конкурентоспособными на рынке труда.

Важной для понимания сущности современного бизнес-образования является его прагматическая направленность, подразумевающая, что бизнесмен или менеджер, получивший бизнес образование, будет прямо или косвенно принимать участие в практической работе, направленной на достижение целей предприятия. Для экономического образования эта особенность менее характерна. Экономисты значительно чаще работают просто «исследователями», а в деловых организациях – аналитиками. Они участвуют в выработке государственной политики, разработке постановлений, регламентирующих документов, заняты преподавательской и публицистической деятельностью, но непосредственного отношения к собственно управленческой работе, предусматривающей ответственность за принимаемые решения, не имеют.

В зарубежной же практике вообще не существует как такового деления на экономическое образование и бизнес образование. Там отдается предпочтение соотношению образовательных программ с целью и областью применения полученных знаний и выглядит это следующим образом [4]:

1. «деловое администрирование» (business administration) – это управление в бизнесе ради получения прибыли;

2. «управление в государственной сфере» (public administration) – управление в государственной сфере ради общественной пользы.

Вышесказанное не означает, что люди, получившие бизнес образование не могут работать учеными, преподавателями, занимать должности в государственных и общественных институтах. Точно также, как людям, имеющим техническое, гуманитарное образование могут быть полезны элементы экономического и бизнес-образования.

Проведя анализ рынка в сфере дополнительного бизнес образования можно сделать следующие выводы:

1. Российское бизнес образование переживает активное развитие. Очевидно, что конкурентоспособность отечественного бизнеса и экономики в целом зависит от квалификации кадров. Вся нынешняя система образования требует изменений.

2. Обучение должно иметь более прагматичный характер, усиленно развивать студента не только профессионально, но и лично, готовить управленцев, способных работать в динамично меняющейся среде, в условиях глобализации и интернационализации.

3. Развитию бизнес-образования на сегодняшний день мешает недостаток господдержки, недостаточное понимание государством и предпринимателями стратегической важности этого вопроса, отсутствие механизмов привлечения внебюджетных ресурсов, замедленное воспроизводство преподавательских кадров.

4. Чтобы конкурировать с мировыми лидерами, российским школам нужно работать в трех основных направлениях:

Первое – профессорско-преподавательский состав: в школе должны работать преподаватели, имеющие международное признание. Подбор таких – сложная задача, которая не решается одними деньгами. Не менее важно, чтобы школа была уникальной: скопировав эффективную модель, успеха не добиться.

Второе – имя школе создают ее выпускники. Если после окончания они займут ведущие посты в крупнейших компаниях, в правительстве, откроют бизнес, то их успех будет подтверждать репутацию учебного заведения.

И третий показатель – хорошая администрация, творчески управляющая всей сложной структурой.

Литература:

1. Бойченко А.А. Процессы региональной интеграции в мировой экономике. // Вестник Московского Университета. Сер. 6 Экономика, 2007. № 2. С. 70-94.

2. Княжинский В.Б., Потапов В.М., Дубинина Н.Ю. Западноевропейская интеграция: проекты и реальность. – М., Международные отношения, 2008. С. 145.

3. Либман А.М. Корпоративная модель региональной экономической интеграции. // Мировая экономика и международные экономические отношения. 2007. №3. С. 15-22.

4. Павлов С.П., Шевченко Д.А. Контент-анализ рекламы образовательных услуг//Практический маркетинг. 2007. № 7 (65). С. 25-32.

5. Шевченко Д.А. Состояние и перспективы молодежного рынка труда // Экономический журнал. 2008. № 4. С. 94-99.

6. Шевченко Д.А. Ситуация на рынке маркетинговых исследований образовательных услуг // Организация и проведение маркетинговых исследований на рынке образовательных услуг: Тезисы докладов семинара (3 октября 2008 г., г. Москва). М.: Издательство МЭСИ, 2008. С. 110-119.

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

Строкова В.В., Чикилева Е.Н.

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

ОПЫТ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ НА ВЫСОКОТЕХНОЛОГИЧНЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ ОТРАСЛИ СТРОИТЕЛЬНЫХ МАТЕРИАЛОВ

Стремительное развитие промышленного производства в стране и диверсификация экономики связываются в значительной мере с переходом на производственные технологии нового поколения, что порождает явление интенсивной амортизации профессиональных знаний. В связи с этим непрерывное образование превращается в социальный институт расширенного воспроизводства общества и профессиональной культуры специалиста.

Разрабатываемые или используемые компаниями технологии зачастую являются уникальными в своей области, а их обслуживание требует новых профессиональных компетенций, которые не

формировались действующими образовательными программами, и подготовки соответствующей кадровой базы. Опыт показывает, что дополнительное образование позволяет быстро и эффективно подготовить персонал к освоению конкретных производственных технологий, используя потенциал предприятия и минимизируя тем самым время и средства введения нового производства.

В настоящее время повышение эффективности материалов строительного назначения возможно за счет улучшения их технико-эксплуатационных характеристик наряду с сокращением энергозатрат на их производство. К числу современных способов качественного улучшения свойств композитов относится использование модифицирующих компонентов различного происхождения, в том числе нанодисперсного уровня. Применение наномодификаторов при получении существующих строительных материалов позволяет не только повысить их физико-механические свойства, но и зачастую придать им принципиально новые характеристики. Кроме того, рядом научных школ, а также опытом использования таких материалов доказана эффективность производства и применения композиционных вяжущих на основе цемента.

Стоит отметить, что современное строительство требует от предприятий и их специалистов перехода на инновационные высокоэффективные материалы, сочетающие в себе не только высокие прочностные характеристики, но и зачастую уникальные свойства. Так, в зарубежной практике в течение последних 20 лет с успехом применяются самоуплотняющиеся бетоны. Отдельные регионы Российской Федерации, в частности, Белгородская область, находятся в лидерах по темпам строительства. Однако, этажность и архитектурная уникальность современных отечественных сооружений во многом отстает от передовых зарубежных стран. Одной из причин этого является отсутствие информации у высококлассных специалистов предприятий об инновационных решениях, предлагаемых строительным рынком.

Залогом успешного функционирования и развития любой отрасли являются квалифицированные кадры. В условиях динамичного развития современной России необходимо модернизировать подходы к образовательному процессу, проводить регулярную переподготовку специалистов, работающих на предприятии с учетом новаций отрасли. Успехи стремительного развития нанотехнологий в Российской Федерации также во многом определяются возможностью постоянного повышения уровня кадрового состава на предприятиях, разрабатывающих и использующих нанотехнологии. Это является

важным фактором дальнейшего развития нанотехнологий и требует от современного специалиста глубоких знаний в своей области и широкого научного кругозора. Качество производимой продукции в этой междисциплинарной области во многом зависит от квалификации кадров компаний, выпускающих и (или) потребляющих наноматериалы.

Необходимость развития и совершенствования ДПО признается всеми ветвями власти, образовательным сообществом, профессиональными объединениями работодателей, а также самими работодателями и работниками.

В БГТУ им. В.Г. Шухова разработана и реализована междисциплинарная научно-образовательная система непрерывной подготовки кадров «Школа – Вуз – Предприятие» в области наносистем в строительном материаловедении, в основу которой лег расширенный принцип опережающего образования, заключающийся в принципиальной ориентации системы на условия жизни и профессиональной деятельности, в которых окажется выпускник учебного заведения после его окончания.

Необходимым условием для создания системы стала глубокая интеграция научно-образовательного процесса в подсистемах «Школа», «Вуз» и «Предприятие». Специалисты отрасли активно участвовали в научно-образовательных мероприятиях в школах и вузах, а сотрудники вузов курировали развитие школьных программ. Таким образом, было сформировано единое научно-образовательное пространство, которое обеспечило надежное хранение и ускоренную передачу профильной и междисциплинарной информации. Важным эффектом внедрения единого информационного пространства стала возможность обеспечения непрерывного и адаптивного научно-образовательного процесса в системе «Школа – Вуз – Предприятие»¹.

Апробация указанной системы в области наносистем в строительном материаловедении начата более 10 лет назад и продолжается по сей день. Стоит отметить, что ученые БГТУ им. В.Г. Шухова на протяжении двух десятилетий занимаются проблемами многоуровневой подготовки специалистов и адаптации их к работе на предприятиях строительного профиля².

¹ Строкова В.В., Нелюбова В.В., Данакин Н.С., Васнева В.А. Опыт реализации концепции непрерывной подготовки специалистов «Школа – Вуз – Предприятие» в области наносистем в строительном материаловедении // Строительные материалы. 2014. № 6. С. 25–30.

² Строкова В.В., Гридчин А.М., Лесовик В.С. Консорциум как инструмент развития направления наносистемы в строительном материаловедении // Строительные материалы. 2007. № 8. С. 9–11.

В условиях формирования nanoиндустрии система опережающего обучения должна решать следующие задачи:

- обеспечение промышленности строительных материалов высококвалифицированными специалистами, способными оперативно решать вопросы внедрения инновационных разработок с переходом на выпуск высокоэффективной, в том числе принципиально новой продукции, получаемой с использованием нанотехнологий;
- развитие кадрового потенциала nanoиндустрии Российской Федерации в целом.

При реализации междисциплинарной непрерывной подготовки кадров в подсистеме «Предприятие» регулярно проводятся курсы повышения квалификации и профессиональная переподготовка специалистов предприятий отрасли строительных материалов. В том числе, были разработаны и апробированы следующие программы ДПО:

- программа профессиональной переподготовки в области производства бесцементных минеральных наноструктурированных вяжущих негидратационного твердения и композиционных материалов строительного назначения на их основе (2010 г.);
- программа профессиональной переподготовки и повышения квалификации «Разработка наноструктурированных водных эмульсий полимеров» (2013 – 2014 гг.).

Разработка и реализация указанных программ осуществлялась по заказу предприятий строительной отрасли и проводилась при содействии Фонда инфраструктурных и образовательных программ РОСНАНО (ФИОП).

Целью образовательных программ ДПО являлось опережающее обеспечение кадровых потребностей предприятий путем формирования профессиональных компетенций специалистов отрасли строительных материалов с использованием современных нанотехнологических подходов к проектированию и производству высокоэкологичной и энергосберегающей продукции строительного и специального назначения³.

Реализация указанных программ происходила в очно-дистанционной форме с использованием как традиционных, так и инновационных образовательных технологий и инструментов.

³ Строкова В.В., Нелюбова В.В., Данакин Н.С., Васнева В.А. Опыт реализации концепции непрерывной подготовки специалистов «Школа – Вуз – Предприятие» в области наносистем в строительном материаловедении // Строительные материалы. 2014. №6. С. 25–30.

Оценка качества образовательных программ осуществлялась по следующим критериям:

- концептуальная взаимосвязанность, целостность и сбалансированность курсов модуля;
- логика построения и последовательности курсов модуля;
- сбалансированность теоретической и практической подготовки слушателей;
- адаптация программы к образовательным потребностям конкретной группы слушателей;
- обеспечение развития профессиональных компетенций в рамках реализуемого модуля;
- вовлечение представителей направляющего предприятия в учебный процесс, аттестационные процедуры, а также в процесс анализа и совершенствования программы.

1 июля 2014 года между Фондом инфраструктурных и образовательных программ Роснано и БГТУ им. В.Г. Шухова был заключен договор на разработку образовательной программы профессиональной переподготовки и учебно-методического комплекса в области производства самоуплотняющихся бетонов на основе композиционных вяжущих с использованием наноструктурирующих компонентов. Программа была разработана коллективом Инновационного научно-образовательного и опытно-промышленного центра наноструктурированных композиционных материалов (ИНО и ОПЦ НКМ) БГТУ им В.Г. Шухова при участии авторитетных российских и зарубежных ученых, руководителем проекта стала д-р техн. наук В.В. Строкова.

Основной целью разработанной образовательной программы является освоение специалистами предприятий промышленности строительных материалов совокупности профессиональных компетенций в области организации производства самоуплотняющихся бетонов на основе композиционных вяжущих с использованием наноструктурирующих компонентов.

Разработанная специалистами БГТУ В.Г. Шухова программа профессиональной переподготовки в области производства самоуплотняющихся бетонов на основе композиционных вяжущих с использованием наноструктурирующих компонентов соответствует современным требованиям, охватывает большой объем квалификационных модулей и востребована для профессиональной переподготовки сотрудников предприятий, производящих бетоны. Она максимально приближена к потребностям промышленности строительных материалов. В программе оптимально сочетаются

теоретическое изложение материала и практика, что позволяет слушателям наиболее полно освоить предлагаемую информацию.

Особенностями разработанной образовательной программы профессиональной переподготовки являются:

- модульная структура, которая обеспечит формирование у обучающихся профессиональных компетенций;
- индивидуальный подход к слушателям с учетом базового образования и производственного опыта;
- обучение в режиме E-learning, что позволит слушателям проходить обучение без отрыва от производства и подстраивать учебный процесс под свои индивидуальные возможности и особенности;
- использование современных систем информационной поддержки дистанционного обучения на основе Web-технологий;
- практическая подготовка, включающая стажировки с использованием инструментальной базы в профильном научно-образовательном центре; производственную практику на промышленном оборудовании, а также зарубежную стажировку на современном, высокотехнологичном предприятии, занимающемся разработкой и (или) выпуском добавок-модификаторов для строительной отрасли или самоуплотняющихся бетонов.

Образовательная программа состоит из общепрофессионального модуля (72 часа) и трех профессиональных модулей. Нормативный срок освоения каждого из профессиональных модулей составляет 278 часов, из которых 40 часов – производственные практики и активные стажировки. В профессиональных модулях значительное время уделено практическим и лабораторным занятиям. Такое распределение учебной нагрузки позволило достичь высокого коэффициента практикоориентированности разработанной образовательной программы.

Разработанная образовательная программа содержит:

- условия и средства допуска слушателей к программе;
- теоретический материал, подготовленный с использованием актуальной информации о проводимых современных исследованиях и новейших разработках в области самоуплотняющихся бетонов, композиционных вяжущих и наноструктурирующих компонентов;
- видеоматериал, способствующий лучшему пониманию и освоению слушателями теоретического материала;
- тестовые задания – для оценки приобретенных знаний и умений;

- контрольно-измерительные материалы с описанием способов их использования для оценивания знаниевых и компетентностных результатов обучения;
- методические материалы для слушателей и преподавателей;
- виртуальные тренажеры – для отработки практических навыков;
- виртуальный курс «Структурно-имитационное моделирование дисперсных систем» и виртуальные лаборатории по изучению основных характеристик самоуплотняющихся растворов и бетонов.

Всего к разработке образовательной программы было привлечено 30 человек, из которых 13 человек – доктора наук, 9 человек – кандидаты наук, 8 человек – представители профессиональной среды. Кроме того над программой работали научные сотрудники и ассистенты без степени.

На этапе разработки образовательной программы были получены положительные заключения экспертов, которые дали высокую оценку качества образовательной программы и отметили ее актуальность.

2 декабря 2014 года началась апробация образовательной программы профессиональной переподготовки «Производство самоуплотняющихся бетонов на основе композиционных вяжущих с использованием наноструктурирующих компонентов». Пятнадцать специалистов предприятия ООО «Мостстройинвест» (Белгород) проходят обучение по программе в режиме E-learning на информационно-образовательном портале www.nanoopen.ru.

По окончании обучения по программе, реализуемой специалистами БГТУ им. В.Г. Шухова, будет проведен анализ эффективности образовательного процесса и степени достижения конечных результатов образовательной программы, который будет выполнен на основании опросов преподавателей, обучающихся и представителей работодателя.

Таким образом, реализация междисциплинарной научно-образовательной системы непрерывной подготовки кадров в подсистеме «Предприятие» дает ее участникам комплекс знаний, умений и навыков, необходимых для обеспечения инновационного развития технологических и организационных процессов отдельных производственных предприятий и всей промышленности строительных материалов. Использование современных систем информационной поддержки обучаемых с применением дистанционных образовательных технологий обеспечивает индивидуальность, оперативность, целенаправленность и доступность

всего образовательного процесса. Развитию инновационной грамотности и активности участников системы способствует использование разработанных с привлечением ведущих отечественных и зарубежных специалистов междисциплинарных лекционных и практических курсов в области наносистем в строительном материаловедении⁴.

Реализуемые коллективом ИНО и ОПЦ НКМ БГТУ им. В.Г. Шухова программы ДПО не имеют аналогов, они уникальны по содержанию, подходу к образовательному процессу и актуальны ввиду активного развития промышленности строительных материалов и отечественной nanoиндустрии.

Актуальность создания современных программ ДПО, в том числе, и для обучения сотрудников предприятий nanoиндустрии, обусловлена как широкими перспективами их применения, так и отсутствием специалистов, обладающих необходимой степенью квалификации в конкретной области. Освоение образовательных программ ДПО позволяет сформировать требуемые в зависимости от направления деятельности специалиста профессиональные компетенции, необходимые для выполнения трудовых функций в рамках нового или существенно обновленного вида (видов) трудовой деятельности.

Литература:

1. Строкова В.В. Консорциум как инструмент развития направления наносистемы в строительном материаловедении / В.В. Строкова, А.М. Гридчин, В.С. Лесовик // Строительные материалы. – 2007. – №8. – С. 9–11.

2. Строкова В.В. Опыт реализации концепции непрерывной подготовки специалистов «Школа – Вуз – Предприятие» в области наносистем в строительном материаловедении / В.В. Строкова, В.В. Нелюбова, Н.С. Данакин, В.А. Васнева // Строительные материалы. – 2014. – №6. – С. 25–30.

⁴ Строкова В.В., Нелюбова В.В., Данакин Н.С., Васнева В.А. Опыт реализации концепции непрерывной подготовки специалистов «Школа – Вуз – Предприятие» в области наносистем в строительном материаловедении // Строительные материалы. 2014. № 6. С. 25–30.

Тарасенко В.Н., Черныш Н.Д.

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

ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ СПЕЦИАЛИСТОВ В ОБЛАСТИ АВТОМАТИЗИРОВАННОГО ПРОЕКТИРОВАНИЯ

Рынок труда в строительной отрасли сегодня требует специалистов новой формации, новых профессий, динамически адаптирующихся и обеспечивающих повышение эффективности функционирования предприятий.

Очевидно, что система образования не способна устранить дисбаланс между спросом и предложением хорошо подготовленного кадрового состава, имеющего не только большой опыт, но и навыки работы с современным оборудованием и программным обеспечением.

Переход к саморегулированию в строительстве определил необходимость установления конкретных требований к компетенции и квалификации специалиста отрасли. Разработка профессиональных стандартов является основой для ориентации системы образования на компетентностный подход в области подготовки сотрудников организаций инвестиционно-строительной сферы.

Растет сложность строительных объектов, одновременно усложняются задачи их проектирования и внедрение систем автоматизированного проектирования (САПР) в различные области инженерной деятельности имеет большой потенциал повышения производительности труда, чем все известные технические нововведения.

В этой связи растут требования к подготовке специалистов в области автоматизации проектирования в строительстве, чья профессиональная компетентность – гарант успешного развития строительного производства и поддержания его конкурентоспособности.

Внедрение в автоматизированное проектирование в строительстве науко- и интеллектуальноёмких технологий определяет ключевую роль кадров высшей квалификации инженерно-технического профиля. Динамизм современной жизни, появление инноваций в различных сферах, информатизация общества, повышение интеллектуальности труда определяют переход от концепции «образование на всю жизнь» к «образованию через всю жизнь».

Непрерывность образования дает возможность не только совершенствовать профессиональное мастерство специалистов по САПР, но и менять профиль или направление образования,

специальность в зависимости от жизненных потребностей личности на данном этапе развития. В современных условиях работник должен обладать некоторой мобильностью, то есть уметь переключаться на работу с инновационными технологиями и материалами, заниматься новыми или смежными видами работ.

В связи с возросшими требованиями к квалификационному уровню персонала предприятий, ориентированного на работу в САПР в строительной отрасли, необходима разработка научных основ системы профессионального обучения автоматизированному проектированию. Базовым инструментом профессионального обучения является эффективный трансфер знаний – генерация и передача образовательного материала и оценка компетенций специалистов.

Использование информационных технологий, как в самом образовательном процессе, так и в процессе подготовки образовательного материала для обучения кадров в области автоматизированного проектирования в строительстве, преимущественно имеет стихийный и неструктурированный характер. Оно происходит в теоретически неосознанной форме по причине отставания теоретико-методологических основ организации всего процесса обучения, начиная от самой идеи разработки конкретной дисциплины. Переход к обучению с применением информационных технологий переводит процесс образования в новое качество, отвечающее современным требованиям и должен осуществляться в пределах четких контуров сформулированной теоретической базы [3].

Наиболее рациональное решение технических задач достигается только при повышении качества проектных проработок, которое невозможно без применения систем автоматизированного проектирования. Современные САПР в строительстве наделены огромным функционалом, включающим не только системы трехмерного черчения, но и интеллектуальные средства накопления знаний, параллельного проектирования, разделение по стадиям, подсистемам и ролям.

Специфика обучения автоматизированному проектированию, с одной стороны, заключается в том, что проектировщика обучают разработке и анализу проектов-моделей объектов с помощью применения системного подхода и инструментальных средств САПР.

Для начала анализируют проектируемую систему или объект, учитывая цели и ограничивающие условия, выстраивают иерархическую структуру, затем переходят к моделированию и оптимизации системы на основе изменения параметров ее элементов.

С другой стороны, научно-технический прогресс не стоит на месте. Благодаря инновационным процессам происходят качественно новые изменения в сфере производства строительных материалов, конструкций, организации строительства и эксплуатации объектов. В связи с этим быстро устаревают строительные нормы, растет число новых информационных технологий систем автоматизированного проектирования в строительстве, появляются инновационные научные методы, повышающие эффективность работы проектировщика.

Рынок отраслевых САПР – один из наиболее динамично развивающихся рынков программного обеспечения в мире. Его объем в 2011 году превысил 7 млрд. долл., а общее число пользователей – 19 млн. человек [3].

По прогнозу аналитической компании TechNavio, мировой рынок программного обеспечения для автоматизации проектирования (Computer-Aided Design, CAD) в ближайшие пять лет будет ежегодно расти в среднем на 8,6 % и к 2016-му достигнет 8,3 млрд. долл.

Что касается географического распределения рынка CAD, то в 2012-м первое место заняла Европа. Аналитики объясняют это присутствием на европейском континенте большого количества предприятий из автомобиле-, самолето-, машиностроения, электротехники и электроники, которые являются основными пользователями CAD.

В качестве ведущих игроков рынка CAD названы компании Autodesk, Dassault Systemes, Siemens PLM Software и PTC.

Комментируя результаты исследования, TechNavio отмечает, что в связи с усилением конкуренции предприятия наращивают усилия по удержанию заказчиков и удовлетворению их потребностей и поэтому стараются производить все более высококачественную продукцию. При этом глобальные и локальные поставщики средств автоматизации проектирования для продвижения своих CAD-систем увеличивают инвестиции в некоторые развивающиеся страны. В результате предприятия этих стран начинают более активно использовать данные средства для повышения качества своей продукции и эффективности производства. Кроме того, поставщики начали проводить семинары, участвовать в отраслевых выставках, организовывать роуд-шоу и укреплять отношения с образовательными учреждениями, чтобы познакомить со своими системами потенциальных заказчиков из промышленных отраслей. По мнению аналитиков, такой агрессивный маркетинг является самой яркой тенденцией последнего времени на рынке CAD [4].

Основным драйвером роста аналитики считают потребность предприятий в расширенных возможностях визуализации продуктов. А главными тормозами являются пиратство и усиливающаяся популярность программного обеспечения с открытым исходным кодом. Данные тенденции, видимо, связаны с тем, что внедрение САД-решений требует высоких начальных инвестиций, а также немалых расходов на обучение сотрудников эффективному использованию этих средств. Это сдерживает распространение САД.

Далеко не все компании уделяют обучению и повышению квалификации должное внимание. В то же время сотрудники конкурентов работают гораздо быстрее на том же программном обеспечении и делают меньше ошибок только потому, что учились у профессиональных учителей, а по окончании выполнили тесты не только на знание основных команд программы, но и на навыки и скорость работы.

Следует отметить самые распространенные пути изучения САД-программ:

1. Изучение программы самостоятельно: по справке в программе, по видеороликам на YouTube, книгам, консультируясь на форумах, спрашивая своих коллег по работе и т.д.

Минус такого обучения заключается в том, что нет систематизации знаний, отсутствует целостное представление о принципах работы в программе. Следствием этого является увеличение времени, необходимого на выполнение проектов. Такому пользователю трудно понять, почему при использовании автоматизированного проектирования высвобождается время для решения других задач, ведь у него так не получается.

2. Сейчас во многих технических ВУЗах САПР изучается в рамках образовательной программы, и выпускники уже имеют навыки работы с САД-системами. К сожалению, в ВУЗах приобретаются только базовые знания, а остальное приходится наверстывать самостоятельно. К тому же, приемам «высшего пилотажа» автоматизированного проектирования, дающим наибольший эффект, внимания уделяется очень мало.

Приходится долго убеждать студентов, что эта область знаний представляет собой фундаментальные основы, которыми грамотный проектировщик будет пользоваться постоянно, даже не задумываясь об этом.

3. Вариант третий, менее распространенный, но наиболее правильный – курсы в специализированных учебных центрах.

В настоящее время многие коммерческие учебные центры предлагают обучение САПР, но «профессионализм» их преподавателей часто не подтвержден реальной практикой; очень немногие разделяют учеников на группы по уже имеющимся знаниям и возрасту (нет входных тестов по оценке опыта и скорости усвоения материала); практически нет узкоспециализированных курсов, например, курсов для руководителей, которым не надо знать, как провести линию, а надо рассказать об организации эффективной работы САПР в подразделениях и правильной оценке трудозатрат проектировщиков; редко встречается информационная поддержка по окончании обучения, теряется связь с преподавателем.

Перед формированием групп следует проводить тестирование, позволяющее выявить глубину уже имеющихся знаний и навыков. Если человек учится программе «с нуля», в выявлении знаний программы действительно нет необходимости, а если человек уже работает в САПР много лет, зачем тогда его тестировать? Ответ прост: на общем фоне уровня владения САПР проектировщиками в своей компании он может выделяться, а при объективной оценке окажется, что такой специалист в лучшем случае знает только половину базовых приемов работы в программе.

Контроль качества усвоения материала, на наш взгляд, должен проводиться после завершения преподавателем очередного раздела учебной программы и включать в себя небольшие практические задания, выполняемые на время.

Наиболее перспективным направлением развития коммерческой деятельности ВУЗов является в первую очередь оказание информационных услуг, так же создание учебных центров различной направленности. Именно такие центры смогут давать знания начинающим пользователям, осуществлять информационную поддержку новых версий программных продуктов, сотрудничать с проектными организациями, осуществляя повышение квалификации проектировщиков.

Литература:

1. Филинских А.Д. Технология 3D-моделирования в среде AUTODESK для создания дизайн-проектов внутренних помещений // Вестник Белгородского государственного технологического университета им. В. Г. Шухова. 2011. № 1. С. 43-45.
2. Цибриенко Р. Я. Социальные ресурсы адаптации высшей школы к переменам в своей деятельности // Вестник Белгородского государственного технологического университета им. В. Г. Шухова. 2009. № 1. С. 136-140.

3. <http://tekhnosfera.com/model-transfera-professionalnyh-znaniy-v-oblasti-sistem-avtomatizatsii-proektirovaniya-v-stroitelstve#ixzz3LTgbf1eq>
4. [http://www.tadviser.ru/index.php/Статья:САПР_\(мировой_рынок\)](http://www.tadviser.ru/index.php/Статья:САПР_(мировой_рынок))

**Тикунова И.В., Матюшкина Т.П.,
Шевцова Р.Г., Ломаченко С.Н.**

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

Быкова А.И.

*Белгородский инженерный юношеский лицей-интернат,
г. Белгород, Россия*

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ ШКОЛЬНИКОВ – СВЯЗУЮЩЕЕ ЗВЕНО ШКОЛЫ И ВУЗА

В учреждениях общего образования реализуется компетентностный подход, который заключается в «знает и умеет применять». Но в последние годы в связи с резким уменьшением часов на изучение дисциплин и несоответствие объема изучаемого материала и времени, которое отводится на это изучение, резко сократилось качество подготовки школьников, которые многое не знают и не умеют. «Наша общеобразовательная средняя школа не готовит своих учеников для успешного обучения в вузах, не дает им необходимых знаний, не развивает в нужной степени структуру мышления и не может этого дать в сложившейся ситуации» [1]. Поэтому вузам необходимо разрабатывать и внедрять формы довузовской подготовки учащихся. В БГТУ им. В.Г. Шухова более тридцати лет успешно реализуются две образовательные программы: «Химия для одаренных детей» и «Элективные курсы по предмету «Химия». По программе «Химия для одаренных детей» могут заниматься школьники, которые прошли строгий отбор и успешно зарекомендовали себя на химических олимпиадах. Это школьники разных школ Белгорода. По этой программе школьники получают не только основательную теоретическую подготовку по общей и неорганической, органической, коллоидной, физической химии, но и дополняют и углубляют свои знания при работе на различных вузовских приборах: рН-метры, рефрактометры, фотоэлектрокалориметры, хроматографы и другие. Практически все учащиеся, занимавшиеся по программе «Химия для одаренных детей» поступают в вузы химического, биологического и медико-

биологического профиля.

Эти школьники, поступившие в вуз, успешно сочетают обучение с научной работой, вливаются в творческие коллективы, где занимаются работой по научной тематике кафедр. Примером такого взаимодействия является творческий коллектив бывших школьников, а ныне студентов 1-го и 2-го курсов, с аспирантом первого года обучения. Деятельность творческого коллектива студентов младших курсов – это осуществление процесса непрерывного обучения одаренной молодежи, которая затем может влиться в комплексные команды молодых исследователей активно участвующих в научных конференциях, выступающих в качестве соавторов статей [2, 3, 4].

По программе «Элективные курсы» обучаются школьники целых профильных классов. Занятия проводятся в химических лабораториях, лекционных аудиториях, компьютерных классах университета. Занятия проводятся по программе, утвержденной дирекцией школы и помещенной на сайте образовательного учреждения. В программе отражены содержание курса, виды занятий, методическое и приборное оснащение занятий, материалы для контроля и библиография. При этом происходит углубление и расширение знаний; некоторые темы повторяются на университетском уровне во время лекций, лабораторных экспериментов. Начинать элективные курсы можно в 9-10 классе. Продолжительность обучения школьников в системе дополнительного образования – 2-3 года.

Следует остановиться на методах контроля знаний. Для определения исходного уровня знаний использование тестирования, цель которого выявить пробелы в знаниях и наметить пути их ликвидации. В течении каждого года материалы текущего компьютерного тестирования размещены на сайте университета в доступном для школьников режиме [5]. Оперативность компьютерного тестирования позволяет установить обратную связь преподаватель-студент. Информация о результатах тестирования каждого ученика по изученным темам находится в базе данных компьютерного класса в следующем виде:

Дата тестирования: четверг 17 апреля 2014 г.

Время тестирования: 17.21

Предмет теста: «Органическая химия»

Тема теста: «Кислородсодержащие органические соединения»

Отвечено: на 10 вопросов

Из них: на 7 частично или полностью отвечено правильно

Соответственно на 3 вопроса либо не отвечено, либо отвечено

не верно

Ваш процент успеваемости равен: 70%
На тестирование затрачено время: 10 мин.
Вследствие этого рекомендуемая оценка: 4.

Преподаватель имеет суммарные оценки по предмету, которые каждый ученик получает в течение года. Эти оценки ученик фиксирует в специальной таблице, что позволяет ему обращать внимание на текущую успеваемость.

В системе дополнительного образования реализация принципов научности и доступности обеспечивает учеников компетенциями для успешной сдачи ЕГЭ и продолжения обучения в вузе.

Только система дополнительного образования, которая является связывающим звеном между школой и вузом, позволяет подготовить школьника как креативную личность, успешно обучающуюся в вузе.

Литература:

1. Кудрявцев Л.Д. Модернизация средней школы и математическое образование. – http://mat.1september.ru/2002/38/no38_1.htm.
2. Тикунова И.В., Корнеев В.Т. Формы взаимодействия школы и вуза в системе непрерывного образования // Непрерывное многоуровневое профессиональное образование: традиции и инновации. Часть 2. Информатизация образования, повышение качества профессиональной подготовки. Сборник статей по материалам региональной научно-методической конференции/ Воронеж. гос. арх.-строит. ун-т. – Воронеж. 2008. 152 с. (с. 126-128).
3. Шаповалов Н.А., Шевцова Р.Г., Городов А.И., Крайний А.А. Флотационное обогащение железосодержащих руд – основное направление деятельности творческого коллектива студентов младших курсов // Творческий потенциал-2014. Сборник статей международной научно-практической конференции с элементами научной школы для молодежи. / Самарский гос. арх.-строит. ун-т. – Самара. 2014.
4. Шаповалов Н.А., Крайний А.А., Городов А.И., Хачатуров А.А., Сорокина О.В. Флотация гематитовых кварцитов катионными собирателями / Материалы XI научно-практической конференции «Современные проблемы горно-металлургического комплекса. Наука и производство» / МИСиС. Ст. Оскол. 2014. с. 381(с. 31-35).
5. Шевцова Р.Г. Материалы текущего компьютерного тестирования по химии: учеб. пособие по химии для иностр. граждан подготовит. фак. и студентов хим. специальностей / Р. Г. Шевцова, А.Н. Володченко, Т.Г. Семенова. БГТУ им. В. Г Шухова. 2012. <https://elib.bstu.ru/Reader/Book/2014040920413552362100004548>

Тихонова И.О.

Национальный исследовательский Томский государственный университет, г. Томск, Россия

РОЛЬ СТУДЕНЧЕСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ В СОДЕЙСТВИИ ТРУДОУСТРОЙСТВУ ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ

Наличие опыта работы и стажа работы, желательно по специальности, на сегодняшний день является одним из существенных требований к кандидатам на замещение предлагаемых на рынке труда вакансий. Соответственно, не имеющих опыта работы и стажа выпускников вузов в этом случае на работу зачастую берут неохотно. Следовательно, выпускники не имеют не только опыта работы, но и возможности получения такого опыта. Но это лишь одна из проблем, возникающих у выпускников. Молодые люди зачастую не имеют активной позиции в поиске работы, а соответственно не используют многие из существующих возможностей нахождения работы. В немалой степени это связано с нежеланием попадать в некомфортные и жесткие ситуации рынка труда.

Для решения этих и других проблем в вузах функционируют специальные структурные подразделения: центры содействия трудоустройству выпускников и занятости студентов. Обычно такие центры занимаются организацией различных карьерных мероприятий: презентаций компаний-работодателей, деловых игр, тренингов, ярмарок вакансий, дней карьеры и так далее. Кроме того, центры содействия трудоустройству информируют студентов об актуальных вакансиях, возможностях прохождения стажировок и практик, проводят индивидуальные консультации для студентов и выпускников по поводу трудоустройства, выбора карьерной траектории, составления резюме, прохождения различных этапов собеседований.

Центр содействия трудоустройству выпускников Национального исследовательского Томского государственного университета, кроме вышеперечисленного, реализует проект «Школа эффективного трудоустройства», в рамках которого для студентов и выпускников проводятся занятия-тренинги по различным темам: самоопределение, источники информации о вакансиях, правила написания резюме и сопроводительного письма, беседа с работодателем, адаптация на рабочем месте и так далее. Но, несмотря на весь комплекс мероприятий, которые проводятся Центром, проблема трудоустройства выпускников и студентов сохраняется.

В последнее время всё чаще с проблемами трудоустройства стали бороться сами студенты путем организации различных студенческих

организаций. Например, в Национальном исследовательском Томском государственном университете при профсоюзе студентов существует Студенческая биржа труда, которая занимается, в основном, подбором вакансий для временной работы студентов. Сегодня работа для студента – получение практического профессионального опыта, новых знаний, недополученных в вузе и ускоряющих процесс их профессионального становления и последующего трудоустройства; ознакомление с условиями работы в различных организациях, что помогает студентам формироваться как работникам, выбирать место постоянной работы после окончания учебы, заинтересовать собой работодателя.

Молодежь, работающая в студенческих организациях, развивает в себе ценные качества, необходимые для будущей работы: активность, ответственность, целеустремленность, инициативность, организационные способности, умение находить решение в той или иной ситуации, ориентация на коллектив. Если человек активно работал в студенческой организации, то он уже имеет представление о том, как работают люди, как решаются вопросы взаимодействия различных подразделений, хотя бы в рамках вуза. Кроме постоянного информирования о новых вакансиях, студенческие организации реализуют проекты, которые могут помочь студентам в дальнейшем трудоустройстве. Например, в Томском государственном университете реализуется проект «Карьерный start-up», в рамках которого проводятся бесплатные тренинги, мастер-классы и семинары для студентов по различным тематикам, а также проект «Истории успеха», в рамках которого проводятся встречи студентов и выпускников с различными успешными жителями города (директора, начальники отделов, представители власти).

Кроме того в Национальном исследовательском Томском государственном университете уже 10 лет работает студенческая организация, которая является частью международной программы Enectus. В рамках данной программы студенты разрабатывают и реализуют социальные, экологические и бизнес-проекты с целью улучшения качества жизни населения. В 2011 году команда EnectusТГУ решила заняться проблемой трудоустройства молодых специалистов, провела исследование и пришла к выводу, что одним из способов сближения работодателя со студентами является кейс-метод в образовании. Согласно определению, данному в популярной интернет-энциклопедии¹: «Метод кейсов (англ. casemethod, case-

¹Википедия – свободная энциклопедия [Электронный ресурс] / RL:<http://ru.wikipedia.org>

study) – техника обучения, использующая описание реальных экономических, социальных и бизнес-ситуаций. Студенты должны проанализировать ситуацию, разобраться в сути проблем, предложить возможные решения и выбрать лучшее из них». Работодатели давно используют в собеседовании кейс-интервью, предлагая кандидату определить свои действия в какой-то гипотетической (или даже реальной) ситуации.

В 2011 году студенческая организация Enactus ТГУ провела первый в городе чемпионат по решению бизнес-кейсов среди студентов – TomskCaseChampionship². Отличие кейс-метода при работе со студентами заключается, во-первых, в том, что реальная задача (проблема предприятия) предлагается команде студентов, во-вторых, вводится элемент соревнования, когда несколько команд соревнуется за лучшее решение. Целью чемпионата стало создание площадки для взаимодействия работодателей и их потенциальных работников – студентов. Суть чемпионата заключалась в следующем: компания-партнер рассказала о своей проблеме в производстве и описала все исходные данные: положение компании на рынке, результаты маркетинговых исследований, наличие и состояние оборудования и т.д. В задачу команд-участников входило решение проблемы предприятия. Результаты конкурса и многочисленные положительные отзывы участников и компаний-партнеров подтвердили успешность такой формы взаимодействия. Студенты, работодатели и преподаватели встретились на одной площадке, сравнили интересы друг друга и наметили пути дальнейшего сотрудничества.

К настоящему времени студенческой организацией Enactus НИ ТГУ проведено уже четыре подобных чемпионата. Важно отметить, что предложенные студентами варианты решений бизнес-задач были успешно внедрены на практике и принесли существенные выгоды и прибыли компаниям. К участию в чемпионатах было привлечено более 20 компаний-партнеров (в т.ч. BCG, Альфа-Банк, Ernst&Young, Промрегионбанк, Sigma Innovative, Ватерком, Газпромбанк, Changellengei т.д.), приняли участие 1587 студентов различных специальностей и курсов. Помимо непосредственного решения и представления бизнес-кейсов, студенты получили возможность пройти тренинги от ведущих международных компаний (BCG, Unilever, Mars), пройти конкурсный отбор на получение

² Мухин Л.Н. Кейс-метод как форма взаимодействия бизнеса и образования.

стипендии (PwC, Ernst&Young), пройти отбор на прохождение зимней или летней стажировки и трудоустроиться в компаниях-партнерах.

Для поддержания работы студенческих организаций и развития системы студенческого самоуправления в вузах создаются координационные студенческие советы. В Томском государственном университете два года назад был создан Объединенный совет обучающихся, в который вошли представители и руководители различных студенческих организаций и профсоюза студентов. Деятельность Объединенного совета обучающихся призвана обеспечить содействие реализации общественно-значимых молодежных инициатив, интегрировать студентов в профессиональные сообщества, повысить их профессиональные компетенции и развить карьерные траектории и профориентацию на трудовые рынках. Кроме координационной работы Объединенный совет обучающихся НИ ТГУ реализует и собственные проекты, например, поддерживает активных студентов, частично или полностью оплачивая им российские и международные профессиональные стажировки.

Прохождение стажировки в компании – это большой плюс к резюме при дальнейшем поиске работы, работодатели высоко ценят подобный опыт. Не стоит исключать вероятность того, что деятельность в качестве стажера получит высокую оценку со стороны руководства компании, и студенту предложат постоянную работу. Кроме того, стажировка позволяет прочувствовать все особенности той или иной должности. Если человек еще окончательно не решил для себя, в чем конкретно он хочет специализироваться, то стажировка дает отличный шанс ознакомиться с работой разных отделов компании и выбрать для себя наиболее подходящее направление для дальнейшего карьерного развития. Также во время работы в крупной компании молодой специалист получает представление о деловой культуре, основных нормах и правилах поведения, осваивает первичные деловые навыки: ведение телефонных переговоров, пользование офисной техникой, работа в команде, прием на себя определенной ответственности и выполнение обязательств, организация своей работы и ведение проекта.

Однако, у студентов, активно работающих в студенческих организациях и пользующихся результатами работы этих организаций, могут возникать некоторые проблемы, связанные с будущим трудоустройством. Например, завышенные требования к качеству и содержанию работы. Молодой сотрудник желает занять сразу же управленческую позицию или должность, на которой его работа будет

действительно значима, и он это будет видеть результаты также, как это происходило при реализации проектов в университете. Бывшему студенту-активисту достаточно сложно усидеть на одном месте, он постоянно ждет повышения. Инициатива таких людей всегда должна быть поддержана и правильно мотивирована со стороны организации-работодателя. Если предприятие не способно все это предоставить, то молодой человек будет разочарован и начнет поиск нового места работы.

Принимая к себе в команду молодого человека, бывшего члена студенческой организации, работодатель должен учитывать тот факт, что придется сделать все, чтобы он чувствовал свою значимость в коллективе, причастность к процессам, происходящим в отделе компании. Кроме этого, возможно, такому активному сотруднику будет неинтересна исполнительская работа, для него очень важно брать на себя ответственность, принимать решения, такому человеку необходимо видеть пути реализации собственных идей. Учитывая эти моменты, можно помочь такому специалисту быстрее адаптироваться на предприятии, а также раскрыть его потенциал.

Условия возрастающей конкуренции на рынке труда поставили вузы перед необходимостью давать студентам не только профессиональное образование на высоком уровне, но и уделять особое внимание вопросам трудоустройства выпускников и построения их будущей карьеры. Студенческие организации активно включаются в решение этих вопросов и достигают высоких результатов за счет активной и оперативной работы, отсутствия бюрократических барьеров и большой личной заинтересованности. Именно поэтому университеты должны всячески поощрять работу студенческих организаций по вопросам планирования карьеры, трудоустройства и социальной адаптации на рынке труда.

Литература:

1. Википедия – свободная энциклопедия [Электронный ресурс] / URL:<http://ru.wikipedia.org>

2. Мухин Л.Н. Кейс-метод как форма взаимодействия бизнеса и образования / Мухин Л.Н., Тихонова И.О. // Наука и образование в XXI веке сборник научных трудов по материалам Международной научно-практической конференции: в 34 частях. 2013. С. 76-77.

Тоцкая И.В.

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

МОЛОДОЙ СПЕЦИАЛИСТ И РЫНОК ТРУДА: СООТВЕТСТВИЕ ТРЕБОВАНИЙ И ОЖИДАНИЙ

Современный рынок труда как социально-экономическая категория и как сфера где происходит купля-продажа труда, как механизм взаимоотношений между работодателем и работником и как довольно сложное многогранное образование, далеко не всегда создает предпосылки для беспрепятственного трудоустройства молодых специалистов. Постановлением Правительства РФ от 15.04.2014 г. № 298 Об утверждении государственной Программы РФ «Содействие занятости населения» определены приоритетные направления по принятию мер, содействующих реализации вышеуказанной программы. Цель государственной политики в области развития рынка труда, осуществляемой путем создания необходимых для этого условий, соотносится с регулированием занятости населения, а, следовательно, с проблемой трудоустройства молодых специалистов. К сожалению, в реальности, существующая программа и целый ряд других позиций, таких как наличие услуг по трудоустройству, оказываемых государственными органами, различными общественными и коммерческими организациями, выстроенной профессиональной политики отдельных категорий работодателей, в том числе и заключение договоров между выпускниками учебных заведений и работодателями о подготовке специалистов непосредственно для их производства и т.д., не могут в полной мере урегулировать процесс трудоустройства молодых специалистов, и на это есть объективные причины.

На первый план выходит структурное несоответствие и разрыв спроса и предложения на рабочую силу, т.е. отсутствие необходимого равновесия в этой сфере. Следующий момент – это противоречие в восприятии и реакции на сложившуюся на рынке труда ситуацию со стороны ее субъектов.

Реальные требования рынка труда и представлений выпускников учебных заведений о возможностях и перспективах собственного трудоустройства нередко абсолютно не совпадают, что также является препятствием для их трудоустройства. Со стороны молодых специалистов отмечаются ничем не обоснованные и неподтвержденные ожидания, связанные с обретением высокооплачиваемой работы, руководящей должности и т.п. в самые

кратчайшие сроки. В то же время со стороны работодателей прослеживаются требования к работнику как к ответственному исполнителю, не претендующему на ведущую роль в компании.

Общая тенденция на рынке труда – недостаток специалистов, отвечающих требованиям существующих вакансий. Следовательно, в условиях дефицита высококвалифицированных специалистов со стороны работодателей прослеживается более гибкая политика при определении требований, предъявляемых к кандидатам относительно наличия у них опыта работы. В основном это касается сферы информационных технологий и телекоммуникаций, финансов, медицины, производства. Нельзя не заметить, что довольно часто определенная категория работодателей, придерживается политики «оптимизации затрат на персонал». То есть при подборе специалистов предпочтение отдается не высокопрофессиональным и рассчитывающим на высокую оплату труда, а специалистам без особых амбиций, со средними запросами и способностями.

Современные компании испытывают острую нужду в зрелых молодых специалистах, обладающих высоким личностным потенциалом (к вопросу о гуманитарной составляющей обучения студентов, в том числе и в техническом ВУЗе); способностями к проектной деятельности (направленность к обучению студентов в творческом ключе – участие в научно-технических разработках, включение в деятельность по разработкам инновационных программ и т. д.). Только при соблюдении таких ключевых моментов молодой специалист может стать конкурентоспособным лицом, востребованным на рынке труда.

Структурная реорганизация экономики предполагает возрастание требований к качеству подготовки молодых специалистов, призванных составить кадровый потенциал страны.

Ситуация осложняется целым рядом факторов:

- обучение студентов не всегда осуществляется на оборудовании соответствующем достижениям научно-технического прогресса;
- технология обучения и реальное содержание профессиональной деятельности если не вступают в явное противоречие, то по многим аспектам не соответствуют друг другу;
- отсутствие практического опыта работы по специальности может свести на нет все усилия при устройстве на работу.

Положительным моментом является потребность работодателя в молодых энергичных работниках открытых новым идеям. Позитивную роль может сыграть стимулирование работодателей при приеме ими на

работу молодых специалистов. Это могут быть льготы по налогам и сборам, другие меры поощрения лиц, способных осуществить процедуру трудоустройства.

Совершенствование современного законодательства в области труда должно создать условия для того, чтобы и работодатель и работник чувствовали себя абсолютно равноценными и равноправными участниками трудовых отношений.

Обеспечение соответствия требований и ожиданий субъектов рынка труда, то есть нуждающихся в рабочей силе работодателей, молодых специалистов, юридических и физических лиц, выполняющих посредническую и консультационную функции в процессе взаимоотношений работодателя и работника, может осуществляться следующим образом:

- путем наличия системы государственного заказа и распределения трудовых ресурсов;
- посредством предоставления высоких социальных гарантий;
- через обеспечение достойного уровня оплаты труда молодых специалистов;
- путем создания льготных условий кредитования для желающих открыть свое дело;
- через функционирование молодежных центров трудоустройства и информации, биржи труда и др.

Наличие сети молодежных центров по трудоустройству становится одним из важных условий быстрого вхождения в профессиональную сферу, начиная от поисков «подработки», семинаров и тренингов, развивающих личные качества и деловые навыки и, заканчивая информацией о существующих вакансиях, помощью в трудоустройстве путем сотрудничества с организациями и предприятиями, организацией встреч с работодателями и участием в ярмарках вакансий.

Таким образом наличие молодежных центров по трудоустройству предполагает:

- интенсивную работу непосредственно с работодателем;
- подбор персонала;
- ознакомление с информацией о вакансиях;
- проведение консультаций и т.д.

Необходимо тесное сотрудничество молодежных центров с учебными заведениями, что позволит скоординировать их усилия по продвижению политики государства, взявшего курс на формирование эффективного рынка труда. Так становится реальностью проведение в

учебных заведениях семинаров, которые посвящены технологиям поиска работы и т. д.

Государственные биржи труда не только осуществляют фактическое трудоустройство, но и в случае необходимости оказывают материальную поддержку нетрудоустроенным лицам. Наряду с биржами помощь в трудоустройстве оказывают частные агентства. Их преимущество – направленность на конкретный запрос с последующим вознаграждением. В случае обращения к ним за помощью, с их стороны прикладывается масса усилий.

Современная инновационная экономика, основанная на использовании нанотехнологий, биотехнологий, информационных систем и т. д., характеризуется возрастанием роли человеческого капитала. Качество профессиональных кадров, к которым несомненно относятся молодые специалисты, должно соответствовать тенденциям социально-экономического развития, назревающего в обществе. Стремление будущего специалиста к получению образования, обеспечивающего его формирование как творческой инициативной личности, обладающей основательной теоретической подготовкой в сфере будущей профессиональной деятельности – важнейший фактор, влияющий на ключевой момент трудоустройства и дальнейшую успешную трудовую деятельность.

Способность к постоянному саморазвитию и самосовершенствованию как профессионала создает для молодого специалиста дополнительные возможности по трудоустройству и востребованности. В настоящее время выпускнику учебного заведения в кратчайшие сроки необходимо «влиться» в процесс производственной деятельности и выполнять свои обязанности не хуже, чем его опытные коллеги. Нередко молодой специалист сталкивается с перегруженностью трудового рынка специалистами того же профиля, что и он сам.

На современном уровне развития российского общества, в частности российского рынка труда, с учетом политики государства, проводимой в последние годы, открываются неплохие перспективы для уверенной сбалансированности спроса и предложения в области трудовых отношений, для поиска и обретения достойного места работы молодыми специалистами, согласно их профессиональной заинтересованности и для удовлетворенности работодателей коллективом, сформированным как из числа опытных профессионалов, так и из числа молодых людей открытых новым веяниям и идеям.

Основания для возникновения соответствия ожиданий и требований со стороны молодых специалистов и рынка труда, должны подкрепляться своевременной подготовкой выпускников учебных заведений к последующему процессу поиска работы, самоопределению. И в этом отношении особенное внимание следует уделить внедрению учебных курсов, знакомящих с эффективным поведением на рынке труда, в программы профессиональной подготовки не только студентов, но и учащихся старших классов общеобразовательных школ. Не последнюю роль играет социально-правовое просвещение. Социально-правовое просвещение и ориентирование молодежи предусматривает комплекс мер, включающих работу программ развития социальной компетентности и не только создание правовых условий, но и ознакомление будущих молодых специалистов со своими правами и обязанностями в будущей профессиональной сфере.

Совместные партнерские усилия со стороны органов государственной власти, способных координировать и корректировать деятельность субъектов рынка труда, трудовых кадров в лице молодых специалистов, работодателей и посредников, занимающихся исследованием рынка труда, поиском и подбором специалистов, способны во многом обеспечить трудоустройство выпускников учебных заведений и удовлетворить потребность в высококлассном квалифицированном персонале.

Последовательная стратегия развития рынка труда молодых специалистов во многом может предопределить успешное развитие всех секторов экономики, которые на сегодняшний момент испытывают проблемы с кадровым составом организаций.

Новые профессиональные стандарты в трудовом законодательстве, представленные на рассмотрение, возможно откроют новые перспективные условия для трудоустройства молодых специалистов и дальнейшей их адаптации в трудовом коллективе.

Литература:

1. Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Содействие занятости населения»: Постановление Правительства РФ от 15.04.2014 г. № 298 [Текст]: Собрание законодательства РФ от 05.05.2014г. № 18, (часть 1), ст. 2147.

2. О Концепции долгосрочного социально-экономического развития РФ на период до 2020 г. (вместе с «Концепцией долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года»): Распоряжение Правительства РФ

от 17.11.2008г. № 1662-р (в ред. от 08.08.2009) [Текст]: Собрание законодательства РФ от 24.11.2008 г. № 47, ст. 5489.

3. Ильина Л.О. Рынок труда и управление человеческими ресурсами / Л.О. Ильина. М.: Высшее образование, 2008 - 241 с.

4. Экономика и социология труда. Теория и практика: учебник для бакалавров под ред. В.М. Масловой. М.: Изд. ЮРАЙТ, 2015. – 539 с.

Уварова Л.М., Колпашникова С.А.

*Северо-Восточный федеральный
университет, г. Якутск, Россия*

МОНИТОРИНГ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ ВУЗА С ПРИМЕНЕНИЕМ АВТОМАТИЗИРОВАННОЙ ИНФОРМАЦИОННОЙ СИСТЕМЫ

В настоящее время мониторинг трудоустройства выпускников вузов осуществляется в целях оценки эффективности деятельности российских вузов, изучения востребованности выпускников на рынке труда и оперативного принятия управленческих решений в подготовке кадров.

Данный показатель с 2014 года не будет являться одним из основных критериев оценки вузов, как это было в 2012 и 2013 годах. Минобрнауки РФ намерено с 2014 по 2016 год провести данный мониторинг лишь в качестве эксперимента, по результатам которого будет решен вопрос о введении данного показателя на постоянной основе. Цель данного эксперимента заключается в создании прогноза потребностей экономики России в квалифицированных кадрах при распределении бюджетных мест по специальностям и направлениям подготовки, в повышении эффективности деятельности вузов. Согласно разработанному Минобрнауки плану мероприятий, для проведения мониторинга трудоустройства выпускников, помимо установленных правилами формирования федерального реестра сведений о документах об образовании и квалификации, где собираются данные о всех выданных дипломах, ведомство также будет учитывать следующие данные: ФИО, дата рождения, страховой номер индивидуального лицевого счета, серия и номер паспорта. Ежегодно в течение двух лет Федеральная служба по надзору в сфере образования и науки (Рособрнадзор) должна будет до 25 декабря предоставлять аккумулированные сведения по выпускникам, содержащиеся в реестре. Минобрнауки до 1 февраля должно будет предоставлять в

Пенсионный фонд и Федеральную налоговую службу запросы об актуализации информации о трудоустройстве выпускника по предоставленным сведениям, а затем проводить анализ полученных данных.

Анализ состояния исследуемого вопроса трудоустройства выпускников вузов показал, что в настоящее время существует ряд проблем в мониторинговой деятельности:

- в рамках мониторинга эффективности деятельности вузов, проводимого Минобрнауки РФ с 2012 года, в определении показателя трудоустройства выпускников существует целый ряд сложностей, поскольку отсутствует не только механизм оценки доли трудоустройства выпускников по тем или иным параметрам (по специальности, административно-территориальному делению, уровню заработной платы и др.), но даже возможность простой статистической оценки уровня трудоустройства;

- отсутствует межведомственная система информационного взаимодействия всех участников мониторинга трудоустройства выпускников, начиная от министерств, конкретного вуза до работодателей;

- отсутствуют нормативно-правовая регламентация, организационные механизмы, методические рекомендации профильных ведомств (Министерства образования и науки РФ, Федеральной службы по труду и занятости) по проведению мониторинга трудоустройства выпускников;

- остается нерешенным вопрос обеспечения правомерности сбора данных в ходе проведения мониторинга трудоустройства выпускников, обезличивания итоговых данных о трудоустройстве выпускников. В процессе организации мониторинговой деятельности по вопросам трудоустройства выпускников возможны ограничения согласно Федерального закона от 27.07.2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных» в части, касающейся защиты персональных данных;

- отсутствует механизм установления соответствия направлений подготовки (специальностей, профессий) системы образования перечню должностей/профессий/занятий в экономике.

К сожалению, имеющаяся в настоящее время система мониторинга трудоустройства выпускников вузов и молодых специалистов несовершенна.

В таких условиях вузы не способны к своевременной и адекватной адаптации образовательных программ под требования современного рынка труда и корректировке контрольных цифр приема

в соответствии с реальными потребностями экономики в кадрах с определенным уровнем образования и квалификации.

В связи с тем, что эффективное функционирование системы трудоустройства выпускников в вузах невозможно без создания четкой, продуманной системы сбора, хранения и анализа информации, в Северо-Восточном федеральном университете (СВФУ) в 2009 году разработано специальное программное обеспечение «Информационная система мониторинга трудоустройства выпускников» (ИСМТВ) с использованием технологий PHP и MSSQL.

Целью разработки данной информационной технологии является формирование необходимой базы данных для получения оперативных, достоверных и полных показателей трудоустройства выпускников, подготовки отчетно-статистических сведений, проведения аналитической работы и отслеживания динамики показателей. ИСМТВ доступен всем основным участникам процесса в сети Интернет.

Основной задачей взаимодействия участников мониторинга является обмен информацией о трудоустройстве выпускников СВФУ. С использованием ИСМТВ в процессе мониторинга разрабатываются формы отчетности, формируются отчетность и экспортируются данные в соответствии с запросами Минобрнауки РФ, Координационного центра содействия трудоустройству выпускников (при Московском государственном техническом университете им. Н.Э. Баумана), Министерства профобразования, подготовки и расстановки кадров Республики Саха (Якутия), Межведомственной комиссии по содействию в трудоустройстве выпускников учреждений профессионального образования Республики Саха (Якутия), руководства университета.

В соответствии с регламентом мониторинга процесс трудоустройства выпускников инициируется фактом их перехода из системы профессионального образования на рынок труда. Участниками этого процесса являются студенты, выпускники, работодатели, родители, преподаватели и сотрудники университета. Роль процесса трудоустройства заключается в направлении студента выпускного курса очной формы обучения на трудоустройство в предприятие после получения диплома и закреплении его на рабочем месте. Это движение фиксируется в базе данных ИСМТВ и анализируется исполнителями. Мониторинг осуществляется посредством сбора, обработки и информации. Сбор данных проводится по методике, базирующейся на личном и дистанционном опросах выпускников о трудоустройстве и распределении по каналам занятости.

Таким образом, в настоящих условиях проведения мониторинга трудоустройства выпускников вузов применение информационных технологий в мониторинге трудоустройства выпускников позволяет формировать необходимую базу данных для подготовки отчетно-статистических сведений, проведения аналитической работы, отслеживания динамики показателей трудоустройства выпускников. Мониторинг трудоустройства выпускников имеет в СВФУ имеет внутриорганизационное нормативное обеспечение, организационное управление и проводится в соответствии с общей концепцией функционирования системы содействия трудоустройству выпускников.

Литература:

1. Комплексная методика мониторинга трудоустройства выпускников образовательных учреждений профессионального образования [Электронный ресурс] // Электронная система интерактивного мониторинга трудоустройства выпускников (СИМТ). Режим доступа: http://xn--h1aing.xn--plai/docs/metodiki/komplex_metodika.pdf (дата обращения 30.10.2014г.).
2. Регламент мониторинга трудоустройства выпускников СВФУ (СМК-Р-2.6-141-13 от 03.07.2013г.), – Якутск, 2013.
3. Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России: Сб. докладов по материалам Девятой Всероссийской научно-практической Интернет – конференции. – Кн. III. – Петрозаводск: Изд-во ПетрГУ, 2012.
4. Трудовой Кодекс Российской Федерации / от 30.12.2001 г. №197-ФЗ (в ред. от 25.11.2013 г.) [Электронный ресурс] // Доступ из справочно-правовой системы «Консультант Плюс», 2014.
5. Федеральный закон от 27.07.2006 г. № 152-ФЗ (ред. от 23.07.2013) «О персональных данных» // Собрание законодательства РФ. 2006. № 31 (Ч. 1). Ст. 3451.

Уральский В.И., Михайличенко С.А.

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

ИННОВАЦИИ В СФЕРЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Анализ состояния рынка труда Белгородской области свидетельствует о повышении спроса на высококвалифицированных специалистов широкого профиля, способных адаптироваться к

требованиям рыночной экономики. Растет потребность в специалистах, хорошо знающих финансы, маркетинг и менеджмент, в инженерно-технических кадрах, владеющих новыми технологиями (в том числе, компьютерными). Изменения в структуре экономики также привели к росту samozанятости, впечатляющему увеличению количества и разнообразия малых предприятий, а значит, и новых профессий.

В многообразии профессий и специальностей, по которым ведется обучение, наглядно прослеживается одна из тенденций в развитии рынка труда: наряду с традиционными массовыми видами деятельности все большее распространение получает занятость в малом и среднем бизнесе, обслуживании рынка и его инфраструктуры.

Однако существующая система высшего профессионального образования (ВПО) и среднего профессионального образования (СПО) не позволяет обеспечить комплексную подготовку выпускника в соответствии с требованиями рынка труда (рис. 1).



Рисунок 1. Проблемы инженерного образования.

Решение этой проблемы и должно быть возложено на систему дополнительного профессионального образования (ДПО) вуза.

За годы работы определились основные направления деятельности университета в сфере дополнительного профессионального образования:

- дополнительное профессиональное образование учащейся молодежи, в т.ч. студентов высших и средних профессиональных

учебных заведений по программам, пользующимся спросом на региональном рынке труда;

- профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации безработных граждан и незанятого населения по широкому спектру специальностей и образовательных программ;

- повышение квалификации работников предприятий и организаций в области управления, экономики и применения современных информационных технологий;

- организация опережающего обучения работников промышленных предприятий при переходе к использованию новых технологий и оборудования;

- организация подготовки специалистов по новым профессиям, наукоемким технологиям для сфер предпринимательства и самозанятости населения;

- проведение социологических, социально-экономических и маркетинговых исследований рынков труда и образовательных услуг;

- разработка методического обеспечения учебного процесса, использование прогрессивных образовательных технологий.

В то же время, с учетом современного состояния рынков труда и образовательных услуг, необходимо всестороннее развитие и совершенствование системы ДПО вуза, широкое внедрение инновационных проектов, направленных на повышение качества подготовки специалистов и удовлетворение потребностей работодателей в квалифицированных кадрах.

Несмотря на современную материально-техническую базу нашего университета и квалифицированный профессорско-преподавательский состав существует ряд внешних проблем инженерного образования. В то время, когда ряд предприятий испытывает потребность в квалифицированных кадрах, имеются не востребованные работодателем специалисты. Рост высокотехнологичных производств требует пересмотра образовательных программ в сторону увеличения практической составляющей. Также существует проблема качества подготовки специалистов и их дальнейшего трудоустройства.

В БГТУ им. В.Г. Шухова разработан инновационный проект по созданию университета прикладных наук. Целью данного проекта является реализация практико-ориентированной технологии подготовки современных специалистов для оптимального удовлетворения текущих и перспективных потребностей Белгородской области в квалифицированных кадрах.

В настоящее время вуз развивается по двум траекториям классического академического обучения с ориентацией на будущую

научную или преподавательскую работу выпускника и подготовку классических специалистов с инженерным и экономическим образованием (рис. 2). Внедрение прикладного обучения приведет к появлению еще двух образовательных траекторий: с уклоном на подготовку выпускника к дальнейшему самостоятельному бизнесу и получение высшего образования со значительной частью практических навыков (до 50% практики от объема учебного плана) с получением сопутствующих дополнительных специальностей и рабочих профессий, уже востребованных на рынке труда.



Рисунок 2. Траектории индивидуальной подготовки студентов в БГТУ им. В.Г. Шухова

Основой для реализации дуального обучения является мощная практическая база. Необходимо создание территориально развитой сети предприятий-партнеров, определение «якорных» работодателей, заключение договоров и соглашений с хозяйствующими субъектами. Уже сейчас вуз ведет работу по созданию базовых кафедр на производстве.

В планах проекта – развитие института наставничества, института мастеров производственного обучения, привлечение к преподаванию специалистов с производства. Создание центра инноваций позволит осуществлять образовательную деятельность по двум направлениям: инновационному, которое даст возможность применять систему проектных команд – то есть создавать проектные группы из числа обучающихся различных направлений подготовки для разработки

комплексного решения проблем, заявленных работодателем; и практико-ориентированному, которое позволит освоить и получить рабочие профессии, а также организовать временную занятость студентов строительных и технологических отрядов не менее 1000 человек в год (рис. 3). Центр инноваций позволит привлекать к обучению студентов СПО на выпускных курсах.



Рисунок 3. Структура дуального обучения с использованием центра инноваций и предприятий-партнеров области

Исходя из цели проекта, перед университетом прикладных наук поставлены три основные задачи: внедрение практико-ориентированных технологий обучения с сопутствующей организацией и ведением учебного процесса по таким программам, а также обеспечение качества подготовки и дальнейшее трудоустройство выпускника.

Для реализации основного блока работ проекта осуществляется реорганизация технопарка научно-образовательной платформы университета в инновационно-технологический парк, в состав которого входят центр инноваций и учебно-научно-производственные лаборатории.

Центр инноваций станет площадкой для сетевого взаимодействия с учреждениями НПО, СПО, базовыми кафедрами на предприятиях города и области (рис. 4). Данная модель дуального обучения с использованием центра инноваций и предприятий-партнеров позволит на качественно новом современном уровне организовать практическое обучение будущих специалистов, что приведет к интенсивному

развитию промышленного потенциала региона, созданию инвестиционной привлекательности, открытию новых современных производств и новых рабочих мест.



Рисунок 4. Дуальное обучение с использованием центра инноваций и предприятий-партнеров области

Траектория дуального обучения реализуется следующим образом (рис. 5): теоретическое обучение будет проводиться в первом семестре каждого учебного года от азов будущей профессии до полного изучения теории в профессиональном блоке дисциплин. Практическая составляющая учебного плана также будет проводиться в течение всего периода обучения во второй половине каждого учебного года и будет включать в себя как ознакомительные практики, так и деловые игры, технологические и углубленные специализированные практики на территории базовых кафедр предприятий-партнеров и центра инноваций БГТУ им. В.Г. Шухова. Выпускная квалификационная работа предусматривает выполнение работы по заявке работодателя с последующей целью внедрения на предприятии и дальнейшего трудоустройства выпускника вуза.

Непосредственное участие в реализации проекта принимают структурные подразделения университета, обеспечивающие решение задач в сфере дополнительного профессионального образования студентов университета и их дальнейшего трудоустройства после окончания вуза. Это Центр дополнительного профессионального образования и инновационных технологий и Региональный научно-

методический центр профессиональной адаптации и трудоустройства специалистов.

Одна из приоритетных задач – всестороннее развитие дуального обучения.



Рисунок 5. Траектория дуального обучения в университете прикладных наук

В настоящее время в университете открыто обучение по 31 рабочей профессии технического профиля, в том числе строительно-монтажным, автотранспортным, электротехническим специальностям. Все выпускающие кафедры осуществляют подготовку по рабочим профессиям, соответствующим направлениям основной подготовки по программам ВПО. Открыты базовые кафедры на ведущих предприятиях и в организациях различных форм собственности Белгородской области.

В течение последних лет существенно увеличилось количество студентов, получивших дополнительную профессиональную подготовку (рис. 6.). По сравнению с 2010 годом это количество возросло в 3,4 раза. Безусловно, это результат выполнения принятой в университете программы по развитию дополнительного профессионального образования студенческой молодежи.

Кроме профессиональной подготовки, у студентов 3-4 курсов, уже планирующих свою будущую профессиональную деятельность, проявляется необходимость повысить свою квалификацию по различным программам, среди которых можно выделить следующие:

- компьютерные технологии в проектировании и рекламе;

- бухгалтерский учет с использованием информационных технологий;
- управление финансово-хозяйственной деятельностью;
- менеджмент в различных сферах деятельности;
- новые современные технологии в строительстве и производстве строительных материалов;
- ценообразование и сметное нормирование в строительстве;
- переводчик в сфере профессиональной коммуникации.

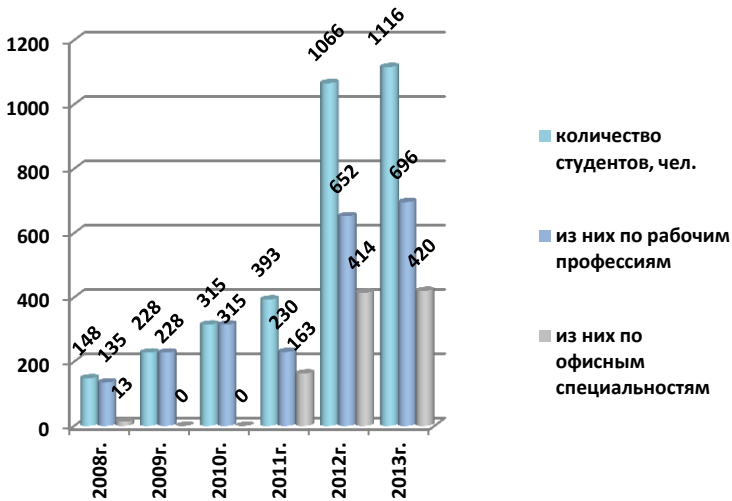


Рисунок 6. Количество студентов, получивших дополнительную профессиональную подготовку

В помощь выпускникам рекомендуются учебные программы предметов социальной адаптации. Это курсы: «Этика и культура общения», «Культура делового общения», «Культура речи», «Этикет делового человека» и другие, которые способствуют повышению общего культурного уровня студентов, обеспечивают дальнейшее гражданское развитие личности, учат адекватно реагировать на изменение своего положения в обществе, перестраивая свою личность без моральных и материальных потерь.

Особое место при существующей напряженности на рынке труда занимают обучающие тренинги «Технология поиска работы» и «Как искать работу». Специалистами в целях дальнейшего совершенствования курсов изучаются, анализируются и вводятся для

практического использования новые методики и специальные упражнения, направленные на отработку у слушателей навыков коммуникации, группового взаимодействия, вербального и невербального общения, самопрезентации. При этом большое внимание уделяется обеспечению базовой информации о построении карьеры по избранной специальности на местном и региональном уровнях, мотивации к процессам изучения себя и своих возможностей, более активному поведению на рынке труда, а также развитию позитивной позиции к возможностям не только будущего трудоустройства, но и будущей карьеры.

Студентам университета в выборе направлений дополнительного образования значительную помощь оказывает Региональный научно-методический центр профессиональной адаптации и трудоустройства специалистов (РНМЦ ПАТС), который, проводя регулярный системный мониторинг рынка труда и образовательных услуг г. Белгорода и Белгородской области, предоставляет информацию о требованиях, предъявляемых работодателями к молодым специалистам.

Цель деятельности РНМЦ ПАТС – всестороннее содействие трудоустройству и занятости студентов и выпускников БГТУ им. В.Г. Шухова.

Для достижения поставленной цели работниками РНМЦ ПАТС решаются задачи:

- помощь студентам и выпускникам в поиске работы;
- оказание информационно-консультационной профессиональной и психологической поддержки абитуриентам, студентам и выпускникам для построения ими успешной карьеры;
- разработка и сопровождение индивидуальной образовательной траектории студентов и выпускников с учетом возможностей получения дополнительных квалификаций и профессиональной переподготовки в соответствии с их индивидуальными карьерными и профессиональными целями;
- развитие делового сотрудничества с компаниями-работодателями в сфере трудоустройства выпускников.

Студентам и выпускникам предлагаются следующие услуги:

- консультирование по вопросам трудоустройства: информирование об источниках поиска работы, написание и корректировка резюме, подготовка к прохождению профессионального отбора в компаниях;
- получение дополнительных квалификаций и профессиональной переподготовки в соответствии с индивидуальными

карьерными и профессиональными целями;

- информирование о вакансиях и стажировках на начальные позиции в компаниях и организациях по данным работодателей и кадровых агентств (в Белгородской области и РФ);

- информирование об источниках временной занятости студентов;

- прохождение индивидуального профориентационного тестирования с использованием компьютерных программ профессиональной и психологической оценки личности, позволяющего определить направление и тип построения профессионального образования и карьеры, соответствующие профессиональным склонностям и особенностям личности (компьютерные комплексы «Профкарьера», «Профориентатор» и др.).

- участие в презентациях компаний, Днях карьеры, ярмарках вакансий, организуемых на базе университета;

- участие в тематических презентациях, мастер-классах и тренингах по технологии поиска работы, основам составления резюме и прохождения собеседования, самопрезентации, составлению карты карьеры и др.;

- участие в тренингах личностного роста, направленных на повышение профессиональной и личностной эффективности (тайм-менеджмент, развитие лидерских качеств, коммуникативной компетентности, влияния и противодействию влиянию и др.);

- размещение резюме студентов и выпускников в базах резюме РНМЦ ПАТС и открытых интернет-систем: АИСТ, Scillbook, предлагаемых работодателям;

- участие во встречах Ассоциации выпускников БГТУ им. В.Г. Шухова.

Работая в тесном контакте с предприятиями и организациями Белгородской области, РНМЦ ПАТС предлагает работодателям:

- использование возможностей открытого и дистанционного дополнительного профессионального образования для подготовки необходимых организации кадров и повышения их квалификации;

- проведение научно-практических конференций и семинаров с участием представителей предприятий;

- участие в Днях карьеры и ярмарках вакансий, организуемых РНМЦ ПАТС;

- проведение информационных и образовательных программ (семинары, лекции, круглые столы, конкурсы и т.д.) с предварительным отбором студентов в соответствии с требованиями компании;

– проведение презентации компании перед целевой аудиторией (целенаправленный поиск специалистов из числа студентов и выпускников);

– всестороннее содействие в поиске и подборе персонала.

В БГТУ им. В.Г. Шухова ежегодно дополнительное профессиональное образование по различным программам и профконсультационные услуги получают более 2000 человек.

Университет открывает самые широкие возможности для получения высококлассного образования, построения собственного бизнеса, всестороннего развития личности. Работа коллектива вуза направлена на широкомасштабную деятельность по претворению в жизнь государственной политики в сфере образования и реализацию принципа: «Доступность, эффективность, конкурентоспособность».

Уральский В.И., Михайличенко С.А.

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

ПРИНЦИПЫ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПЕРЕПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ

В последнее время достаточно остро встает вопрос повышения квалификации и профессиональной переподготовки высококвалифицированных специалистов. Это может быть обусловлено как внедрением на предприятиях новых наукоемких производственных технологий и современного оборудования, так и иными причинами, вследствие которых специалисты оказались вне производственной деятельности. Задача территориальных органов службы занятости, а также образовательных учреждений состоит в сохранении и развитии их интеллектуального потенциала. Активную позицию в решении этой проблемы занимает Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова (БГТУ им. В.Г. Шухова). Многолетний положительный опыт творческого сотрудничества университета с Управлением по труду и занятости населения Белгородской области позволяет выработать эффективные методы организации образовательного процесса профессиональной переподготовки и повышения квалификации специалистов.

История становления и развития обучения человека как самостоятельной области его деятельности указывает на то, что обучение должно быть непрерывным и адаптивным. Персонал предприятий составляют взрослые люди, поэтому обучение

необходимо осуществлять с учетом их возрастных, социально-психологических, национальных и других особенностей. На решение этих вопросов направлена современная педагогическая наука – андрагогика – отрасль педагогической науки, раскрывающая теоретические и практические проблемы обучения, воспитания и образования взрослого человека в течение всей его жизни.

Существуют следующие основные положения андрагогики [1, 2]:

- взрослому человеку, который обучается, – обучающемуся, а не обучаемому, принадлежит ведущая роль в процессе обучения;
- обучающийся, являясь сформировавшейся личностью, ставит перед собой конкретные цели обучения, стремится к самостоятельности, самореализации, самоуправлению;
- обучающийся обладает профессиональным и жизненным опытом, знаниями, умениями, навыками, которые должны быть использованы в процессе обучения;
- взрослый обучающийся ищет скорейшего применения полученным при обучении знаниям и умениям;
- процесс обучения в значительной мере определяется временными, пространственными, бытовыми, профессиональными, социальными факторами, которые либо ограничивают, либо способствуют ему;
- процесс обучения организован в виде совместной деятельности обучающегося и обучающего на всех его этапах.

Основное положение, заложенное в основу организации обучения взрослого человека, заключается в том, что ведущую роль в процессе обучения играет не обучающий, а обучаемый. Функция обучающего состоит в оказании помощи обучающемуся в выявлении, систематизации, формализации личного опыта, корректировке и пополнении его знаний. В этом случае происходит смена приоритетности методов обучения. Андрагогика вместо лекционных занятий преимущественно предусматривает практические, возможно экспериментального характера, дискуссии, деловые игры, решение конкретных производственных задач и проблем. Кроме того, меняется подход к получению теоретических знаний. На ведущее место выходят дисциплины, содержащие интегрированный материал по нескольким смежным областям знаний.

Важно также иметь в виду, что взрослый человек имеет устоявшиеся ментальные модели, положительный для него опыт социального поведения, профессиональной деятельности и т.д. Однако этот опыт устаревает, индивидуальные ментальные модели входят в противоречие с общими, например, корпоративными целями,

навыками и требованиями. При этом, безусловно, возникают трудности в обучении, когда необходимо не только «привитие» нового, но и «удаление» старого, изжившего себя.

Современная наука выделяет следующие основные принципы, которыми необходимо руководствоваться при организации профессионального обучения взрослого человека, специалиста.

1. Принцип приоритетности самостоятельного обучения. Реализация этого принципа обеспечивает для взрослого человека возможность постепенного ознакомления с учебными материалами, запоминания терминов, понятий, осмысления процессов и технологий их выполнения. Значительную помощь в этом оказывают современные технологии дистанционного обучения. Для практического использования данного принципа необходима значительная предварительная методическая подготовка: составление программ обучения, подбор и тиражирование учебного материала, разработка обучающих компьютерных программ и т.д.

2. Принцип совместной деятельности обучающегося с одноклассниками и преподавателем при подготовке и в процессе обучения. Исходным положением для процесса обучения является выявление потребностей обучающихся и производственных потребностей. При этом необходимо выяснение четырех точек зрения на предмет обучения: самого обучающегося, его руководителя, его подчиненного и партнера по производственной деятельности.

3. Принцип использования имеющегося положительного жизненного опыта, практических знаний, умений, навыков обучающегося в качестве базы обучения и источника формализации новых знаний. Этот принцип основан на использовании активных методов обучения, стимулирующих творческую работу обучающихся. При этом должно уделяться внимание и индивидуальной работе, которая заключается в выполнении работ, например, написании рефератов, информация из которых может быть использована для решения производственных задач. Кроме этого, индивидуальная работа может быть и в виде диалога обучающегося и преподавателя, направленном на взаимную передачу информации и знаний.

4. Принцип корректировки устаревшего опыта и личностных установок, препятствующих освоению новых знаний. Данный принцип направлен на устранение противоречий между имеющимся у обучающегося профессиональным, социальным опытом и требованиями времени, корпоративными интересами. В таких случаях необходимы беседы, убеждение в несостоятельности привычного, формирование новых точек зрения, раскрытие новых перспектив и т.п.

5. Принцип индивидуального подхода к обучению на основе личностных потребностей с учетом социально-психологических характеристик личности и имеющихся ограничений, которые налагаются его деятельностью, наличием свободного времени, финансовых ресурсов и т.д. В основе индивидуального подхода находится оценка личности обучающегося, анализ его профессиональной деятельности, социального статуса и характера взаимоотношений в коллективе. Предварительные интервью, анкетирование, тестирование позволяют составить социально-психологический портрет обучающегося.

6. Принцип элективности обучения. Он означает предоставление обучающемуся права выбора целей, содержания, форм, методов, источников, средств, сроков, времени, места обучения, оценивания результатов обучения.

7. Принцип рефлексивности. Этот принцип основан на сознательном отношении обучающегося к обучению, что является главной составляющей самомотивации обучающегося.

8. Принцип востребованности результатов обучения практической деятельностью обучающегося. В первую очередь это востребованность приобретенных знаний, умений и навыков в производственной, хозяйственной деятельности предприятия, организации. В соответствии с этим принципом перед планированием и организацией обучения необходимы исследование и анализ производственной деятельности для последующей формулировки целей и задач обучения.

9. Принцип системности обучения. Он заключается в соответствии целей и содержания обучения его формам, методам, средствам об оценке результатов. Под системностью также можно понимать систематичность, т.е. непрерывность, регулярность обучения с учетом результатов предыдущей учебы и новых потребностей в обучении.

10. Принцип актуализации результатов обучения. Реализация этого принципа обеспечивается предыдущими принципами: системности, практической востребованности результатов обучения, индивидуального подхода, использование имеющегося опыта.

11. Принцип развития обучающегося. Обучение должно быть направлено на совершенствование личности, развитие способностей к самообучению, постижению нового в процессе практической деятельности человека.

Руководствуясь представленными выше принципами, можно реализовать различные формы организации повышения квалификации

и профессиональной переподготовки специалистов с целью развития их творческого потенциала и повышения эффективности производственной деятельности.

Например, имеющийся интеллектуальный потенциал специалистов может быть реализован посредством выполнения ими производственных заданий работодателей. С этой целью в структурах учебных и социально-деловых центров (бизнес-центров) должны создаваться оснащенные компьютерной техникой, средствами связи и другим необходимым офисным оборудованием учебно-производственные лаборатории, в которых обучаемым предоставляется возможность разработки и моделирования своих технических или организационных предложений работодателям.

Другим направлением в сфере переподготовки высококвалифицированных специалистов может стать их обучение в области новых прогрессивных наукоемких технологий с использованием потенциала кафедр и научных лабораторий технического ВУЗа.

Методология создания и развития наукоемких технологий, обеспечивающих открытие новых рабочих мест и трудоустройство специалистов в различных отраслях отечественной промышленности, представлена на схеме (см. рис.1).

Целесообразность развития деятельности учебных, научных и производственных структурных подразделений университета в данном направлении обусловлена накопленным положительным опытом БГТУ им. В.Г. Шухова в решении триединой задачи «Образование – Наука – Производство» на базе единого учебно-научно-производственного комплекса (УНПК).

Широкий спектр научных направлений в области создания современных строительных материалов, разработки эффективных производственных технологий и оборудования дает возможность организации профессиональной подготовки и повышения квалификации с последующей апробацией полученных знаний на практике.

Преимущества такого подхода, на наш взгляд, несмотря на дополнительные сложности организации учебно-производственного процесса, заключаются в реальной возможности постоянного обновления спектра специальностей, связанных с освоением наукоемких технологий; развитием гибких малотоннажных производств, не требующих значительных капитальных затрат и обеспечивающих открытие новых рабочих мест, развитие предпринимательства и самозанятости.

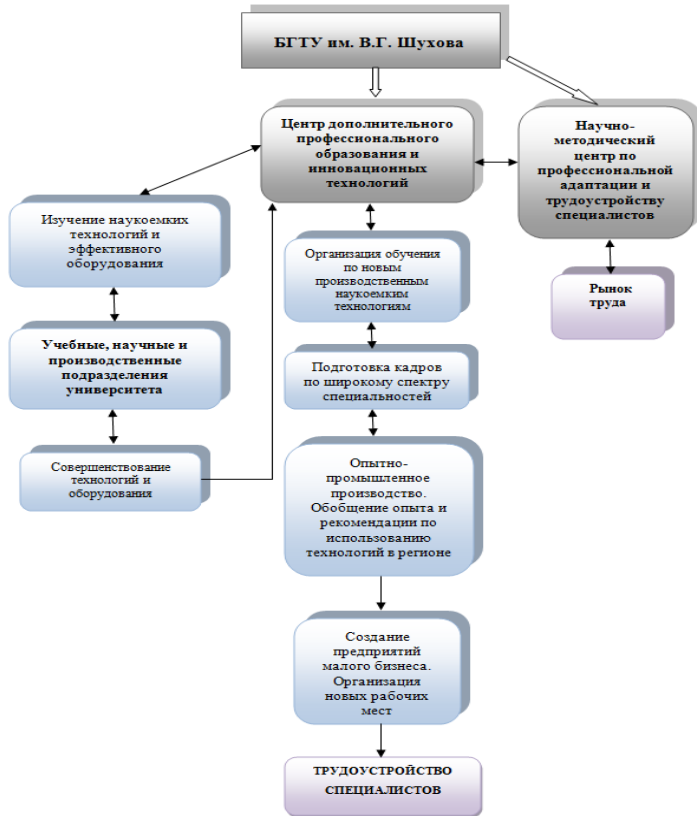


Рисунок 1. Организация профессиональной переподготовки специалистов в сфере новых производственных технологий

Кроме вышеуказанных факторов, актуальность развития данной деятельности заключается в содействии трудоустройству специалистов путем организации и обеспечения высококачественного профессионального обучения, в результате которого слушатели получают подготовку в области применения прогрессивных производственных технологий, отвечающую современным требованиям рынка труда.

Литература:

1. Громкова М.Т. Андрагогика. Теория и практика образования взрослых. – Юнити-Дана, 2005, 496 с.
2. Змеев С.И. Андрагогика: становление и пути развития// Педагогика. – 2005, № 2.

Фанина Е.А.

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

Лопанова Е.В.

ОГАОУ СПО «Белгородский техникум промышленности и сферы услуг», г. Белгород, Россия

ФОРМИРОВАНИЕ МОТИВАЦИИ ПОДРАСТАЮЩЕГО ПОКОЛЕНИЯ ДЛЯ ПОДДЕРЖАНИЯ КУЛЬТУРЫ БЕЗОПАСНОСТИ ЖИЗНЕДЕЯТЕЛЬНОСТИ

В связи с представленной государственной концепцией Президента РФ «Наша новая школа» перед современной школой сформулирована главная задача: раскрытие способностей каждого учащегося, воспитание личности, готовой к жизни в высокотехнологичном, конкурентном мире [1]. Реализация этой задачи связана с разработкой и внедрением новых технологий и методик обучения, обеспечивающих формирование культуры здорового и безопасного образа жизни подрастающего поколения.

Под культурой безопасности жизнедеятельности следует понимать способ организации деятельности человека, представленный в системе социальных норм, убеждений, ценностей, обеспечивающих сохранение его жизни, здоровья и целостности окружающего мира. Исходя из этого понимания, учащиеся должны получать прочные знания по предметам, развивать общекультурный кругозор, приобретать опыт общения с людьми. В результате у учащегося формируются способность ориентироваться в жизни, умение вести себя, представление о различных профессиях, представление о ценностях, смысле жизни, умение мыслить самостоятельно; навыки здорового образа жизни. Основным критерием оценки здоровья является уровень работоспособности, отсутствие вредных привычек, оптимальный двигательный режим, рациональное питание, закаливание и личная гигиена, положительные эмоции, социальное благополучие.

По данным Института возрастной физиологии РАО, около 90 % детей имеют отклонения в физическом и психическом здоровье, половина школьников страдает теми или иными невротическими синдромами, 30–35 % детей, поступающих в школу, уже имеют хронические заболевания и только 15% выпускников можно считать практически здоровыми [2]. Особая ответственность в решении указанных проблем лежит на образовании.

Правительством РФ утверждена Концепция построения и развития аппаратно-программного комплекса «Безопасный город».

Целью построения и развития комплекса «Безопасный город» является повышение общего уровня общественной безопасности, правопорядка и безопасности среды обитания за счет существенного улучшения координации деятельности сил и служб, ответственных за решение этих задач, путем внедрения на базе муниципальных образований (в соответствии с едиными функциональными и технологическими стандартами) комплексной информационной системы, обеспечивающей прогнозирование, мониторинг, предупреждение и ликвидацию возможных угроз, а также контроль устранения последствий чрезвычайных ситуаций и правонарушений с интеграцией под ее управлением действий информационно-управляющих подсистем дежурных, диспетчерских, муниципальных служб для их оперативного взаимодействия в интересах муниципального образования.

Основными задачами построения и развития комплекса являются:

- формирование коммуникационной платформы для органов местного самоуправления с целью устранения рисков обеспечения общественной безопасности, правопорядка и безопасности среды обитания на базе межведомственного взаимодействия;

- разработка единых функциональных и технических требований к аппаратно-программным средствам, ориентированным на идентификацию потенциальных точек уязвимости, прогнозирование, реагирование и предупреждение угроз обеспечения безопасности муниципального образования;

- обеспечение информационного обмена между участниками всех действующих программ соответствующих федеральных органов исполнительной власти в области обеспечения безопасности через единое информационное пространство с учетом разграничения прав доступа к информации разного характера;

- обеспечение информационного обмена на федеральном, региональном и муниципальном уровнях через единое информационное пространство с учетом разграничения прав доступа к информации разного характера;

- создание дополнительных инструментов на базе муниципальных образований для оптимизации работы существующей системы мониторинга состояния общественной безопасности;

- построение и развитие систем ситуационного анализа причин дестабилизации обстановки и прогнозирования существующих и потенциальных угроз для обеспечения безопасности населения муниципального образования.

Комплекс «Безопасный город» является совокупностью функциональных и технических требований к аппаратно-программным средствам, нормативных правовых актов и регламентов межведомственного взаимодействия, направленных на противодействие угрозам общественной безопасности, правопорядку и безопасности среды обитания, формирующих вместе с действующими федеральными системами обеспечения безопасности интеллектуальную многоуровневую систему управления безопасностью субъекта Российской Федерации в целом и муниципального образования в частности, за счет прогнозирования, реагирования, мониторинга и предупреждения возможных угроз, а также контроля устранения последствий чрезвычайных ситуаций [3].

Анализируя весь спектр задач вышеизложенных концепций, выдвигаемых государством, для их решения является абсолютно необходимым привлечение грамотных специалистов в области техносферной безопасности.

В последние годы происходит уменьшение количества студентов, поступающих на специальность «Безопасность технологических процессов и производств». Динамика приема за 2008-2010 годы по всем формам подготовки приведены в таблице 1. Для сравнения приведены данные приема студентов очной и заочной формы обучения в Белгородском технологическом и Санкт-Петербургском политехническом университетах.

Таблица 1.

Количество студентов, принятых на специальность «Безопасность технологических процессов и производств»

ВУЗ	Годы		
	2008	2009	2010
БГТУ им. В.Г. Шухова	107	93	61
СПбГПУ*	40	20	7

*Данные взяты с официального сайта вуза

Тенденция сохраняется для укрупненной группы – «Экология», куда входит направление «Техносферная безопасность», а также для группы «Информационная безопасность». В таблице 2 приведены данные мониторинга всех российских вузов, прием в которые ведется преимущественно по результатам ЕГЭ. Вузы, для поступления в которые важны творческие испытания (консерватории, художественные и хореографические академии и т. д.), и вузы силовых ведомств, принимающие в основном выпускников профильных военных или морских училищ, в мониторинг не включались.

Таблица 2.

Количество студентов, зачисленных на разные группы направлений [4]

Группа направлений	Всего зачислено на бюджетные места			
	2014	2013	2012	2011
Экология	7835	9335	10131	9220
Информационная безопасность	3524	4416	4254	4415

Для привлечения абитуриентов и, как следствие, для увеличения количества специалистов в области охраны труда, безопасности технологических процессов и производств, необходимо формирование интринсивной мотивации. Достижение указанной цели достигается путем формирования у личности (школьника, абитуриента) внутренней целевой установки на обеспечение безопасности жизнедеятельности, привитие знаний о безопасном существовании, соразвитии с окружающим миром, социумом; формирование устойчивых индивидуальных и социальных поведенческих паттернов в области безопасности жизнедеятельности – традиций, стереотипов, норм поведения; создание условий, необходимых для реализации данных задач.

Основными принципами формирования мотивации безопасной жизнедеятельности в процессе обучения и воспитания, осуществления социальной рекламы, планирования воздействия через средства массовой коммуникации являются [5]:

- обеспечение сбалансированности требований (правовых, социальных, технических и др.) и возможностей человека по обеспечению безопасности жизнедеятельности;
- представление качеств личности безопасного типа, практических умений по обеспечению безопасности жизнедеятельности, профессионально значимых качеств специалистов в виде факторов, имеющих в настоящее время жизненно важный смысл;
- развитие когнитивного интереса к вопросам обеспечения безопасности жизнедеятельности за счет стимулов социальной и личной значимости, новизны, занимательности, эмоциональности, проблемной подачи и организации самостоятельного поиска необходимой информации в области безопасности жизнедеятельности;
- максимальный учёт интересов, способностей, склонностей, ценностных ориентиров, уровня полученных знаний и умений каждого человека, коллективов людей, отдельных социальных групп, классов.

Формирование мотивации должно происходить на уровне общего образования, задача ВУЗа – создание выпускника

конкурентоспособного, готового к изменениям в обществе и экономике, умеющего принимать самостоятельные решения и адаптироваться к сложным жизненным ситуациям.

Литература:

1. <http://news.kremlin.ru/>
2. Сонькин В.Д., Зайцева В.В. Валеологический мониторинг детей и подростков // Теория и практика физической культуры. – 1998. – № 7. – С.10-12.
3. [3.http://www.consultant.ru/](http://www.consultant.ru/)
4. <http://www.hse.ru/ege/>
5. Воробьев Ю. Л. Основы формирования культуры безопасности жизнедеятельности населения / Ю. Л. Воробьев, В. А. Пучков, Р. А. Дурнев; под общ. ред. Ю. Л. Воробьева. МЧС России. – М.: Деловой экспресс, 2006. – 316 с.

Фомин В.Н., Акульшина О.Ю.

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

**ТРУДОВОЕ ВОСПИТАНИЕ ДЕТЕЙ ДОШКОЛЬНОГО
ВОЗРАСТА – ПЕРВЫЙ ШАГ В ИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ
ОРИЕНТАЦИИ**

Обращение к трудовому воспитанию, как ведущему подходу в формировании личности в самой начальной стадии ее профессионального становления, вызвано следующими причинами.

Во-первых, в современном обществе происходит падение ценности труда, которая утратила статус терминальной и вернулась к статусу инструментальной. Поэтому необходимо восстанавливать его значимость с малых лет, когда ребенок только начинает знакомиться с трудом взрослых.

Во-вторых, на фоне деградации национальной культуры и нравственности возрождение честного труда, оценка человека в первую очередь по тому, какую пользу он принес обществу, а не по тому, как успел урвать кусок пожирнее для личного обогащения, будет свидетельствовать о начале нравственного выздоровления общества.

В-третьих, никакой профессиональный выбор не будет правильным, а будущая трудовая деятельность успешной без умения осваивать новое, без мотивации к труду, без обладания трудовыми навыками. Поэтому трудовое воспитание служит необходимым, хотя и

не достаточным условием не только профессионального становления личности, но и ее профессионального развития.

В-четвертых, фазовый переход общества от индустриального типа к новому (информационному, когнитивному) типу, в который сегодня вступает человеческая цивилизация, накладывает очень серьезные требования на профессиональные качества будущего работника. Он уже должен быть не узким специалистом, а профессионалом, способным самостоятельно решать широкий круг вопросов, его подготовка должна быть комплексной, а работоспособность высокой.

В-пятых, ситуация усугубляется тем комплексным кризисом, в котором оказалась российская экономика, сфера труда и вся жизнь людей. Меняется структура экономики, инфраструктура страны, все более жесткой становится конкуренция на рынке труда, возрастает востребованность в многопрофильном работнике. Скоро для большинства населения речь будет вестись не столько о личном или профессиональном развитии, сколько о выживании. И здесь без огромной работоспособности и трудолюбия не обойтись.

Между тем социологи отмечают, что период детства, отрочества и молодости стали протекать дольше и трудовая деятельность начинается все позже, особенно это хорошо прослеживается в городах. Поэтому-то трудовое воспитание следует начинать в семье и в дошкольных образовательных учреждениях. Одной из главных целей воспитания при этом является создание условий для становления личности ребенка, привитие ему ценности труда, подготовка его к будущему выбору профессии, развитие его лучших качеств и социально приемлемых потребностей.

Актуальность проблемы воспитания трудолюбия у детей старшего дошкольного возраста продиктована тем, что социальный заказ государства в образовании направлен на развитие активной и ответственной личности ребенка, любящей труд, способной к преобразованию окружающего мира, что отражено в Законе Российской Федерации «Об образовании», в «Концепции дошкольного воспитания» и других нормативно-правовых документах страны. В них указано, что трудолюбие необходимо рассматривать как одно из базовых нравственных качеств личности, определяющее в будущем ее успешность и удовлетворенность жизнедеятельностью.

Н.Н. Захаров выделяет следующие задачи профориентации детей дошкольного возраста: ознакомить детей с профессиями, в соответствии с возрастными особенностями привить любовь к трудовым усилиям, сформировать интерес к труду и элементарные трудовые умения в некоторых областях трудовой деятельности. Цель

ранней профориентации – сформировать у ребенка эмоциональное отношение к профессиональному миру, ему должна быть предоставлена возможность использовать свои силы в доступных видах деятельности.

Трудовые отношения людей ребенок познает легче и раньше, чем их общественные отношения. Общение в труде – одна из содержательных воспитывающих форм общения. Трудовое воспитание и общение в труде открывают путь к профессиональному определению [1].

«Воспитание не только должно развить разум человека и дать ему известный объем сведений, но должно зажечь в нем жажду серьезного труда, без которой жизнь его не может быть ни достойной, ни счастливой... Чтобы человек искренне полюбил серьезный труд, прежде всего, должно внушить ему серьезный взгляд на жизнь», – писал К.Д. Ушинский.

Я.З. Неверович придает особое значение формированию у детей общественно значимых мотивов, которые являются главным побудителем включения детей в труд. В процессе труда ребенок приобщается к деятельности людей, вступает во взаимоотношения, соответствующие моральным нормам общества, усваивает эти нормы, осознает необходимость их соблюдения. Примеры оказания помощи, участия каждого в общем деле приобретают для дошкольника актуальный смысл, постепенно превращаются во внутренние мотивы поведения. У ребенка формируется трудовая направленность, коллективистические черты личности. Он становится способным поступаться своими непосредственными желаниями в пользу интересов партнеров, преодолевать препятствия на пути к цели.

Общественные мотивы должны играть в воспитании трудолюбия преобладающую роль. Труд для других, для общества, частью которого являешься и ты, оказывает благотворное влияние на формирование личности. Он приносит глубокое моральное удовлетворение, сознание своей нужности, необходимости, вдохновляет человека на большие свершения, поднимает его в собственных глазах.

Общественная жизнь ребенка начинается еще в дошкольном детстве. Поручения, которые выполняет он в детском саду, дома, связанные с интересами детского коллектива или семьи, направлены на общественную пользу.

Поэтому одна из основных задач семьи – всячески поддерживать стремление ребенка участвовать в общественной жизни, стараться,

чтобы он жил интересами коллектива, чтобы занял в нем свое место. Такое раннее приобщение к труду не только возможно, но и полезно.

Во-первых, ребенок четырех-пяти лет уже многое может делать своими руками, в этом возрасте результаты его труда могут быть вполне реальными, он может стать настоящим помощником взрослых в их домашних делах.

Во-вторых, труд не обедняет жизнь дошкольника, а, напротив, обогащает ее – новыми впечатлениями, новыми поводами для игры, новыми мотивами художественного творчества, новыми гранями отношений с людьми [2].

Очевидно, что такое воспитание следует осуществлять не на разовой, а на постоянной основе, посредством комплексной социолого-психолого-педагогической технологии. С учетом сказанного предлагаются некоторые предварительные решения по разработке такой технологии трудового воспитания ребенка в дошкольном образовательном заведении.

В табл. 1 показаны стадии (А, Б, В, Г) технологического цикла профессионального определения детей, где видно, что технология работы с малышами в детском саду предшествует стадиям профориентационной работы, продолжающейся в школе. Трудовая ориентация, являясь ведущим подходом на стадии детского сада, закладывает фундамент и продолжается на протяжении всей последующей жизни человека. Главная задача, которую предстоит решить посредством *трудо-ориентирующего подхода*, заключается в привитии дошкольникам и учащимся всех классов интереса и уважительного отношения к труду.

Действие этого подхода начинается с детского сада и продолжается до окончания средней школы. На каждой стадии оно осуществляется в несколько видоизмененных формах, специфику которых можно передать следующими афоризмами:

1. «Маленькое дело лучше большого безделья» (русская народная пословица) для дошколят;
2. «Нынче всякий труд почетен, где какой ни есть, человеку по работе воздается честь» (М.В. Исаковский) на стадии начальной школы;
3. «Счастье достается тому, кто много трудится» (Леонардо Да Винчи) для основной школы;
4. «Труд избавляет человека от трех главных зол: скуки, порока и нужды» (Вольтер) для старшей школы.

Соотношение различных методов профориентационной работы по возрастным стадиям

Ведущие методы	Стадии профориентационной работы			
	Детский сад	Начальная школа	Основная школа	Старшая школа
		I–IV классы	V–IX классы	X–XI классы
Профильная ориентация				Г ₄
Предметная ориентация			В ₃	Г ₃
Популяризация профессий		Б ₂	В ₂	Г ₂
Трудовая ориентация	А ₁	Б ₁	В ₁	Г ₁

На первой стадии такой технологии предполагается формирование уважительного отношения к любому труду, особенно труду из близкого окружения детей, труду значимых для них взрослых (учителей, врачей, водителей автобусов, продавцов и др.), а также представителей профессий, о которых они слышаны или которые окружены для них ореолом восторженности (космонавт, моряк, военный, летчик и т.д.). Главным императивом всей работы должно стать требование: *«Работать хорошо, бездельничать плохо!»*. Избалованного или ленивого ребенка сложно по-настоящему ориентировать на какую-нибудь профессию. Да и по жизни это очень важно.

Основные мысли, которые должны быть доведены до сознания детей, заключаются в следующем.

Во-первых, труд и только труд позволил человеку встать над остальным животным миром. Именно труд превратил обезьяну в человека.

Во-вторых, растущие человеческие потребности и творческий, креативный характер наиболее одаренных людей позволил им изобретать новые орудия, материалы и технологии. Это способствовало освоению человечеством всех сфер Земли: суши (литосферы), воды (гидросферы), воздуха (атмосферы), пустоты (космоса).

В-третьих, труд создал современную цивилизацию, он стал настолько производительным, что у людей появилось свободное время для творчества: создания произведений искусства, написания книг, занятия спортом, путешествий, внеуродового общения и др.

В-четвертых, наибольшего успеха в жизни добивались те люди, которые много и целенаправленно трудились.

Для детского сада подобный подход будет первым и ведущим, включающим разнообразные методы трудо-ориентирующего характера, которые, с одной стороны, способствуют профессиональной ориентации в процессе трудового развития, а с другой стороны, формируют общетрудовые, универсальные компетентности будущего работника (умение ставить цель и преодолевать трудности на пути к ней, планировать свою деятельность, трезво оценивать достигнутые результаты, уметь работать в команде и т.д.).

В рамках такого подхода применяются следующие основные группы методов:

- методы *педагогического* воспитания;
- методы *семейного* воспитания.

К видам труда, которые используются для трудового воспитания и профориентации, относятся:

- труд *физический* и *умственный*;
- труд *индивидуальный* и *коллективный*.

В зависимости от той роли, которую они играют в трудовом воспитании, можно предложить такую градацию методов.

Методы подготовки к труду, которые предполагают обучение детей отдельным трудовым навыкам, что осуществляется либо в рамках специальных занятий в детском саду, либо посредством научения в повседневных заботах семьи. Полезно комментирование педагогом или родителями действий работающих взрослых при наблюдении за ними детей.

Методы приобщения к труду, которые предполагают вовлечение детей либо в общественно полезную, либо в индивидуальную деятельность (выполнение домашних заданий, уход за своей одеждой, учебниками, домашними животными, цветами и т.д.).

Методы мотивирования к труду, которые предполагают поддержку трудовых устремлений детей, заинтересовывание их в тех или иных начинаниях, подбадривание при неудачах, культивирование чувства удовлетворенности, как процессом, так и результатом труда.

Такая типология методов позволяет систематизировать их следующим образом (табл. 2).

Типология методов профессиональной ориентации в процессе трудового воспитания

Методы трудового воспитания	Виды труда			
	Физический		Умственный	
	Индивидуальный	Коллективный	Индивидуальный	Коллективный
<i>1. Методы подготовки к труду</i>				
Педагогические	1.1	1.2	1.3	1.4
Семейные	2.1	2.2	2.3	2.4
<i>2. Методы приобщения к труду</i>				
Педагогические	3.1	3.2	3.3	3.4
Семейные	4.1	4.2	4.3	4.4
<i>3. Методы мотивирования к труду</i>				
Педагогические	5.1	5.2	5.3	5.4
Семейные	6.1	6.2	6.3	6.4

Наличие большого количества наработок ученых-педагогов и практиков, значительная часть которых выложена в Интернете [3–6], дает возможность сформировать необходимый инструментарий и разнести его по соответствующим ячейкам таблицы. Позже, из упорядоченных таким образом методов, приемов и способов трудовой ориентации можно будет набирать спроектированные педагогом программы работы с детьми.

Литература

1. Захаров Н.Н. Профессиональная ориентация. – М.: Просвещение, 1988. – 272 с.
2. Неверович Я.З. Некоторые психологические особенности овладения дошкольниками нормами поведения в коллективе // Развитие познавательных и волевых процессов у дошкольников / Под ред. А.В. Запорожца и Я.З. Неверович. – М.: Просвещение, 1965. – С. 396–417.
3. Воспитание дошкольника в труде / Под ред. В.Г. Нечаевой. – М.: Просвещение, 1974. – 192 с.
4. Маркова Т.А. Воспитание трудолюбия у дошкольников. – М.: Просвещение, 1991. – 112 с.
5. Логинова В., Мишарина Л. Формирование представления о труде взрослых // Дошкольное воспитание, 1978. – № 10. – С. 56–63.
6. Васильева, М.А. Трудовое воспитание // Дошкольное воспитание, 2005. – № 4. – С.18.

Фомин В.Н., Лобукова А. С.

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

**ОЦЕНКА АДЕКВАТНОСТИ ПРЕДСТАВЛЕНИЙ
СТАРШЕКЛАССНИКОВ О ВОСТРЕБОВАННОСТИ
ПРОФЕССИЙ НА РЫНКЕ ТРУДА И ИХ ПРЕДЛОЖЕНИИ НА
РЫНКЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ**

1. В [1] обосновывается четырех диспозиционная концептуальная модель ситуации профессионального выбора (оптации), нашедшая свое выражение в виде конфигуратора дуальных представлений (табл.1). Конфигуратор построен на двух парах альтернативных и взаимно дополнительных ракурсов: *индивид – общество* и *потребность – возможность*, образующих традиционные противоречия: с одной стороны, между *внешним* и *внутренним* (человеком и государством, объектом и средой), а с другой стороны, между *потребностью* и *возможностью* ее удовлетворения (целями и средствами, стоящими задачами и имеющимися ресурсами).

Таблица 1.

Обобщенная схема типовой ситуации выбора

Субъекты ПВ	1. Потребности	2. Возможности
1. Индивид	ХОЧУ 1.1	1.2 МОГУ
2. Общество	НУЖНО 2.1	2.2 ВОЗМОЖНО

На пересечении этих ракурсов стоят известные психологам-профориентаторам диспозиции, играющие роль критериев выбора:

1. «Хочу», отражающая потребность индивида в получении определенной профессии X_i (например, профессии социолога);

2. «Могу», отражающая возможность индивида освоить определенную профессию M_j (например, профессию бухгалтера);

3. «Нужно», отражающая потребность общества в соответствующей профессии H_n (например, в профессии программиста);

4. «Возможно», отражающая возможность общества дать соответствующую профессию V_m индивиду (например, профессию юриста).

Здесь индексы i, j, n, m служат номерами в общем случае не совпадающих между собой профессий x, m, n, v .

Диспозиции 1.1 и 1.2 носят субъектный характер и определяются собственными, внутренними особенностями индивида (его интересами, желаниями, устремлениями, интенциями, потенциями, склонностями, способностями и др.). Третья и четвертая диспозиции (2.1 и 2.2) носят объектный характер и позиционируются вовне индивида, определяя ситуацию выбора комплексом внешних факторов (спросом и предложением профессий, наличием соответствующих условий, учебных заведений, законодательной и нормативной базой, кадровой политикой государства и т.д.). Именно на основе такого видения ситуации индивид, играющий роль оптанта, то есть лица, осуществляющего выбор, и делает свой профессиональный выбор (ПВ), а общество содействует ему в этом.

Не умаляя общности трактовки, можно использовать данный конфигуратор и при выборе вуза или места работы. Более того, его можно использовать и в других жизненных ситуациях, например, при выборе брачного партнера.

2. При этом в процессе ПВ оба субъекта руководствуются не столько реальностью (объектность ситуации), сколько своими представлениями о ней (субъектность ситуации):

1. $X_i^u, M_j^u, H_n^u, V_m^u$ – представление индивида о диспозициях ПВ;
2. $X_i^o, M_j^o, H_n^o, V_m^o$ – представление общества о диспозициях ПВ;
3. $X_i^p, M_j^p, H_n^p, V_m^p$ – значения диспозиций ПВ в реальности.

Реальные значения диспозиций субъектам недоступны, что порождает три расхождения, вызванные неадекватностью представления реальности каждым из них, а также неадекватностью между этими представлениями:

$$\text{г) } X_i^p - X_i^u = \Delta X_i^{pu}; M_j^p - M_j^u = \Delta M_j^{pu}; H_n^p - H_n^u = \Delta H_n^{pu}; V_m^p - V_m^u = \Delta V_m^{pu}$$

$$\text{д) } X_i^p - X_i^o = \Delta X_i^{po}; M_j^p - M_j^o = \Delta M_j^{po}; H_n^p - H_n^o = \Delta H_n^{po}; V_m^p - V_m^o = \Delta V_m^{po}$$

$$\text{е) } X_i^u - X_i^o = \Delta X_i^{uo}; M_j^u - M_j^o = \Delta M_j^{uo}; H_n^u - H_n^o = \Delta H_n^{uo}; V_m^u - V_m^o = \Delta V_m^{uo}$$

Представления каждого субъекта будут адекватными реальности, если все $\Delta^{pu} = 0$ (для индивида) и $\Delta^{po} = 0$ (для общества). Из этого должно автоматически вытекать $\Delta^{uo} = 0$. Причем последнее соотношение можно получить путем непосредственного сравнения представлений индивида и общества о соответствующих диспозициях выбора. Хотя, строго говоря, из одного только третьего соотношения два других не вытекают, т.е. равенство нулю Δ^{uo} еще не гарантирует

адекватности реальности двух других Δ^{Pi} и Δ^{Po} (оба субъекта могут вполне искренне заблуждаться).

В какой-то мере о реальной ситуации позволяют судить исследования ученых (экономистов, социологов, психологов, педагогов), но в условиях быстро меняющихся обстоятельств, ограниченности выборочных совокупностей, неточности проводимых замеров эти оценки тоже будут приблизительными. Между тем обоим субъектам кажется, что их представления о диспозициях ПВ отображают реальную ситуацию.

Таким образом, условием *адекватности* ПВ будет совпадение представлений индивида и общества о всех четырех диспозициях:

$$\Delta X_{i=0}^{no}; \Delta M_{j=0}^{no}; \Delta H_{n=0}^{no}; \Delta B_{m=0}^{no}$$

3. В цикле исследований, проводившихся с 2006 по 2014 гг., нами была получена хорошая статистика по субъективной оценке школьниками разных классов всех четырех диспозиций ПВ, включая и внешние – «Нужно» и «Возможно». И хотя понятно, что они делали ПВ, исходя из своих субъективных представлений о них, представляется целесообразным оценить, насколько адекватно они оценивали внешние диспозиции, характеризующие востребованность выбираемых профессий на рынке труда специалистов (РТС) и возможность их освоения в профессиональных учебных заведениях региона, то есть их предложение на рынке образовательных услуг (РОУ). Ведь, если представления выпускников средних школ будут не адекватными, у них возникнут проблемы с освоением профессии и работой по ней.

Поэтому актуальной становится *задача оценки степени адекватности представлений учащихся* средних школ о состоянии РОУ («Нужно») и РТС («Возможно»). Очевидно, что человек, выбравший востребованную профессию, которую он способен освоить, повышает шансы его благополучия в будущем, а государство получит хорошо подготовленные и мотивированные к труду кадры.

Другой задачей могла бы стать оценка степени адекватности представлений оптантов о своих внутренних диспозициях «Хочу» и «Могу», но это тема отдельного разговора и будет рассмотрена позже.

Предполагается, что оптанты могут иметь более или менее адекватное представление о состоянии РОУ или РТС, если:

1. государственными или негосударственными органами осуществляется регулярный мониторинг состояния обоих рынков;
2. информация, собираемая в процессе такого мониторинга, адекватна реальному положению дел;

3. эта информация регулярно доводится до сведения учащейся молодежи и/или ее родителей;

4. учащиеся средних школ пользуются доводимой информацией в процессе своего ПВ (табл. 2).

Первый фактор (МС) можно оценить путем анализа работы Службы занятости населения (СЗН), сообщений СМИ, специализированных сайтов по трудоустройству, сайтов вузов, проводимых ими рекламных кампаний и др.

Второй фактор (АИ) можно оценить, сравнивая данные о спросе на профессии из специализированных интернет-сайтов, сведений Роскомтруда, Росстата и СЗН. Предварительный анализ обнаруживает заметное расхождение этих данных, что указывает на недостаточную адекватность представлений различных государственных органов о реальном состоянии РОУ и РТС. Понятно, что это усилит неадекватность представлений оптантов о реальном состоянии внешних диспозиций.

Таблица 2.

Спецификация условий адекватного представления учащихся о состоянии рынка образовательных услуг и рынка труда специалистов

<i>Условия адекватности</i>	<i>Факторы</i>	
	<i>РОУ</i>	<i>РТС</i>
1. Наличие эффективного мониторинга состояния	МС(РОУ)	МС (РТС)
2. Адекватность информации государства о состоянии	АИ (РОУ)	АИ (РТС)
3. Доступность информации о состоянии	ДИ (РОУ)	ДИ (РТС)
4. Информированность учащихся о состоянии	ИУ (РОУ)	ИУ (РТС)
5. Адекватность представлений учащихся о состоянии	АП (РОУ)	АП (РТС)

Третий фактор (ДИ) можно оценить, учитывая популярность, распространенность, простоту доступа соответствующих каналов получения информации (СМИ, интернет и др.), наличия в них информации о состоянии спроса на профессии на РТС и их предложения на РОУ.

Четвертый фактор (ИУ) можно оценить путем анализа ответов учащихся на прямые вопросы об их информированности о состоянии РОУ и РТС, которые задавались им при анкетировании, при проведении косвенных исследований по эффективности влияния СМИ на молодежь и др. Понятно, что их ответы носили субъективный

характер и несли на себе отпечаток негативного действия первых трех факторов.

Причем положительное состояние первых четырех факторов является лишь необходимым, но не достаточным условием возможной адекватности оценок оптантами состояния двух внешних диспозиций: АП (РОУ) и АП (РТС). Если хотя бы одно из условий не выполнено, говорить об адекватности представления оптантов о внешних диспозициях бессмысленно. Поэтому только при наличии первых четырех факторов можно приступить к непосредственной оценке АП оптантов.

4.С учетом сказанного пятый фактор, аккумулирующий результаты действия всех предыдущих факторов, служит показателем *адекватность представлений* (АП) оптанта о состоянии спроса на профессии на РТС и их предложения на РОУ. Его можно оценить для каждой n -ой профессии (в данном случае равенство индексов у N -ой и B -ой профессии означает, что речь идет об одной и той же, выбранной индивидом профессии) следующим образом:

$$H_n^u - H_n^o = \Delta H_n^{uo}; B_n^u - B_n^o = \Delta B_n^{uo}$$

Причем в обоих случаях:

$$-1 \leq \Delta_n^{uo} \leq +1$$

при $\Delta_n^{uo} = 0$ представления адекватны;

при $\Delta_n^{uo} \approx -1$ представления оптанта занижены (например, спрос на профессию H_n существует, а оптант об этом не знает);

при $\Delta_n^{uo} \approx +1$ представления оптанта завышены (например, в регионе не ведется подготовка по профессии B_n , а оптант считает, что она ведется).

Здесь делается допущение, что представления общества, хоть и не истинны, но все же лучше отражают объективную реальность, чем представления школьников. Другими словами, мы заменяем *истинное объективным*, что характерно для социально-гуманитарных наук. Поскольку, как отмечалось выше, реальная ситуация ПВ нам дана либо в представлениях учащихся, либо в представлении общества.

Осуществляя ПВ, оптанты могут пользоваться двумя типами данных. С одной стороны, индивиды ориентируются на данные о текущем спросе на профессии, то есть о спросе на момент оптации и поступления в вуз. С другой стороны, оптанты ориентируются на прогноз со сроком заблаговременности ≥ 4 года (на момент окончания ими вуза). Понятно, что на самом деле нужно учитывать и то, и другое.

При этом привлекают внимание два показателя, контролируемых СЗН:

а) количество востребованных в данный момент вакансий по каждой профессии;

б) количество выпускников по данной профессии, обратившихся в службу занятости и/или поставленных на учет как безработные (чем меньше их число, тем лучше перспектива востребованности).

Таковы основные соображения по поводу адекватности представлений оптанта о внешних диспозициях в ситуации ПВ.

Литература:

1. Фомин, В.Н. Профессиональное становление и профессиональное определение личности: актуализационно-потенциальный подход. – Белгород: Изд-во БГТУ, 2009 – 163 с.

2. Опыт разработки комплексной технологии профессиональной ориентации учащихся начальной, основной и старшей ступени обучения в средней школе: Сб. статей / под науч. ред. В.Н. Фомина. – Белгород–Строитель: Изд-во БГТУ им. В.Г. Шухова, 2014. – 341 с.

Фомин В.Н., Шкода В.В.

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

ИССЛЕДОВАНИЕ СОСТОЯНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОПРЕДЕЛЕННОСТИ УЧАЩИХСЯ СТАРШИХ КЛАССОВ Г. БЕЛГОРОДА

1. Каждому человеку в юном возрасте предстоит сделать один из главных жизненных выборов – выбор профессии, так как, выбирая профессию, мы выбираем и образ жизни. Самое главное в этом выборе, чтобы работа в будущем была успешной, приносила удовлетворение и давала пользу людям.

Массовое профессиональное обучение возникло сравнительно поздно. В России его связывают с открытием Петром I «Навигацкой школы». Именно тогда освоение профессии было вынесено из семьи или отдельного населенного пункта и поставлено на государственную основу. Но и дальше оно диктовалось в большей степени интересами государства, чем индивида. Тем не менее, начали возникать основания для самостоятельного выбора профессии. В связи с изменениями, происходящими в современном обществе, проблема выбора профессии становится все более актуальной.

В мире насчитывается более 50 тысяч профессий, но эта огромная цифра далека от определенности. Причем примерно 500 из них

ежегодно исчезает и столько же появляется вновь. О множестве новых профессий школьники практически ничего не знают, да и известные им специальности претерпевают существенные изменения. Возросшие требования современного общества к уровню профессиональной подготовленности кадров в еще большей степени актуализируют проблемы профессиональной ориентации молодежи, поскольку профессиональные намерения для значительной части учащихся зачастую не соответствуют потребностям рынка труда в кадрах. Профессиональная ориентация молодежи по своей сути является проблемой не только и не столько педагогической, сколько – общественной, для решения которой усилий одних педагогов явно недостаточно.

Сущность профориентации, как общественной проблемы, проявляется в необходимости преодоления противоречия между объективно существующими потребностями общества в сбалансированной структуре кадров и неадекватно сложившимися субъективными профессиональными устремлениями молодежи. То есть, по своему назначению система профориентации должна оказать существенное влияние на рациональное распределение трудовых ресурсов, выбор жизненного пути подрастающего поколения, адаптацию ее к избранной профессии.

Социальная роль школы, как ведущего учебно-воспитательного учреждения по формированию всесторонне развитого, готового к трудовой деятельности подрастающего поколения, обуславливает ведущую позицию педагогических коллективов в едином многогранном процессе профессиональной ориентации, осуществляемой школой, семьей и обществом в целом.

2. Для получения информации о проведении профориентационных работ нами были проанализированы интернет-сайты 45 общеобразовательных учебных заведений г. Белгорода. При этом были получены данные, свидетельствующие о следующем.

Активная профориентационная работа ведется лишь в четырех Белгородских средних общеобразовательных учреждениях.

МБОУ СОШ № 34. На интернет-сайте школы в разделе «Деятельность» представлена следующая информация о профориентации учащихся и формах работы по их самоопределению:

- оформлен информационный стенд, посвященный профориентации;
- проводится чтение курса лекций «Профориентация»;
- организуются встречи с представителями различных учебных заведений;

- учащиеся посещают дни открытых дверей высших и средних учебных заведений города, ярмарки рабочих и учебных мест;
- проводятся различные диагностики с целью определения способностей и склонностей учащихся к той или иной сфере деятельности.

МБОУ СОШ № 39. На интернет-сайте школы в разделе «Профорентация» размещен подраздел «Виртуальный кабинет профориентации», в котором содержится информация о плане работы школы в данном направлении и проводимых с этой целью мероприятиях:

- литературные конкурсы сочинений;
- конкурсы рисунков и презентаций;
- экскурсия по этнографическому центру Купино (Шебекино);
- посещение Хладокомбината;
- посещение ООО «Борисовская керамика»;
- экскурсия в музей ОМОН;
- посещение биолого-химического факультета НИУ БелГУ;
- посещение кафедры стекла и керамики БГТУ им. В.Г. Шухова.

Также в школе проводится эксперимент «Организационно-педагогическое сопровождение процесса профессионального самоопределения старшеклассников». Ведется предпрофильная и профильная подготовка учащихся.

МБОУ СОШ №42. В разделе «Профорентация», представлены программы проведения соответствующих мероприятий:

- развивающая психолого-педагогическая программа по развитию профессионального самоопределения учащихся: «Дороги, которые мы выбираем»;
- программа элективного курса по психологии: «От самопознания к стратегии жизни» (для учащихся 10-х классов);
- развивающая программа для обучающихся 8-х и 9-х классов: «Мой путь, моя карьера»;
- развивающая программа: «Школа жизни»;
- программа курса профильной и профессиональной ориентации: «Мой выбор» (для учащихся 9-х классов);
- программа элективного курса: «Выбор профессии» (для учащихся 9-х классов).

МБВСОУ ВСОШ №1. В разделе «Профорентация» сайта школы приводится различная информация, содержащая план мероприятий по профессиональной ориентации обучающихся, включающий:

- проведение «Родительского всеобуча», подразумевающего информирование родителей учащихся о профессиях, востребованных на рынке труда, выступление работодателей и представителей службы занятости населения;

- организацию в школе психолого-педагогического сопровождения профессионального самоопределения школьников в соответствии с потребностями рынка труда Белгородской области с привлечением специалистов службы занятости населения;

- создание на базе библиотеки школы действующих Интернет-ресурсов, направленных на обеспечение профориентационной работы;

- участие в «ярмарках профессий» для выпускников школы, включая диагностику их профессиональных склонностей и интересов, организацию психологических тренингов по выбору профессий и проведение профконсультирования;

- взаимодействие с Межшкольным комбинатом и учебным центром ЗАО Энергомаш (Белгород-БЗЭМ).

3. Кроме того, на 12 интернет-сайтах средних общеобразовательных учебных заведений (СОУЗ) Белгорода представлена разрозненная информация о пассивных и нецеленаправленных профориентационных мероприятиях, носящая характер ссылок, презентаций, выставок. Чаще всего отмечается, что школьники самостоятельно посещают дни открытых дверей высших и средних специальных учебных заведений города и ярмарки профессий. На 29 интернет-сайтах СОУЗ информация о профориентации отсутствует.

4. Сравнив полученные результаты с проведенным ранее исследованием организации профориентационной работы в условиях средних школ России [1], можно отметить следующее:

- большая часть российских и белгородских школ соответствующую работу не ведет;

- в четырех белгородских школах, как и в некоторых других российских учебных заведениях, в профориентационной работе используются активные и уникальные методы;

- причем в большинстве случаев не удалось определить целевую аудиторию (где-то она ведется с младшими классами, где-то со средними, где-то только со старшими, а зачастую вообще конкретная возрастная ориентация отсутствует);

- во многих школах, ведущих такую работу, мероприятия носят разовый и не систематизированный характер.

5. Между тем в качестве примера возможной системной организации такой работы можно сослаться на опыт СОШ № 1

г. Строитель Белгородской области [2]. Технология профориентационной работы в этой школе была реализована в соответствии с выдвинутыми коллективом экспериментаторов организационными, социально-психологическими и дидактическими принципами, лежащими в русле системной методологии. Так, в частности, *принцип системности* предполагает формирование сквозного (начиная с детского сада), постадийного профориентирующего влияния, нарастающего от начальной к основной, а от нее к старшей ступени обучения. Дети за 11 лет обучения вживаются в профессиональную ауру, свыкаются с мыслью о неизбежности профессионального выбора, который бы давал им специальность и по душе и по плечу. *Принцип комплексности* подразумевал разработку и реализацию технологии профориентационной работы в единстве теории и практики, социального партнерства высшей и средней школы, коллективной работы ученых БГТУ им. В.Г. Шухова и учителей-экспериментаторов, применения специфических для каждой ступени обучения профориентирующих подходов и методов. Причем подходы, актуализирующиеся на предыдущей ступени (стадии), не прекращали свое действие при переходе к последующей стадии, а лишь уступали ведущую роль специфическим для последующей ступени обучения подходам (и входящим в их состав методам). *Принцип технологичности* позволил уйти от комплексно-мерового подхода, представляющего собой разработку и осуществление комплекса мер, большей частью *ad hoc* (применительно только к данному случаю). Вся работа была организована в рамках жизненного цикла профессионального определения учащихся с широким использованием принципов, типизации, унификации, стандартизации.

Что касается социально-психологических регулятивов, то при реализации технологии были использованы принципы сознательности, соответствия, мотивированности, развития, актуализации, адресности. К группе дидактических регулятивов относятся принципы наглядности, эмоциональной насыщенности, активности.

Технология была создана в процессе пятилетнего социолого-психолого-педагогического эксперимента «Построение модели профориентационной работы для учащихся общеобразовательных учреждений» [3]. Теоретико-методологическим основанием технологии стали: актуализационно-потенциальный подход к профессиональному определению и становлению личности, отмечавшаяся выше четырехдиспозиционная модель профессионального выбора, стадийно-механизменно-средовая

модель профессионального развития, концепция социального маркетинга для управления образовательной деятельностью, разработанные научным руководителем эксперимента [4].

Литература:

1. Борисов С.С., Фомин В.Н. Организация профориентационной работы в условиях средней школы: состояние и проблемы // Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях: сб. матер. IV всеросс. науч.-практ. конф. (Белгород, 14 декабря 2012 г.) / под ред. В.С. Севостьянова, Н.Н. Реутова, В.Н. Фомина. – Белгород: Изд-во БГТУ им. В.Г. Шухова, 2012. – С. 41–45.

2. Опыт разработки комплексной технологии профессиональной ориентации учащихся начальной, основной и старшей ступени обучения в средней школе: Сб. статей / под науч. ред. В.Н. Фомина. – Белгород–Строитель: Изд-во БГТУ им. В.Г. Шухова, 2014. – 341 с.

3. Официальный сайт МБОУ СОШ № 1 г. Строитель. – Режим доступа: <http://school1.yarono.ru/>.

4. Фомин, В.Н. Профессиональное становление и профессиональное определение личности: актуализационно-потенциальный подход. – Белгород: Изд-во БГТУ, 2009 – 163 с.

Халиулина В.В.

«Юргинский технологический институт (филиал) Томского политехнического университета», г. Юрга, Россия

**ОБУЧЕНИЕ СПЕЦИАЛИСТОВ – ВАЖНЫЙ ФАКТОР
УСПЕШНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ**

Особенностью профессиональной адаптации, по сравнению с другими видами адаптации персонала, является более длительный период ее протекания. По мнению многих практиков, она длится в среднем до 7 лет. Профессиональная адаптация также может реализовываться с точки зрения освоения работником тонкостей профессии не только в одной организации, но и в нескольких¹. Следует отметить, что эффективность профессиональной адаптации тесно

¹Халиулина В.В. Адаптация в системе управления персоналом//Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях: сборник материалов V Международной заочной научно-практической конференции, Белгород, 20 декабря 2013 г.: в 2 ч. Ч.2./Под ред. С.А. Михайличенко, С.Н. Шевцовой – Белгород: Изд-во БГТУ им. В.Г. Шухова, 2013. – С. 265

связана с процессами обучения и карьерного продвижения работников. Специалист, получивший диплом, начиная свою трудовую карьеру, как правило, сразу включается в процесс обучения конкретным навыкам на рабочем месте под руководством наставника, куратора или проходит специальные курсы. В дальнейшем в процессе профессиональной адаптации и развития работника возможно использование таких видов обучения, как повышение квалификации (профессиональное совершенствование), переподготовка персонала (профессиональная переквалификация), обучение вторым профессиям, реализация которых происходит разными методами.

Методы обучения – это ориентированные на достижение определенных целей способы передачи знаний, навыков, умений обучающемуся с определенными задачами, учебными действиями и ожидаемыми результатами. Метод обучения, на взгляд автора, раскрывает умение определенными средствами, способами передавать знания. С организационной точки зрения выделяют методы обучения, реализуемые на рабочем месте и вне рабочего места. Для молодых специалистов, как правило, интересны и актуальны такие методы, как деловые игры, дискуссии, круглые столы, различные, ставшие популярными, тренинги. В последнее время актуализировалось использование следующих методов: обзор обратной связи, экспериментирование, консультирование, участие в специальных проектах, стажировки. Следует отметить, что разные методы могут реализовываться различными формами. И наоборот: различные формы обучения реализуются разными методами. Под формой обучения нами понимается определенная «конструкция» организации обучения, характер которой обусловлен различными приемами, средствами, содержанием самого процесса обучения. С этой точки зрения на предприятиях, в организациях различных сфер деятельности выделяют внешнее и внутреннее обучение, индивидуальную, групповую и курсовую формы обучения. Несколько иной подход к формам обучения в учреждениях сферы образования. Здесь выделяют также очную (дневную) и заочную, вечернюю, дистанционную формы обучения.

Большинство организаций, предприятий сегодня ставят обучение персонала на первое место среди функций управления человеческими ресурсами, увязывая его с адаптацией, профессиональным продвижением, закреплением работника в организации, стабилизацией коллектива и мотивацией персонала. Такая постановка вопроса является, на наш взгляд, наиболее востребованной. Необходимо взаимоувязывать данные функции, создавать систему управления

человеческими ресурсами, реализовывать которую должны специалисты по работе с персоналом, линейные руководители. Иначе возможны негативные последствия. Так, например, в ООО ТД «СДС-Трейд» (Кемерово) отдельные функции УЧР не согласованы. Были случаи, когда после обучения, в частности по Президентской программе подготовки кадров, работники увольнялись вследствие нарушения взаимосвязи между функциями «обучение» и «мотивация» персонала.

В крупных организациях с развитой филиальной структурой процессы обучения персонала регламентируются определенными положениями, документами. Так, в одной из банковской структур (ОАО «МДМ Банк») организация обучения персонала входит в общий процесс, называемый «Осуществление воспроизводства и развития персонала» и регламентируется документом «Положение об обучении персонала», где четко прописана позиция банка относительно обучения: организация обучения персонала – это деятельность, направленная на устранение разрыва между текущими знаниями, умениями и навыками сотрудников и теми, которые необходимы для достижения целей деятельности. Организация обучения включает следующие направления работы:

- формирование программы обучения персонала (на основе плана обучения персонала);
- выбор поставщиков образовательных услуг (определение внешних или внутренних поставщиков образовательных услуг, согласование тем обучения, даты его проведения, сроков и условий оплаты за предоставление образовательных услуг);
- организация проведения мероприятий по обучению персонала;
- оценка эффективности проведенного обучения, которая включает оценку степени усвоения теоретических знаний, оценку применения на практике полученных в ходе обучения навыков. Результаты обучения оценивает руководитель, учитывается также аттестация по программе обучения. По итогам анализа эффективности проведенного обучения планируется повышение его качества, принимаются решения о корректировке программ, методик обучения, возможна смена подрядчиков, оказывающих услуги по обучению. Процесс обучения тесно связан с такой важной функцией, как выявление потенциала персонала и предоставление возможности профессионального роста, формирование кадрового резерва из числа сотрудников Банка.

В ОАО «Промсвязьбанк» выделяют три основных направления в развитии персонала:

– специально-ориентированное – обучение сотрудника строго профессиональным знаниям, умениям и навыкам, ориентированным на определенное рабочее место (внутреннее или внешнее профильное обучение);

– личностно-ориентированное – подготовка специалистов широкого профиля с акцентом на личностные качества сотрудника (обучение, кадровый резерв, корпоративные направления вовлеченности);

– широко-ориентированное – подготовка сотрудника для выполнения обязанностей в рамках нескольких должностей внутри одной организации (в связи с оптимизацией бизнес-процессов).

Обучение сотрудников в банке проводится по следующим программам:

- продукты Промсвязьбанка;
- банковское программное обеспечение;
- профессиональные и управленческие навыки;
- совершенствование иностранного языка.

Сотрудники банка постоянно участвуют в различных семинарах и конференциях, посещают профессиональные курсы, что дает возможность работникам разных подразделений почувствовать себя частью единой команды, обменяться опытом. Работающие в банке системы внутреннего конкурса и кадрового резерва помогают сотрудникам строить свою карьеру, реализовывать профессиональный потенциал и совершенствовать лидерские качества.

В 2012 году в ОАО «Промсвязьбанк» был запущен проект «Корпоративный университет». Данная программа существует в электронном виде, каждый сотрудник имеет доступ под своим персональным паролем. Программа обучения, необходимая каждому сотруднику (например, по информационной безопасности или коммерческой безопасности), рассылается всем с общего сервера. В тоже время сотрудник может выбрать непосредственно для себя индивидуальные программы и записаться на итоговую аттестацию - экзамены. При положительных результатах у сотрудника есть возможность участия во внутреннем кадровом конкурсе на вакансии в головном офисе или в других филиалах. Результаты обучения в автоматизированном виде способствуют более быстрому принятию решения по профессиональному продвижению сотрудника. Необходимо отметить, что согласование кандидата на определенную должностную позицию в электронно-письменном виде сокращает возможность личностного и психологического воздействия руководителя на потенциальные карьерные продвижения сотрудника.

Также пользуясь данной системой, сотрудник может предложить свою кандидатуру в базу кадрового резерва организации.

Описанный опыт, на наш взгляд, с точки зрения современного подхода к управлению персоналом показывает, что во многих организациях, по сути, начала формироваться концепция управления знаниями, которая во многом способствует более быстрой профессиональной адаптации работников. Управление знаниями сосредоточено на развитии специфичных для организации знаний и навыков, являющимися результатом организационного обучения.

Литература:

1. Халиулина В.В. Адаптация в системе управления персоналом//Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях: сборник материалов V Международной заочной научно-практической конференции, Белгород, 20 декабря 2013 г.: в 2 ч. Ч.2. / Под ред. С.А. Михайличенко, С.Н. Шевцовой – Белгород: Изд-во БГТУ им. В.Г. Шухова, 2013. – С. 264-268.

Харьковская Е.М., Левченко А.С., Мясоедов Р.А.

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

ДОХОДЫ НАСЕЛЕНИЯ И ИХ ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ

Доходы населения являются важнейшим показателем социально-экономического положения страны. В современной рыночной экономике, доходы граждан формируются за счет реализации принадлежащих им факторов производства – труда, капитала, предпринимательских способностей, а так же части природных ресурсов, в частности земли.

Так же доход формируется с помощью пособий по безработице, пенсий и иных выплат. Таким образом, доход в самом общем виде – это сумма денежных средств, которую получают граждане в виде заработной платы, гонорара, процента, дивиденда, ренты, а так же трансфертных платежей в течение определенного времени, обычно одного года.

Очень часто доходы у большинства населения низкие, по сравнению с доходами меньшей части населения. Это подталкивает к социальным конфликтам в обществе. Урегулирование доходов населения, является частью политики доходов государства. Любое

государство применяет меры, направленные на повышение жизненного уровня своего населения.

Таким образом, доходы населения требуют пристального внимания, а все проблемы, с ними связанные – скорейшего решения. Поэтому в любое время, в любой стране с разным экономическим положением данная тематика очень актуальна.

Дифференциация доходов определяется неравномерным распределением благ. При рыночной экономике, распределение доходов происходит в зависимости от степени обладания факторами производства. Поэтому возникает неравенство доходов¹.

Мы считаем, что основными причинами неравенства доходов могут послужить различное распределение собственности, различные физические и интеллектуальные способности, уровень образования, а так же наличие профессионального опыта. Причин у неравенства доходов много, к ним можно так же отнести удачу, доступ к ценным ресурсам и так далее.

Так же неравенство в доходах имеет как минусы, так и плюсы.

Все мы рождаемся разными и наделены отличительными способностями, некоторые из которых встречаются реже других. Поэтому спрос на более редкие способности превышает предложение в несколько раз. Следовательно, это ведет к росту цены на трудовые способности таких людей, то есть повышает их доходы. Даже люди с одинаковым типом способностей будут выполнять одни и те же обязанности, но по-разному, с разной производительностью труда и качеством продукции. В зависимости от этого, доход у них будет разным².

Если оплачивать одинаково, то это будет несправедливо по отношению к людям, работающим с большей производительностью и наделенным полезными обществу способностями. Многие из них перестанут работать в полную силу, результативность их труда уменьшится до уровня наименее одаренных и трудолюбивых членов общества. Итогом этого станет снижение экономических возможностей, как страны, так и замедление темпов роста благосостояния всех ее граждан.

Поэтому нужно оплачивать деятельность людей по-разному. И поскольку врожденные способности к труду у людей различны, а на это еще наслаиваются различия в приобретенной квалификации и

¹ Актуальные проблемы эк.теории // Экономическая наука современной России. – 2013. – № 2. – С.25.

² Алиев, И.М. Экономика труда / И.М. Алиев, Н.А.Горелов, Л.О. Ильина. – М.: Юрайт, 2011. – 582 с.

опыте (человеческом капитале), то результатом становятся существенные различия в уровнях доходов. В силу этого определенное неравенство доходов следует признать нормальным. Но его нужно регулировать.

Регулирование уровня доходов россиян является важнейшей задачей социальной политики Российского государства. Для этого требуется обеспечить рост денежных доходов населения и повысить их реальное содержание. Поэтому были разработаны основные направления социально-экономической политики Правительства РФ на долгосрочную перспективу. После значительного сокращения доходов населения в 2010 году, их восстановление идет умеренными темпами. За 2011-2013 годы реальные располагаемые денежные доходы населения выросли на 7,3 %.

Как доходы населения, так и его расходы с каждым годом продолжают расти. Но если в 2010 году разница между доходами и расходами была 362 млн. руб., то в 2011 году увеличилась в 3 раза и составила 1019,2 млн. руб., в 2012 году разница между доходами и расходами, по сравнению с 2010 годом, сократилась в 2 раза (581,6 млн. руб.). В 2013 году разница составила всего лишь 15,5 млн. руб. Мы видим явную тенденцию снижения разницы между доходами и расходами населения. По данным за 2014 год расходы превышают доходы на 274,7 млн. руб., но это только первоначальные показатели.

За последние пять лет экономика России выросла на 40%. Увеличение реальных доходов населения, по статистике, составляет 10% в год, но судить и говорить, что каждый из нас живет лучше – нецелесообразно³.

Государство обязано обратить пристальное внимание на малообеспеченные слои общества (а за чертой бедности у нас живет 15 миллионов человек), прежде всего на работников бюджетной сферы. В России проживают за чертой бедности около 11 % населения. По данным с 2010-2013 год процент населения, с доходами ниже величины прожиточного минимума, значительно сократился. В 2010 году этот процент был равен 13 %, а в 2013 – 11 %.

Правительство должно осуществлять регулирование доходов с помощью налоговых, бюджетных, кредитных и административных мер. Для того чтобы повысить обороноспособность, охрану общественного порядка, развитие науки, культуры, образования,

³ Доходы и политика доходов в современной экономике // Официальный сайт – 2014. [Электронный ресурс]. URL: <http://freepapers.ru/72/dohody-i-politika-dohodov-v/127119.816643.list1.html>

обеспечение эффективной занятости, содержание нетрудоспособной части населения.

Существуют меры прямого и косвенного регулирования доходов и заработной платы. К мерам прямого регулирования относятся:

- установление ставок налогообложения физических лиц, минимальных социальных стандартов, тарифов на жилищно-коммунальное обслуживание и услуги транспорта для населения;
- единая тарифная сетка оплаты труда работников бюджетной сферы;
- утверждение размера, порядка начисления и расчета пенсий и пособий;
- упорядочение системы предоставления пособий и компенсаций;
- индексация доходов и сбережений.

К мерам косвенного регулирования доходов и заработной платы можно отнести:

- эмиссию денег;
- контроль над инфляцией и валютным курсом;
- налоговые льготы благотворительным организациям, а также фирмам и частным лицам, вносящим средства на благотворительные цели;
- налоговые льготы малому предпринимательству;
- тарифно-квалификационные справочники рабочих и служащих⁴.

Регулируя доходы, государство оказывает непосредственное воздействие на мотивации, ценностные ориентации и отношение к труду. В России это имеет особое значение.

Основными объектами государственного регулирования доходов являются сферы, ситуации, условия, источники формирования доходов, где возникли или могут возникнуть трудности, проблемы, которые нельзя решить автоматически или можно решить только в далёкой перспективе. Решение этих проблем нужно для нормального функционирования экономики, воспроизводства рабочей силы, поддержания стабильной ситуации в России.

Из проделанной работы можно сделать вывод, что по мере становления рыночной экономики создаются и осуществляются социальные приоритеты в политике доходов.

⁴ Камаева, В.Д. Экономическая теория / В.Д. Камаева, Е.Н. Лобачевой. – М.: ВЛАДОС, 2009. – 187 с.

Таким образом, в стратегической программе развития страны раздел политики доходов должен являться центральным звеном не только формально, но и по существу. Стратегия социального реформирования Российской Федерации должна включать специальную программу неотложных мер, которая повысит доходы основной массы населения страны.

О результативности политики доходов и заработной платы так же можно судить по благосостоянию, динамике реальных доходов населения и их дифференциации, доле среднего класса, а так же по изменению уровня социальной напряженности.

Я считаю, что изложенный в этой статье материал, призван послужить решению важнейших задач по повышению уровня жизни населения нашей страны.

Государство обязано создавать благоприятные условия для долгой, безопасной, здоровой и благополучной жизни людей, обеспечивая экономический рост и социальную стабильность в обществе.

Литература:

1. Актуальные проблемы эк. теории // Экономическая наука современной России. – 2013. – № 2. – С. 25.
2. Алиев, И.М. Экономика труда / И.М. Алиев, Н.А. Горелов, Л.О. Ильина. – М.: Юрайт, 2011. – 582 с.
3. Доходы и политика доходов в современной экономике // Официальный сайт – 2014. [Электронный ресурс]. URL: <http://freepapers.ru/72/dohody-i-politika-dohodov-v/127119.816643.list1.html>
4. Камаева, В.Д. Экономическая теория / В.Д. Камаева, Е.Н. Лобачевой. – М.: ВЛАДОС, 2009. – 187 с.

Хорошун Н.А., Шамаева О.П.

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

ОТ ЭКОЛОГИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ К ЦЕННОСТНЫМ ПРЕДПОЧТЕНИЯМ СТУДЕНТОВ В ОТНОШЕНИИ ЗДОРОВЬЯ

Современные процессы, связанные с увеличением интенсивности воздействия человека на природную среду, рост многообразия форм ее преобразования не только ставят на повестку дня исследование необходимых гармоничных связей внутри системы «общество – природа», но выдвигают как наиболее актуальную проблему

сохранения естественного мира. Неоправданный, излишний оптимизм, с которым не только практики, но и теоретики подходят к формированию среды обитания человека без учета всей ее сложности, приводит к неизвестным ранее коренным изменениям природы, отрицательно сказывающимся как на ее ценности вообще, так и на эстетических значениях.

Поскольку процесс преобразования геобиосферы с неизбежностью продолжается, а вместе с ним происходят изменения, затрагивающие не только один или несколько видов живого, отдельные пейзажи, но и глобальные, меняющие аксиологический статус природных регионов в целом, постольку существенно меняется эстетический облик планеты. Разрушения, наносимые человеком эстетически ценной природной среде, обусловлены развитием новых видов производственных процессов и активным экологически не спрогнозированным применением техники. Вместе с тем с изменившимся типом культуры и расширением ценностного кругозора стремление к удовлетворению эстетических потребностей стало, как уже отмечалось, занимать все большее место в жизнедеятельности человечества.

Основными организационно-методологическими принципами при формировании модели экологической культуры стали: принцип системности, в соответствии с которым экологические знания организованы системным образом; принцип комплексности, предполагающий использование разнородных знаний из различных разделов науки и практики; принцип адаптированности, согласно которому научные знания адаптированы к уровню подготовленности студенческой аудитории; принцип развиваемости, в соответствии с которым знания могут разворачиваться в полномасштабную систему экологической культуры личности, релевантную практической профессиональной деятельности инженера.

Кризисом общества объясняют многие наши беды: плохое настроение, падение продолжительности жизни населения России и др. По мнению многих, этот кризис отражается и на состоянии окружающей среды, от которой во многом зависит наше здоровье. Ведущая медицинская теория причин заболеваний – экологическая. Можно выделить факторы, влияющие на здоровье, а так же их иерархию. Эти факторы рассмотрены в различных литературных источниках. Так, по данным Ю.П. Лисицына, Ю.М. Комарова, факторы, в большей мере, влияющие на здоровье следующие: образ жизни – 50%, экология – 20-25%, наследственность – 20%, здравоохранение – 10%.

Основная причина болезней человека и всего общества в падении уровня культуры: экологической, валеологической и, прежде всего, общей культуры. Как говорил Порфирий Иванов: «Страшнее не та грязь, что снаружи, а, та, что внутри». К этому можно добавить: от уровня нашей общей и экологической культуры зависит чистота экологии и наше здоровье. В чем же выход из кризисной ситуации? Выход может быть в воспитании этой культуры у людей и, прежде всего, у молодежи, в воспитании правильной системы ценностей, в формировании приоритетных ценностных ориентаций к здоровью и природе, в выведении на первые места в ценностной структуре личности общественных ценностей. Важное значение для до- и вневузовского формирования экологической культуры студентов имеет популяризация знаний в массовых периодических изданиях. Е.В. Никанорова, считающая влияние научно-популярной литературы одним из факторов, определяющих озабоченность населения экологической ситуацией, отмечает, что его важность признали 8,8 % опрошенных ей респондентов. В наибольшей степени это осознается студентами (12 % среди других категорий опрошенных) [1].

Известно, что экологическая проблематика находит свое отражение на страницах общественно-политических («Свободная мысль», «Родина»), исторических («История Отечества»), литературно-художественных («Современник», «Роман-газета»), литературно-публицистических («Новый мир»), научно-популярных («Экологический вестник России», «Наука и жизнь», «Природа»), социально-экологических («Зеленый мир») изданий, адресованных широкому кругу читателей. Материалы природоохранной тематики публикуются во многих газетах, озвучиваются на радио. Телевидение постоянно ведет показ специализированных программ («В мире животных», «Живая планета»), дает порой острые репортажи с места экологических катастроф. Однако их количество не так велико, как того заслуживает угрожаемость сложившейся ситуации.

Что касается педагогических изданий, то по данным Ю.Ю. Галкина, в конце XX века журнал «Воспитание школьников» по вопросам экологического образования опубликовал 3 материала, журнал «Народное образование» – 4, журнал «Профессионально-техническое образование» – 2, журнал «Советская педагогика» – 3. Большая часть газетных статей, пишет автор, пропагандирует экологические знания и лишь в ряде из них раскрываются формы и методы организации экологической деятельности молодежи, даются подходы к развитию процессов формирования ее экологической культуры [2]. Не лучше обстоит дело и с журналами.

Приведем полученные нами данные по тиражам и количеству публикаций в периодических изданиях различного статуса, реализующих функцию экологического просвещения населения: в научно-методологическом журнале «Общественные науки и современность» (ОНС), в научно-популярных журналах «Наука и жизнь» (НиЖ), «Химия и жизнь» (ХиЖ), «Знание-сила» (З-С), «Природа» и в литературно-публицистическом журнале «Новый мир» (НМ). Для оценки масштабов экологизирующего влияния на читающее население России приводится не только количество статей, но и их тираж, что позволяет грубо оценить потенциальное количество читателей, ознакомившихся с материалами экологической тематики. Видно практически постоянное число материалов, публикуемых в последние годы, при неуклонном падении тиражей каждого журнала. На рис. 1 показана динамика публикаций за последние 20 лет, полученная нами по итогам анализа выпуска наиболее популярных изданий.

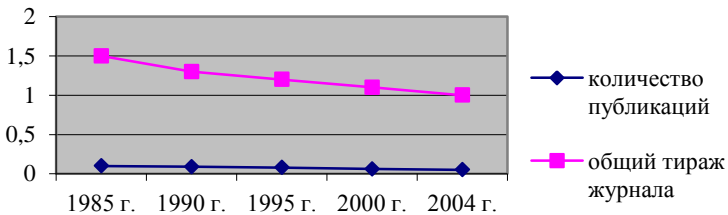


Рисунок 1. Диаграмма объемов публикаций

Справедливости ради отметим, что в последние годы наблюдается рост номенклатуры таких изданий. Не случайно директор Межвузовского центра по разработке технологий эколого-педагогического образования С.Н. Глазачев, уделяющий много внимания анализу литературы по экологии, в заключении своего обзора по периодическим изданиям экологической направленности сетует на отсутствие в его Центре сведений о всех журналах и газетах, выходящих в России. Имеющиеся у него свыше 60 наименований таких изданий не отражают быстро меняющейся ситуации в этой сфере [3].

Таким образом, популярные издания, призванные решать задачи экологического информирования и просвещения населения, испытывают серьезные трудности, уменьшающие их вклад в решении

задач формирования экологической культуры населения и будущих специалистов. Рассмотрим типовую модель негативного экологического взаимодействия в обучении будущих инженеров. Важнейшим недостатком в организации экологического образования будущих инженеров служит недостаточность времени на сколько-нибудь серьезное изучение такой дисциплины, важность которой с каждым годом возрастает. Средством, способным в значительной мере компенсировать этот недостаток, может послужить типовая модель негативного экологического взаимодействия. Нам представляется конструктивной такая схема, которая позволила бы стандартным и компактным образом организовать экологические знания специалиста (рис. 2).

Под негативным экологическим взаимодействием мы понимаем процесс воздействия одного (активного) актора на другой (пассивный) и противодействия первому со стороны второго, что приводит к негативным последствиям для одного из них или для обоих. Причем такое воздействие может оказывать как природа на человека, так и человек на природу. Подобные взаимодействия могут быть локализованными или распространенными; кратко- и долговременными; одно- и двухсторонними. В этой модели нас в первую очередь будут интересовать угрозы [4]. Поэтому в процессе обучения необходимо сформировать общее представление об угрозе в биосфере, техносфере и социосфере, а также представление о том, как можно ослабить негативные последствия от природного, техногенного и антропогенного воздействия.

Важнейшими атрибутами экологических угроз служат их источники, агенты влияния, механизмы их действия и последствия [5, 6]. В качестве источников угроз выступают природные процессы, активность общества, действия и поступки отдельного человека. К агентам влияния (или вторичным источникам угроз) относятся угрожающие факторы, непосредственно воздействующие на тот или иной объект и вызывающие в нем негативные изменения. К угрозам, направленным на человека, относят токсиканты, мутагены, канцерогены (специализированные по последствиям), электромагнитное излучение, вибрации (общего действия, приводящие к разным последствиям) и др. Причем в ряде случаев ничего нельзя сказать об источниках угроз. Неясно, например, кто или что породило птичий грипп?

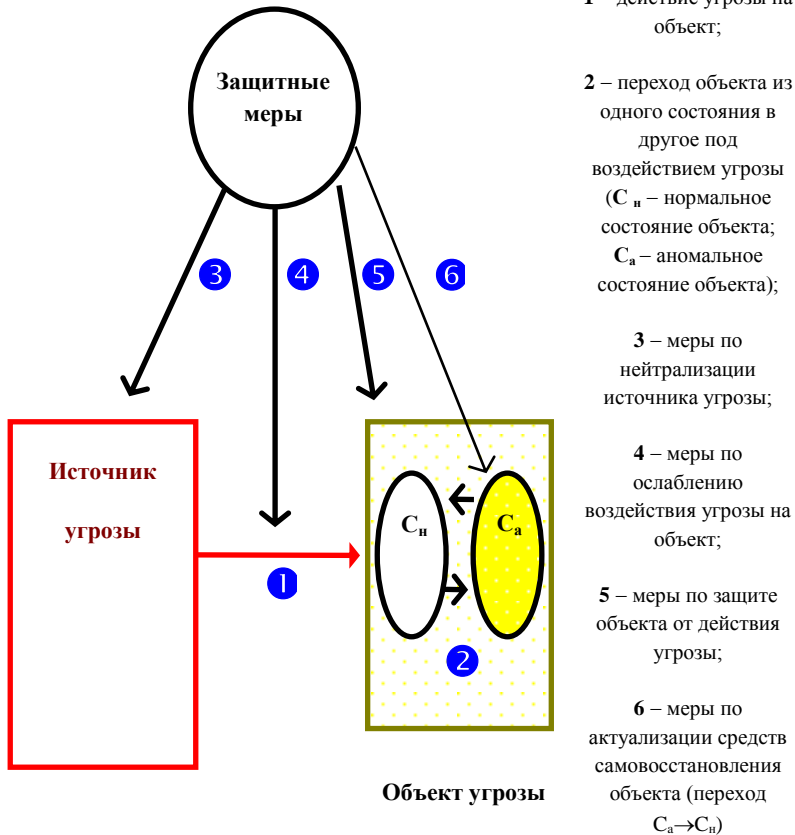


Рисунок 2. Концептуальная модель негативного экологического взаимодействия

Механизмы действия угроз могут быть двух типов: непосредственно влияющие на объект (как, например, тайфуны) и влияющие на него опосредованно через неживую природу, через постепенную деградацию окружающей социальной или природной среды, через лишение необходимых для него условий (например, разливы нефти в море). Некоторые классификации загрязняющих

природу веществ по механизму и природе их действия, по классам приоритетности и по другим основаниям можно найти в Государственной системе мониторинга окружающей среды, в ГОСТ 12.0.003-74, ГОСТ Р 22.0.06-95, ГОСТ Р 22.0.0-95 и др. Однако механизм угрозы тоже не всегда известен: что, например, угрожает китам, выбрасывающимся на берег?

Последствия от воздействия угроз на объект могут быть стратифицированы по степени необратимости вызванных изменений, к которым приводят эти угрозы (поражения, деформации, деградация, ослабление функций и т.п.).

Относительно пространственных масштабов экологических угроз заметим, что они допускают стратификацию на ряд уровней, к первому из которых (глобальный уровень) относятся угрозы, имеющие общемировое значение, например, нарушение озонового слоя Земли, общее потепление климата, рост выбросов CO_2 в атмосферу, последствия испытаний ядерного оружия, влияние солнечных вспышек и др.

Ко второму (международному) уровню относятся угрозы для нескольких стран, например, для стран Каспийского моря или для государств бассейна Дуная. К ним можно отнести гибель в 2005 г. нескольких сотен тысяч человек в странах Индийского океана вследствие серии подземных толчков и вызванного этим цунами.

На третьем (национальном) уровне речь идет об экологической обстановке в различных странах мира, имеющей статус национальной угрозы, например, тайфуны, губительно действующие на Японию, землетрясения в Таджикистане или опустошительные торнадо в США.

В случае с четвертым (региональным) уровнем имеются в виду угрозы, существенные для отдельных регионов страны, например, пожарная и ледовая обстановка, разрушительные действия ураганов или лесных пожаров, влияния эпидемий или эпизоотий. К ним относятся экологические проблемы Байкала, Ладоги и др.

На пятом (местном) уровне – это загрязнения, производимые в масштабах сельских районов или отдельных населенных пунктов, например, в результате деятельности градообразующих предприятий, загазованность вдоль транспортных артерий и т.п. Ярким примером катастроф подобного типа служит сход ледника Калка в Кармадонском ущелье.

Для шестого (локального) уровня речь идет о действии небольших источников на территории хозяйствующих субъектов (промышленных предприятий, горно-обогатительных комбинатов, леспромхозов и т.п.). Сюда можно отнести, например, стихийное разрастание свалок

промышленных, сельскохозяйственных или бытовых отходов в не отведенных для этого местах или повышенную загазованность в шахтах и т.д.

Во временном аспекте угрозы систематизируются по срокам действия: они могут быть предстоящими, действующими и прошедшими. Последствия от угроз третьего типа могут ощущаться еще долго после прекращения их действия, как, скажем, от Чернобыльской катастрофы.

Наиболее общими объектами экологических угроз служат человек и общество в целом, а также четыре типа сред: неживая природа, биосфера, инфраструктура (вторая природа), социальная среда. Предметами угроз для человека выступают его физическое, психическое и моральное здоровье. Для общества это состояние его морали, культуры, экономики, демографические показатели и т.д.

Защитные меры можно систематизировать по аналогии с угрозами. Так, по уровню противостояния угрозам в пространственном аспекте можно выделить меры, предпринимаемые мировым сообществом (глобальный уровень), блоком стран (международный уровень), отдельными странами (национальный уровень), региональными и местными властями (региональный и местный уровни), а также жителями, трудовыми коллективами отдельных объектов (локальный уровень).

Что касается временного аспекта, то здесь выделяются три типа защитных мер: превентивные, оперативные и постфактные. Под превентивными мерами понимаются действия, нацеленные на предупреждение возникновения угроз. Под оперативными мерами понимаются действия, осуществляемые в процессе действия угроз. Под постфактными понимаются меры, предпринимаемые после прекращения действия угроз, задним числом. Чаще всего – это восстановление последствий и выработка рекомендаций для превентивной стадии [7].

Предложенная систематизация экологических знаний студентов технических вузов на базе модели негативного экологического взаимодействия удовлетворяет нескольким критериям. Во-первых, она выражает активно-действенную суть взаимоотношений человека и природы; во-вторых, она достаточно компактна; в-третьих, самодостаточна; в-четвертых, допускает конкретизацию и разворачивание в любой предметной области инженерной деятельности. Другими словами, она представляет собой одновременно и жесткий методологический каркас и саморазвивающийся эмбрион. Таким образом, компенсируется

краткость изучения вопросов экологии инженерами неэкологических специальностей.

Основными организационными принципами при формировании модели стали:

- принцип системности, в соответствии с которым экологические знания организованы системным образом;
- принцип комплексности, предполагающий использование разнородных знаний из различных разделов науки и практики;
- принцип адаптированности, согласно которому научные знания адаптированы к уровню подготовленности студенческой аудитории;
- принцип развиваемости, в соответствии с которым знания могут разворачиваться в полномасштабную систему экологической культуры личности, релевантную практической профессиональной деятельности инженера [8].

Литература:

1. Никанорова Е.В. Экологическая культура и факторы ее формирования. Философско-социологический аспект проблемы // Дис. ... докт. филос. наук. – М., 1994. – С. 146.
2. Галкин Ю.Ю. Особенности формирования экологической культуры советской молодежи в современных условиях. Дис. ... канд. филос. наук. – М., 1990. – С. 101.
3. Глазачев С.Н. Журналы экологической направленности: традиции и новации // Вестник экологического образования в России. – 2003. № 3. – С. 9-10.
4. Хорошун Н.А. Формирование экологической культуры студентов технических вузов. – Дисс. ... канд. социол. наук. – Белгород, 2000 г.
5. Бахарев В.В. Экологическая культура как фактор устойчивого развития социума. – Ульяновск, 1999.-447с. – Библиогр. в конце гл.
6. Лиходеевский А.Ф. Экологическая культура как фактор гармонизации взаимодействия общества и природы; АН БССР. Ин-т философии и права – Минск, 2000 – 20 с.
7. Шамаева О.П. Социально-технологическая культура: формирование, состояние и диагностика. Монография. – Белгород, 2004г.
8. Экологическая культура современного общества: Материалы медунар. сипозиума / РАН. Сиб. отд. Читин. ин-т природ. ресурсов и др., Отв. редактор Горлачев В.П. – Новосибирск: Наука, 2000.

9. Лисицын Ю.П. «Основной вопрос медицины. Образ жизни. Общественное здоровье. Санология». //Актовая речь ВНИИМИ. М. 1987.

10. Катастрофы конца XX века/ М-во РФ по делам гражд. обороны, чрезвычай. ситуациям и ликвидации последствий стихийн. бедствий; Под общ. ред. Владимирова В.А. – М.: УРСС, 1998. – 398 с.

11. Ясвин В.А. История и психология формирования экологической культуры: Удобно сидеть на вершине пирамиды? / Центр экол. Политики России; Отв. редактор Захаров В.М. – М.: Наука, 1999. – 98с. – Библиогр. С. 91-98.

Чернушкина Н.В., Роут О.А.

ГОУ « Кузбасский региональный институт развития профессионального образования»

Прокопьевский городской округ, Россия

СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ ПРОФИОРИЕНТАЦИОННОЙ РАБОТЫ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ

Процессы профессионального становления личности в связи с их высокой социальной значимостью постоянно находятся в фокусе общественного внимания. Для многих молодых людей, поступивших в профессиональную образовательную организацию, проблема выбора профессии окончательно не решена. Часть из них разочаровываются в правильности своего выбора уже на первом году обучения, другие – в начале самостоятельной профессиональной деятельности, третьи – после 3-5 лет работы по профессии. Значительная часть молодежи после получения профессионального образования не может найти работу по полученной профессии и пополняет ряды безработных.

Особенность профессионального становления обучающихся состоит в том, что этап завершения и первые годы работы связаны с адаптацией личности к профессиональной деятельности. В период обучения повышается уровень осведомленности обучающихся о будущей профессии, развиваются профессионально важные качества, формируется представление о себе, как о профессионале. Степень готовности молодых специалистов активно включаться в профессиональную деятельность, быстро адаптироваться к ее требованиям определяется профессиональной идентификацией с представителями профессиональной среды. Успешность этого процесса обуславливается отношением к выбранной профессии, представлением о ее ценности, переживанием личностной значимости,

стремлениями к личностному и профессиональному успеху. Для развития, становления профессиональной идентичности необходимы технологические и психологические предпосылки, такие как специальные знания, а также соответствие между способностями молодого специалиста и характером профессиональной деятельности.

В практике организаций профессионального образования реализуются формы и методы профессионального становления: виртуальные экскурсии на предприятия, дни выпускника, фестивали рабочих профессий, профессиональные пробы и практики, профориентационные игры, КВН, конкурс «Лучший по профессии», проектные методы и др. В последнее время активность самоопределения и становления, обучающихся достаточно снизилась, чему в определённой степени способствовали как раз устаревшие формы работы. В связи с этим в организациях профессионального образования происходит поиск эффективных форм и методов содействия профессиональному становлению обучающихся. Возникает потребность в разработке качественно новых современных инновационных технологий, направленных на повышение активности обучающихся на этапе самореализации и самоутверждения в выбранной профессии, которые развивали бы у обучающихся отношение к себе, как к субъекту профессионального образования и профессиональной деятельности; способствовали овладению способами и приемами принятия адекватных решений; приобретению практического опыта, соответствующего интересам, склонностям личности.

На наш взгляд, внедрение современных профориентационных методов, позволит сформировать активную позицию обучающегося профессионального образования в процессе прогнозирования и планирования своего профессионального будущего.

Нами предлагается внедрение в практику по содействию профессиональному становлению кейс-метода «Профи-фреш».

Метод case-study или метод конкретных ситуаций (от английского case – случай, ситуация) – это метод активного проблемно-ситуационного анализа, основанный на обучении путем решения конкретных задач – ситуаций (решение кейсов). Кейс-метод, в современном его виде, был впервые применён во время преподавания управленческих дисциплин в Гарвардской бизнес-школе, хорошо известной своими инновациями. Повсеместное распространение метода в мире началось в 70-80 годы, тогда же метод получил известность и в СССР. Анализ ситуаций начал использоваться при обучении управленцев, в основном на экономических специальностях

ВУЗов, в первую очередь как метод обучения принятию решений. Значительный вклад в разработку и внедрение этого метода внесли Г.А. Брянский, Ю.Ю. Екатеринославский, О.В. Козлова, Ю.Д. Красовский, В.Я. Платов, В.С. Рапопорт и др. [1].

Предлагаемый метод относится к имитационным активным методам обучения, в котором совместными усилиями группы обучающиеся анализируют ситуацию, возникающую в реальном личностном или профессиональном пространстве, вырабатывают практическое решение.

Целью реализации кейса является содействие профессиональному становлению, формированию профессионально-трудовой самостоятельности, способности самореализации и самоутверждения в выбранной профессии, через уточнение личностного смысла выбранной специальности или рабочей профессии; обеспечение перехода из социальной роли и личностной позиции « обучающегося (потребителя, иждивенца) в позицию работника» и развитие ценности профессионального самообразования.

Кейс-метод в профориентационной деятельности ориентирует обучающихся на формирование профориентационно-значимых компетентностей: испытывать и удовлетворять потребность во выбранном направлении продолжения образования, выделять варианты выбора и конструировать собственные версии профессионального самопродвижения, ставить образовательную и профессиональную цель, использовать внутренние и внешние ресурсы для достижения поставленной цели.

Результатом применения кейс-метода является оценка предложенных алгоритмов решения и выбор наиболее эффективного из них в контексте поставленной проблемы.

Обучающиеся приобретают умения и навыки мыслительной деятельности, развивают способности личности, среди которых особое внимание уделяется способности к осознанию значимости своего выбора, смене парадигмы мышления, умению перерабатывать информацию. А также данный метод способствует развитию требований к качеству будущего специалиста, который должен обладать способностью оптимального поведения в различных ситуациях, отличаться системностью и эффективностью действий в определенных условиях.

Кейсы дифференцируются по направлениям специальности, уровню готовности к их выполнению, содержанию, формам и средствам их реализации. Обучающиеся в ходе выполнения кейса включаются в деятельность в соответствии с темой.

Наличие в структуре кейс-метода споров, дискуссий, аргументации довольно сильно тренирует участников обсуждения, учит соблюдению норм и правил общения.

Для проверки эффективности использования данного метода на базе ГОУ НПО ПУ № 32 г. Прокопьевска был организован и проведен кейс-метод «Профи-фреш» для обучающихся 1 курса, в котором приняло участие 20 человек.

На этапе подготовки к внедрению кейс-метода было проведено анкетирование участников, результаты которого показали, наличие представлений о профессиональном становлении. У 15% обучающихся, имеется недостаток информации о приобретаемой профессии. Участники в количестве 20% – недостаточно знают свои способности. При этом 5% обучающихся сомневаются в собственном выборе, у 40% опрошенных выражена потребность в информации о рынке труда, требованиях работодателей. Данные анкетирования обусловили необходимость проведения профориентационного кейс-метода.

Выполнение обучающимися кейса состояло из двух модулей. Первый – подготовительный, включал теоретическую часть. Теоретическая часть подготовительного этапа была направлена на приобретение обучающимися основных сведений о выбранной профессии, рынке труда, требованиях работодателей, особенностях самопрезентации и аспектах построения успешной карьеры. Второй модуль – практический, в рамках которого проводилось решение конкретных кейсов, содержащих описание проблемных ситуаций относительно профессионального становления.

Практический модуль включал в себя три этапа. На первом этапе обучающиеся делились на группы посредством выбора геометрических фигур: треугольники, квадраты, круги, трапеции, прямоугольники и овалы. Далее каждой из групп обучающихся давалось задание выбрать кейс по определенной тематике. Тематика кейсов была представлена по темам: «Самопрезентация», «Рынок труда», «Требования работодателей», «Самопознание», «Профессионально важные качества приобретаемой профессии». В рамках данных тем, предлагались задания, где обучающиеся аргументировали свое мнение относительно описанной ситуации и принятого решения. На данный этап отводилось 15-20 минут.

Например, в контексте темы «Профессионально важные качества приобретаемой профессии» предлагался следующий кейс. Ильина Людмила, 17 лет, мечтает работать в сфере обслуживания. Учится в профессиональном училище № 32, получает профессию парикмахера.

По характеру, спокойная, не общительная, замкнутая девушка, имеет узкий круг друзей. В группе занимает позицию наблюдателя, не принимает участия в общественной жизни учреждения. Людмила обладает творческими способностями. Ей нравится делать прически и макияж. Реализовать себя в профессиональной деятельности девушке мешает трудность в общении с окружающими.

Далее обучающимся было дано задание, подумать, какие профессионально-важные качества Людмиле и как их можно развить. Составить и провести упражнения с Людмилой относительно развития профессионально-важных качеств профессии парикмахера.

В результате анализа и обсуждения проблемной ситуации у каждого из участников сложилось целостное впечатление о содержании кейса, что позволило принять групповое решение по заявленной проблемной ситуации.

На заключительном этапе состоялась презентация и оценка решений заданного кейса в соответствии с критериями: соответствие заявленной теме, аргументированность, разработанность, практическая значимость.

В результате повторного анкетирования было выявлено, что недостаток информации по выбранной профессии сохранился у 5% респондентов; недостаточно знают свои способности – 5% обучающихся; сомневаются в собственном выборе – 1%; у 90% обучающихся повысился уровень представлений о профессиональном становлении. Полученные результаты позволили нам сделать вывод, что кейс-метод в профессиональной ориентации является эффективным способом формирования профессионального становления самоутверждения в выборе обучающихся.

Анализ ситуаций является активной формой воздействия на участников, способствует их взрослению, формирует интерес и позитивную мотивацию по отношению к профессиональному становлению. Преимущество применения данного метода заключается в разнообразии и вариативности тематики кейсов, в возможности участников самостоятельно разрабатывать кейсы, осуществлять обмен информацией и личностным опытом между группами, что существенно повышает эффективность работы в профориентации. Применение современных технологий включает в активную позицию не только самих обучающихся, но и педагогов, а систематическое и комплексное их использование позволяет «перевести» профориентацию в учреждениях профессионального образования на

новый качественный уровень.

Литература:

1. Михайлова Е.И. Кейс и кейс-метод: общие понятия / Е.И. Михайлова // Маркетинг – 1999. – №1. – С. 32-34.
2. Слостенин В.А. Педагогика [Текст]: учебное пособие для студентов высших педагогических учебных заведений / В.А. Слостенин, И.Ф. Исаев, Е.Н. Шиянов; Под ред. В.А. Слостенина. – М.: Издательский центр «Академия». – 2002. – 576 с.
3. Паршукова Г.Б. Методика поиска профессиональной информации [Текст] : учеб.-метод. пособие / Г.Б. Паршукова. – Санкт Петербург: Профессия, 2006. – 224 с. – Библиотека).

Черныш Н.Д., Коренькова Г.В., Митякина Н.А.
*Белгородский государственный технологический
 университет им. В.Г. Шухова, Белгород, Россия*

**МОДЕЛИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ
 ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В УЧЕБНОМ ПРОЦЕССЕ ПОДГОТОВКИ
 БАКАЛАВРОВ ПО НАПРАВЛЕНИЮ «СТРОИТЕЛЬСТВО»**

Президент Ассоциации инженерного образования России Ю. Похолков указывает, что при всех достоинствах традиционного фундаментального образования оно более не способно отвечать требованиям современности: «Сегодня все меняется настолько быстро, что необходимо научить человека учиться, научить самостоятельно добывать знания».

В сегодняшнем мире, его обилии знаний и потока информации невозможно решать отдельно взятый вопрос в отрыве от сопутствующего ему комплекса взаимосвязанных вопросов.

Международная академия управления (Нью-Йорк, 1990 г.) выделила актуальные проблемы современного развития: дефицит талантов; разнонаправленность интересов государства и частного бизнеса; проблему кризиса, точнее способности реагировать на непредвиденные обстоятельства; возврат к основам — необходимости усиления внимания к рациональной организации труда, совершенствованию стиля руководства, четкости исполнения решений, укреплению психологического климата в коллективе.

Новые информационные технологии, автоматизация, компьютеризация деятельности и жизни человека повлекли за собой

изменение традиционных представлений о профессиональной деятельности и профессионализме. Развитие общества возможно, если его основу будут составлять профессионалы. В нынешних непростых экономических условиях хотелось бы, чтобы уровень подготовки студентов стал выше, возросла адаптированность выпускника к среде реального проектирования, и, как следствие, выросла заинтересованность работодателя в молодых специалистах.

Одним из подходов к решению проблемы повышения качества готовности выпускников к практической профессиональной деятельности является моделирование профессиональной деятельности в учебном процессе. Моделирование профессиональной деятельности в учебном процессе дает обучающимся правильное и полное представление о целостной профессиональной деятельности (от целеполагания до самоанализа процесса и результатов деятельности) и позволяет в процессе обучения овладеть способами (действиями, операциями) профессиональной деятельности настолько полно, что обеспечивает безболезненный переход к реальному выполнению профессиональных функций.

Моделирование профессиональной деятельности в учебном процессе преподаватели кафедры применяют как специфическую технологию обучения. Суть ее состоит в том, что обучающиеся не выполняют профессиональную деятельность, а имитируют ее. Моделирование профессиональной деятельности в учебном процессе предполагает, во-первых, установление составляющих элементов деятельности, во-вторых, определение значимости этих составляющих для протекания процесса, в-третьих, установление взаимосвязей между ними, характеризующих структуру целостной деятельности.

Обучение бакалавров по направлению «Строительство» – это комплексная программа. В процессе обучения будущий строитель получает огромный багаж знаний и некоторые дисциплины являются фундаментальными в том смысле, что их применение в процессе обучения ничем не отличается в использовании и применении в работе.

Строители должны быть ответственными людьми. Последствия безответственности строителя могут быть самые печальные. Поэтому обучение профессии должно начинаться с осознания ответственности подхода к любому заданию.

Образование в течение длительного времени развивалось по двум пересекаящимся направлениям – гуманитарно-художественному и научно-техническому, которые существовали как обособленные друг от друга культуры. Однако в настоящее время выявлена

остроактуальная третья культура – проектная, которая охватывает деятельность не только конструкторов и архитекторов, но и всех тех, кто занимается созданием искусственной среды.

Проектирование не может быть делом одного человека, т. к. весьма сложными стали конструктивные решения и техническое оснащение зданий. Сложность проблем проектирования обуславливает необходимость участия в этом процессе большого числа различных специалистов, причем преобладающего числа специалистов технического профиля.

Основа человеческой культуры, источник материальных и духовных ценностей, созданных человеком на протяжении всей истории своего существования, стремление человека совершенствовать окружающий мир и самого себя – это творчество.

Высшее учебное заведение призвано сформировать будущего строителя как творческую личность, сочетающую в себе черты организатора процессов труда, ученого, специалиста, понимающего перспективы развития общества, задачи оздоровления окружающей среды и способного решать проблемы в области строительства.

Сегодняшнего выпускника высшего учебного заведения характеризует солидный объем знаний и практически нулевой опыт. Опыт, в отличие от знаний, приобретают только в процессе практической деятельности, в ходе которой осуществляют необходимые действия и анализируют результаты их выполнения. В то же время выполнение действий возможно только на основе знаний с помощью определенных умений.

Обучение умениям и навыкам происходит только в практической деятельности, поэтому в учебном процессе предусмотрено выполнение курсовых работ и проектов.

Студент осваивает новую для него *деятельность* от простых элементов к более сложным и затем переходит к овладению полноценной профессиональной деятельностью. Для *преподавателей* это движение имеет обратное направление – от целостной деятельности к составным ее частям и элементам.

Содержание и методы обучения влияют на результаты подготовки специалистов и связаны с формами и средствами обучения. Обучение как процесс взаимодействия обучающего и обучающегося эффективен при условии, что усилия прилагает и тот и другой.

Информационные технологии, компьютеризация деятельности и *жизни* человека повлекли за собой изменение представлений о профессиональной деятельности и профессионализме. Профессионализм как понятие определяют как «высокий *уровень*

знаний, умений и навыков, позволяющий выполнять деятельность на высоком уровне – систематически, эффективно и надежно — в разнообразных условиях». Под профессионализмом в широком смысле *понимают высокую марку*, качество специалиста. Проблема профессионализма *актуальна* в различных направлениях деятельности человека.

Невозможно стать профессионалом в высшем смысле этого слова, не имея профессионального мировоззрения, профессиональных идеалов, профессионального достоинства, уважения к своим коллегам.

В формировании профессионализма студентов преподаватели обращают внимание на две составляющие: репродуктивную – выполняет функцию сохранения и накопления опыта, и продуктивную – его преумножение. В процессе обучения требования к уровню усвоения знаний разного содержания не однозначны: часть знаний может быть усвоена на уровне узнавания, часть – на более высоком уровне – уровне воспроизведения. Студент должен уметь не просто воспроизводить информацию, а самостоятельно мыслить и быть готовым к реальным жизненным ситуациям.

В процессе обучения преподаватели кафедры стремятся формировать, развивать интеллектуальные умения (анализировать, классифицировать, обобщать, сравнивать), то есть способность осуществлять деятельность на основе имеющихся знаний в изменяющихся условиях.

В профессиональной деятельности навыки – действия, которые в результате многократного повторения становятся автоматическими, выполняются без видимого контроля – экономят силы, время и внимание.

Методы обучения имеют многофункциональное значение в учебном процессе. Например, разбор конкретной ситуации применяется для закрепления знаний, полученных на лекции. Действительное овладение учебным материалом предполагает, что студент способен, руководствуясь знаниями, проанализировать ту или иную ситуацию, дать ее оценку с позиций теории, наметить правильный путь решения профессиональной задачи.

Преподаватели кафедры активно применяют оценку продуктивного результата обучения: проверяют умение оперировать полученными знаниями, умение применять их при решении практических задач, умение самостоятельно анализировать, обобщать и делать практически значимые выводы, реализовать непосредственный переход от получения знаний к их применению в профессиональной деятельности.

Однако активное обучение требует от студентов определенных усилий мысли, заставляет преодолевать трудности. Не все студенты готовы к активному обучению. Студента, не заинтересованного в добросовестной учебе, не заставит активно работать никакая педагогическая методика.

ФГОС подготовки бакалавров по направлению «Строительство» предусматривает овладение системой знаний об основах архитектурно-строительного проектирования гражданских и промышленных зданий и сооружений. В результате изучения дисциплин «Основы архитектуры и строительных конструкций» и «Архитектура зданий» обучающийся должен знать основы теории проектирования и градостроительства, принципы и тенденции их формирования и развития, уметь разрабатывать конструктивные решения простейших вариантов жилых зданий как единое целое, состоящее из связанных и взаимодействующих друг с другом несущих и ограждающих конструкций; разрабатывать архитектурно-строительные чертежи жилых зданий; решать задачи по созданию конструкций зданий с высокими эстетическими и функционально-технологическими качествами; владеть (быть способным продемонстрировать) навыками самостоятельного пользования нормативной и технической документацией на разных стадиях архитектурно-строительного проектирования.

Преподавание указанных дисциплин имеет практическую направленность и проводится в тесной взаимосвязи с другими специальными дисциплинами. Практическая направленность обеспечена тематикой курсовых работ и проектов.

Учебный план подготовки бакалавров по направлению «Строительство» предусматривает следующую тематику курсовых работ «Малозэтажное гражданское здание из мелкогазменных элементов», «Многоэтажный (многоквартирный) жилой дом с элементами культурно-бытового обслуживания», «Одноэтажное промышленное здание». Изучение основ архитектуры – это первые шаги к будущей профессиональной деятельности и методика обучения существенно отличается от изучения гуманитарных и математических дисциплин.

Выполнение учебных проектов является мотивировкой учебно-познавательной деятельности, так как студенты делают персональные интеллектуальные инвестиции в проект и видят результаты своей деятельности, а также мотивацией служит и то, что они постоянно работают над совершенствованием собственных технологий, знаний, умений и навыков оперирования компьютерными программами и

ресурсами INTERNET. Выбор тем курсовых работ и проектов определен требованиями практики проектирования с таким расчетом, чтобы ознакомить студентов со зданиями наиболее разнообразного характера.

Учебное проектирование прививает навыки сознательной и самостоятельной работы. Обучение строится на последовательной системе проектирования от малого к большому, от простого к сложному, от единичного к целому. В результате многократных упражнений студент приобретает умение проектировать объект в различных условиях окружающей среды. Учебное проектирование, имея свои отличительные особенности, в то же время соответствует характеру и задачам практического проектирования в условиях проектных организаций.

В процессе работы над учебным проектом теоретические знания, полученные при изучении отдельных дисциплин, объединяются, выстраиваются в систему и приобретают конкретный практический смысл. Комплексный метод проектирования способствует раскрытию всех многообразных связей в архитектурном сооружении. В процессе выполнения курсовых учебных работ пассивное знакомство с архитектурно-строительными решениями сменяется активным изучением.

В процессе архитектурно-конструктивного проектирования студент должен овладеть всесторонним подходом к организации материально-пространственной среды социальных процессов, методами типологического, функционального, визуального анализа. Архитектор и конструктор по-разному оценивают требования конструктивной логики и специфическое образное мышление. Решение этих непростых разногласий может быть осуществлено воспитанием у архитекторов понимания общих принципов работы конструкций, а у конструкторов – понимания гармонии при создании искусственных пространств. Подтверждением этого тезиса является работа над курсовыми проектами.

В сферу учебного проектирования входят следующие фазы:

– «творческий процесс» – создает функционально целесообразного и композиционно целостного объекта. Этому способствует изучение специальной литературы, текстовых и иллюстративных материалов;

– объемно-пространственная организация объекта – освоение отношения структуры и функции в объекте. Зависимость объемной структуры здания или сооружения и его образной характеристики от принятого метода возведения раскрывается в проектировании,

ориентированном на применение конструктивных систем. Знания конструкций зданий и сооружений, их разнообразие и тектонические возможности (несущие способности и особенности формообразования), а также конструирование элементов или окружающей среды в целом лежат в основе профессиональной подготовки специалиста;

– создание комфортных условий внешней среды – сохранение природной среды, создание благоприятных условий жизнедеятельности с учетом климатических факторов, максимального использования положительных факторов природного окружения и климата.

Специалист сегодня – это самообучающийся субъект, который активно и сознательно использует информационные технологии в формировании своих знаний и навыков. При этом решающую роль в становлении молодого специалиста, безусловно, играет его базовая подготовка в вузе и умение активно применять полученные знания. «Процесс изучения состоит не только в нагромождении данных поверх других данных. Это процесс достижения нового понимания и овладения лучшими способами делать что-либо» (Л. РонХаббард).

Литература:

1. Шутенко Е.Н. Субъективно-значимые критерии самореализации студентов в процессе вузовской подготовки // Вестник Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова. 2014. № 3. С. 48-52.

Шавырина И.В., Бойцова К.О.

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

ПОДДЕРЖКА ТАЛАНТЛИВОЙ МОЛОДЕЖИ КАК ФАКТОР ПОДГОТОВКИ ЭЛИТНЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

В настоящее время все больше внимания уделяется поиску, обучению и работе с одаренной молодежью. Современное общество развивается благодаря умению нестандартно мыслить, способности принимать оригинальные решения. Одаренная молодежь представляет собой стратегический ресурс развития, от которого зависит конкурентоспособность всей страны. Именно поэтому работа с молодежью становится одним из направлений государственной политики.

Молодежь представляет собой «оживляющий» посредник, связующее звено двух поколений. Именно молодежь является главным инициатором инновационных преобразований.

У каждого человека есть возможность проявить себя, преуспеть в какой-либо деятельности. Благодаря этому повысить качество жизни своей страны.

Председатель Правительства РФ Д.А. Медведев 5 ноября 2008 года в Послании Федеральному Собранию подтвердил значимость данного вопроса: «Главное – сделать всё необходимое, чтобы помочь людям проявить себя. И особенно открыть дорогу способным и деятельным молодым людям. Они ровесники новой, демократической России. В них её открытость, её свободный дух, стремление ко всему передовому. И им предстоит нести ответственность за сохранение наших фундаментальных ценностей»¹.

Из Послания Президента Российской Федерации Д.А. Медведева Федеральному Собранию Российской Федерации 12 ноября 2009 года следует: «...благополучие России в относительно недалеком будущем будет напрямую зависеть от наших успехов в развитии рынка идей, изобретений, открытий, от способности государства и общества находить и поощрять талантливых и критически мыслящих людей, воспитывать молодежь в духе интеллектуальной свободы и гражданской активности... Инновационная экономика может сформироваться только в определенном социальном контексте как часть инновационной культуры, основанной на гуманистических идеалах, на творческой свободе, на стремлении к улучшению качества жизни»².

Без организованных методов работы с одаренной молодежью можно прийти к уменьшению их числа, просто растеряв их. Специальная методика должна создать условия для поиска и развития молодежи, в результате которой можно получить качественный и количественный рост распространенности одаренной молодежи. И ее необходимо внедрять в образовательную систему вузовского образования. Программа должна включать дифференцированные составляющие, выходящие за рамки обычного обучения.

Но реализация предложенного подхода предъявляет особые

¹Послание Президента Российской Федерации Д.А.Медведева Федеральному Собранию Российской Федерации от 5 ноября 2008 года. Режим доступа: <http://www.gov.karelia.ru/Leader/Work/posl2008.html>.

²Послание Президента Российской Федерации Д.А. Медведева Федеральному Собранию Российской Федерации от 17 ноября 2009 года. Режим доступа: <http://www.rg.ru/2010/11/30/poslanie-tekst.html>.

требования к специалистам, работающим с одаренной, и предполагает соответствующие формы их подготовки. Личность педагога является ведущим фактором в работе с одаренной молодежью. Педагог должен не только работать в режиме развития инноваций, но и создавать свои новшества и применять их в своей деятельности с молодежью. Возникает необходимость сформировать ответственный педагогический коллектив. Так как работа с одаренной молодежью – это содействие развитию человеческой цивилизации.

Еще в СССР в 1975 году был организован Всесоюзный Совет по одаренным и талантливым детям, координирующий работу по изучению и обучению одаренных детей. Выпускники данных образовательных учреждений работают в зарубежных странах в настоящее время, представляют элиту ученых.

Русский психолог Б.М. Теплов работал над изучением одаренности. Его труды позволяют нам выделить основные принципы одаренности:

- способности не являются врождёнными качествами человека, они развиваются в течение всех жизни;
- понятие «врождённые задатки» не соответствует понятию «наследственные задатки»;
- пределы развития способностей безграничны. Для этого лишь необходимо усовершенствовать методы обучения, чтобы повысились способности;
- развитие всегда происходит в процессе какой-либо практической или теоретической деятельности³.

Каждый из перечисленных принципов доказывает необходимость структурирования работы с одаренной молодежью.

Необходимо рассмотреть критерии отбора одаренной молодежи:

1. Высокие достижения в какой-либо деятельности.
2. Высокий уровень мотивации.
3. Наличие необходимых качеств, так как инициативность, креативность, быстрая обучаемость, трудолюбие, высокая работоспособность.
4. Потребность в знаниях.
5. Аналитический склад ума.

Для оценки уровня одаренности используются такие методы, как олимпиады, научные публикации, дебаты, участие в НИОКР, участие в научно – исследовательских конференциях, проведение тренингов, работа по индивидуальным заданиям, факультативы, сотрудничество с

³Теплов Б.М. Избранные труды. – М.: Педагогика. В 2-х тт. Т. 1. - 1985. – С. 688.

другими образовательными учреждениями, в том числе учреждениями дополнительного образования, работающими с одарённой молодёжью, с учреждениями науки и культуры⁴.

В быстроизменяющемся мире преимущества развития будут у тех стран, которые могут эффективно развивать и продуктивно использовать потенциал молодежи.

Одаренная молодежь нуждается в различных программах поддержки для максимальной полноты реализации своего потенциала.

На сегодняшний день в РФ развернута большая программа поддержки одарённой молодежи.

Государственную молодёжную политику следует рассматривать как самостоятельное направление деятельности государства.

В Концепции долгосрочного социально-экономического развития РФ на период до 2020г. прописано, что ориентация молодёжного потенциала на стратегическое развитие страны – ключевая задача молодёжной политики в современной России. Для успеха Стратегии – 2020 особое значение в рамках государственной молодёжной политики имеет задача формирования целостной системы поддержки талантливой молодёжи. Это позволит наиболее полно использовать инновационный потенциал молодёжи и достичь стратегических целей нашей страны⁵.

В настоящее время поддержка одарённой молодежи осуществляется в рамках национального проекта «Образование». Данный проект призван ускорить модернизацию российского образования, результатом которой станет достижение современного качества образования, адекватного меняющимся запросам общества и социально-экономическим условиям.

Программа Умник «Фонда Бортника» также заслуживает особого внимания. Данная программа создана для поддержки инновационных идей молодых людей и стимулирования участия молодежи в научно-технической деятельности.

Государственная молодежная политика позволяет поддержать и развить мотивацию одаренных молодых людей к труду, повышению профессионализма и творческой самореализации. Государственная молодёжная политика должна использовать энергию и творческий потенциал молодёжи для реализации стратегических целей развития России.

⁴Рубцов В.В. Образование одаренных - государственная проблема // Психологическая наука и образование. – 2009. – №4. – С. 8.

⁵Концепция долгосрочного социально-экономического развития РФ на период до 2020 года: утв. распоряжением Правительства РФ от 17 ноября 2008г. №1662-р.

В рамках федеральной программы «Исследования и разработки по приоритетным направлениям развития научно-технологического комплекса России» на 2014-2020 годы предусматривается поддержка научных исследований по приоритетным направлениям развития науки и техники, например, с помощью привлечение молодых ученых, преподавателей, аспирантов, студентов происходит обеспечения притока молодых специалистов в развитие информационного обмена.

Данные проекты и программы способствуют повышению интереса молодежи к научной деятельности. Для молодежи необходимо организовывать стажировки в лучших отечественных и зарубежных образовательных и научных центрах, вовлекать в инновационные проекты и способствовать объединению в различных сферах.

Можно сделать вывод, что миссия государства заключается в том, чтобы обеспечить условия для развития одаренной молодежи, превратить их способности в достижения в интересах самого молодого человека, государства и нации⁶.

Существуют также частные фонды поддержки одаренной молодежи. Благотворительный Фонд Владимира Потанина – один из первых частных фондов в России. Был создан для поддержки тех молодых людей, кто хочет меняться и помогать другим, со стремлением быть лидером в своем деле.

В Белгородской области систематизирована работа с одаренными молодыми людьми на основе программно-целевого подхода в течение 15 лет. Государственная поддержка одаренной молодежи Белгородской области основывается на следующих основных принципах:

- равенство возможностей всей молодежи;
- государственная поддержка осуществляется на безвозмездной основе.

В настоящее время реализуются комплексные программы, например, «Развитие профессионального образования Белгородской области на 2011-2015 годы»⁷.

Поддержка одарённой молодёжи ведётся по целому ряду направлений. В первую очередь, это нормативно-правовая поддержка,

⁶Рубцов В.В. Образование одаренных - государственная проблема // Психологическая наука и образование. – 2009. – №4. – С. 10.

⁷ Постановление Правительства Белгородской области от 11,07,2011 г. №268-пп Белгород о долгосрочной целевой программе "Развитие профессионального образования Белгородской области на 2011-2015 годы". Режим доступа: <http://www.regionz.ru/index.php?ds=1232117>.

отраженная в принятой в 2012 году «Концепции общенациональной системы выявления и развития молодых талантов»⁸.

Департаментом образования Белгородской области проводятся различные конкурсы, способствующие вовлечению талантливой молодежи в научно-исследовательскую деятельность. Так, необходимо отметить проведение регионального этапа Всероссийского открытого конкурса научно-исследовательских и творческих работ молодёжи «Меня оценят в XXI веке», муниципального и регионального этапов Всероссийского форума научной молодежи «Шаг в будущее», ежегодного областного конкурса научных молодежных работ «Молодежь Белгородской области» с присуждением премии Молодость Белгородчины» и т.д.

В БГТУ им. В.Г. Шухова уже много лет ведется разноплановая работа с одаренной молодежью, здесь студенты могут реализовывать свои таланты. Для тех, кому нравится наука, открывается возможность заниматься научно-исследовательской работой под руководством преподавателей. Студенты могут проходить школу подготовки будущих руководителей в Студенческих строительных отрядах, Студенческом Совете, малых инновационных предприятиях.

Таким образом, несмотря на достаточно обширную нормативно-правовую базу, определяющую и обосновывающую развитие приоритетных направлений государственной молодежной политики в области поддержки талантливой молодежи, отсутствует сбалансированный механизм взаимодействия между школой – вузом – работодателями, заключающийся в отслеживании и поддержании талантливой молодежи не только на уровне участия в конкурсах, но и в способствовании в трудоустройстве, занятию талантливой молодежью определенных ниш в общественном развитии области, формирование региональной научной и профессиональной элиты.

⁸ Перспективы работы с талантливой молодежью в Белгороде. Режим доступа: <http://xn--90aisup.xn--p1ai/news/education/2013/06/25/78843.html>.

Шамаева О.П., Хорошун Н.А.

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

СОЦИАЛЬНО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКАЯ КУЛЬТУРА КАК МЕХАНИЗМ ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ВЫПУСКНИКА ВУЗА

Идея правового, демократического государства тогда может быть наполнена реальным содержанием, когда будет преодолен кризис, в том числе и кризис высшего образования. Один из путей преодоления этого кризиса в настоящее время связан с качеством управления, развертыванием процесса самоуправления [1]. Исследование социально-технологической культуры и ее формирования в образовательном пространстве и есть одним из таких способов. Необходимым условием гуманизации образования является обеспечение функционирования высшей школы в качестве особого социокультурного института, который бы способствовал удовлетворению потребностей в духовном, профессиональном и нравственном развитии. Вместе с тем, нравственное развитие, связанное с эмоциональным миром личности, оказывается невостребованным ни обществом, ни самой личностью.

Теоретико-методологические основы исследования связаны с фундаментальными концепциями социологии личности, которые были заложены классиками мировой науки. Мы опирались на существующие сегодня четыре образа человека: «человек ощущающий» (М. Вебер), «человек, осознающий знания», «человек потребляющий» (З. Фрейд, А. Адлер, К. Юнг, А. Маслоу, К. Роджерс), для которого обучение и воспитание – это создание условий для реализации потребностей и мотивов; «человек запрограммированный», для которого характерно развертывание генетической программы; «человек-деятель», в основе которого лежит культурно-историческая психология Л. Выготского и системно-деятельный подход А. Леонтьева. Немаловажную роль в понимании процессов социализации и формирования инновационной готовности молодого специалиста имеют и современные этологические концепции. Основное внимание они уделяют изучению моделей поведения в различных культурах и субкультурах, в том числе и стратегиям освоения поведенческих навыков в процессе социализации. Ключевым моментом является перенос внимания с изучения социальной группы на активно действующую и преобразующую действительность личность студента.

Изучая закономерности и механизмы самоорганизации в открытых нелинейных системах, синергетика открывает перспективу выхода на понимание развития не только на мега- и макро- уровнях, но и на микроуровне, который в основе своей восходит к индивиду, а в контексте нашего рассуждения – личности. Это порождает новое качество в познании, которое достигается за счет нелинейного мышления и синтеза достижений различных наук при конструировании образа мироздания. Возникает закономерный вопрос – а каковы механизмы, методы и способы достижения этого нового знания? Ведь знание не является самодостаточной величиной. Знание обладает вектором направленности на реальные изменения, тем они и ценны. Очевидно, что таких механизмов несколько, в качестве одного из них можно назвать социально-технологическую культуру личности. Поскольку сензитивный период формирования этой культуры совпадает со временем получения образования, корректнее рассуждать о социально-технологической культуре студента либо молодого специалиста.

Социально-технологическая культура определяется как совокупность способов, методов оптимальных действий индивида, благодаря применения которых у него формируется готовность к эффективным действиям, учитывающая не только их целесообразность, но и нравственную значимость, и обеспечивается его включенность в социокультурную среду благодаря оптимальным способам коммуникации. Она выражает степень готовности личности молодого специалиста к инновационной деятельности.

Говоря о молодом специалисте, получающем образование (в широком и узком смысле), невозможно обойтись без понятия «образовательные технологии», которые представляют собой ни что иное, как определенную совокупность последовательных, алгоритмизированных шагов по организации познавательного процесса. Основные особенности образовательных технологий заключаются в следующем: во-первых, в основе их лежит определенный алгоритм как предписание или система правил, выполнение которых должно привести к получению вполне определенного результата; во-вторых, использование технических средств, прежде всего компьютера; в-третьих, воспроизводимость; в-четвертых, они рассчитаны на стандартную педагогическую ситуацию. Поскольку технология – сугубо рациональный метод, основанный на следовании жесткой логике, алгоритму, вопрос о применении технологий в образовательной деятельности – это, прежде всего, вопрос о пределах рационализации познания и образования. У

определенной части педагогов существует отношение к образовательным технологиям как к панацее от всех профессиональных бед, как к универсальному средству формирования профессионала. Появился даже термин «туннельные технологии», которые предполагают жесткое проведение ученика к запланированному результату по заданной, строго алгоритмизированной логике. При этом нередко отбрасывается как неважное (или, вернее, как не вписывающееся в контекст представления) то, что распространение алгоритмизированных технологий на весь процесс образования невозможно, абсолютизация технологий вызвана отождествлением обучения и развития. Развитие личности возможно только как саморазвитие.

Проблема анализа условий и принципов формирования социально-технологической культуры связана со следующим противоречием: с одной стороны, очевидность необходимости практического решения задачи формирования социально-технологической культуры и, с другой стороны, недостаточной теоретической и методической разработанностью данного феномена. Слабая разработанность педагогических технологий не позволяет выпускнику вуза сознательно и избирательно использовать свои теоретические знания, практические умения и навыки в определенной рационально-нравственной системе для обеспечения достижения намеченного результата. Таким образом, отчетливо проявляется необходимость управления этим процессом. В свете синергии в отношении социального управления становится очевидным, что сложноорганизованным системам нельзя навязывать пути их развития. Необходимо понять, как способствовать тем тенденциям развития, которые характерны именно для этой системы. Проблема управляемого развития принимает форму самоуправяемого развития, что является высшей формой развития.

Логика нашего дальнейшего рассуждения опирается на предыдущий тезис. Для сложных систем существует более, чем один, путь развития. Присутствие альтернативных путей развития (саморазвития) является обязательным условием. Полагаем, что социально-технологическая культура есть одно из направлений развития личности. Ключевым моментом современности является перенос внимания с изучения социальной группы на активно действующую и преобразующую действительность личность студента. От понятия социализации, рассматривающего личность как продукт социально-культурного влияния, общество переходит к современным теориям социализации, базирующихся на четырех моделях отношений

между индивидом и средой: механистической, лежащей в основе различных теорий обучения; органической, определяющей психоаналитические теории человеческого развития; системной, на которой основывается теория систем и концепция функционализма; контекстуальной определившей возникновение теории действия. Выделение и определение феномена социально-технологической культуры позволяет обосновать управленческие технологии образовательного процесса в новых условиях; содержание ее – поможет создать инновационные педагогические технологии вузовского образования; определить резервы учебного процесса для управленческих структур. И это воздействия, носящие внешний характер. Не вступают ли эти слова в противоречие с тезисом о том, что нельзя навязывать пути развития, а переводить его в управляемую форму – самоуправляемого развития?

Рассмотрим механизмы, приводящие к внутреннему управлению. Система образования содержит в себе два момента: первый связан с преемственностью определенных элементов культуры, второй – с ее обновлением. Рассогласование этих функций ведет к системному кризису образования, характерного для России в настоящее время. С одной стороны, образовательный процесс продолжает оставаться утилитарным, с другой – попытка модернизировать систему образования по западному или американскому образцу, внести в нее новации, не соответствует культурному контексту России, что ведет к разрушению культурного ядра, которое было связано с достаточно жесткой системой государственного управления и регулированием института образования.

Организационные основы образовательной системы способствовали успешной адаптации выпускников к работе в иерархически структурированных политических или государственных образованиях. Идеал образованности специалиста заключался в том, что само содержание образования сводилось к знанию основ наук и умений использовать полученные знания. Это приводит к тому, что потребность и возможность формирования, закрепления, включения в собственную жизнедеятельность нового типа мышления, основанного на нелинейности получения нового знания, использование его либо не развивается вовсе, либо она очень мала. С нашей точки зрения, государственный образовательный стандарт, лежащий в основе сегодняшнего образования, не совершенен по многим причинам. И, прежде всего, потому, что в его основе лежит исключительно естественнонаучная картина мира, которую должен освоить будущий специалист.

Сегодня исследователи предлагают гуманитарно-ориентированную модель специалиста, выделяя в ней следующие составляющие: умение сформулировать социальную задачу профессиональной деятельности, а также поставить ее на научную основу, используя социокультурный и индивидуальный нравственный опыт в качестве критерия оценки при принятии тех или иных решений. Соответственно этим характеристикам формулируются функциональные особенности института образования: оснастить специалиста методологией творческого преобразования, научить применять специальные и социальные знания с учетом морально-этических аспектов последствий деятельности; передать умение понимать индивидуальные особенности участников социального процесса; формировать новые ценности с учетом прошлого и будущего. Это опережающая модель образования, которая обеспечивает устойчивое развитие общества благодаря распространению образовательного процесса на все социальное пространство, в том числе и в его глобальном измерении. Эта модель в состоянии формировать мышление, в котором культурные и нравственные ценности приобретают доминирующее значение при создании и реализации новых технологий.

Основываясь на положениях социокультурного подхода к формированию личности, отметим, что условием успешной социализации является баланс институциональных и внеинституциональных влияний на личность. Нарушение этого баланса в пользу стихийных каналов социализации, а также дисбаланс внутри институтов социализации, к которым принадлежит вуз, в пользу нецеленаправленных, не выверенных средств воздействия, снижает интенсивность усвоения нормативных элементов культуры, научения социально одобряемому поведению.

В основании социокультурного подхода лежит тезис о том, что какими бы мотивами человек ни руководствовался в своей деятельности, в терминах какой бы науки эти мотивы ни описывались, все это фиксируется в культуре. При этом следует отметить, что социокультурный подход не отрицает экономический, психологический и другие факторы, но приоритетным является анализ культуры, понятой как программа деятельности. Культура многослойна, иерархична, внутренне противоречива. Но важнейшее, а может быть, и центральное место в ней занимает программа деятельности субъекта. В повседневной жизни люди действуют в соответствии с исторически сложившимся содержанием культуры.

Может возникнуть закономерный вопрос – откуда берется эта программа у любого субъекта? Приверженцы социокультурного подхода считают, что ответ на этот вопрос прост [4, 5, 6]. Любой субъект – это люди. Когда рождается ребенок, он еще не человек. Человеком он становится в процессе освоения культуры, т.е. превращения культуры внешней для человека в содержание его сознания, его личностной культуры, в конечном итоге – его воспроизводственной деятельности. Выполняя заданную культурную программу, человек, во-первых, производит культуру. Она переходит от поколения к поколению, культура сохраняется, воплощается в результатах его труда – в предметах, текстах и т.п. В них фиксируется и передается программа. И, во-вторых, человек производит себя как субъекта. При таком подходе сложившаяся культура рассматривается как всеобщая, хотя и абстрактная основа для воспроизводства любого общества, которое всегда рассматривается одновременно и как субъект. Общество, сам факт его существования, может быть объяснено только тем, что общество-субъект обладает некой программой, реализацией которой и воспроизводит это общество. Единственный гарант, который обеспечивает существование общества, предохраняет его от развала, от дезорганизации – воспроизводственная деятельность самих людей. Единственный фактор, объясняющий существование субъекта – его воспроизводственная деятельность, опирающаяся на эффективную культурную воспроизводственную программу, которая позволяет обществу существовать во времени. Все опасности, все дезорганизационные процессы люди должны уметь ограничивать, опираясь на эту программу. Если такой программы нет, общество разрушается, исчезает.

И здесь мы вновь вынуждены вернуться к проблеме формирования социально-технологической культуры студента, будущего молодого специалиста. Сегодня государство игнорирует образовательные интересы молодежи, чем усугубляет конфликтность, усиливая социальную напряженность. Кроме того, под влиянием процессов рационализации меняется мотивация образования. Выявлено два типа мотивации: инструментальный и самореализационный. Причем, в инструментальной мотивации стали преобладать: высшее образование как средство достижения успеха, получение диплома, обязанность перед родителями. Это ведет к снижению духовности, востребованности интеллектуального потенциала.

Результаты социологических исследований подтверждают эту тенденцию [8, 9, 10], которая характеризует отставание уровня

компетентности, ответственности, квалификации при усложнении социальных проблем. Этой озабоченностью определяется и принцип гуманитаризации образования, провозглашенный Законом РФ «Об образовании». Гуманитаризация – это, прежде всего, диалогизация образования. Только в таком случае образование будет выполнять свою основную задачу – приобщение человека к культуре, формирование его личности. Ведь, как считал М.М. Бахтин, приобщиться к культуре – значит вступить в диалог социальных языков и на основе этого суметь сказать свое слово. Поэтому самообразование, или индивидуальная социализация, выступает как освоение иной, неизвестной ранее сферы реальности, представляющее собой не только освоение информации, но и подключение к ее языку, выстраивание отношений, освоение норм и ценностей, характерных типизаций, в ней принятых.

Анализ состояния и прогнозирования развития высшей школы в современный период показывают, что главным в изменении психологии мышления студенчества является принцип ее безусловного самоутверждения, а так же культивирование в сознании будущих специалистов гуманизма, нравственности, интеллигентности как мировоззренческой установки, меры воспитанности и поведения. Важнейшими направлениями формирования личности современного специалиста в вузе, являются: умение проецировать свою жизнь и реализовывать свои творческие возможности в будущей профессии; обеспечение тесной связи профессионального образования и нравственного самовоспитания; усиление мотивации студентов в нравственно-гуманистическом развитии; формирование активного отношения к окружающему миру, правильное определение своих жизненных позиций; формирование патриотизма и ориентация на высшие нравственные ценности и идеалы новой России; развитие интеллектуального, нравственного, культурного потенциала личности студента; ориентация на здоровый образ жизни.

Основной характеристикой культурной компетентности можно считать готовность к принятию новых культурных ценностей и возможность находить оптимальные индивидуальные решения, не останавливаясь на имитации моделей мышления и поведения, транслируемых из прошлого. Одним из критериев оптимальной культурной компетентности может служить терпимость к различным культурам (содержанию, степени сформированности и овладения на уровне осознания и поведения) других людей при сохранении устойчивой способности к самопознанию. Исследования показывают, что существует устойчивая тенденция роста общественной

толерантности по отношению к чужим мнениям, установкам, ценностям, культуре вообще. Подтверждением сказанного служит тот факт, что носителями более толерантных взглядов чаще являются более молодые более образованные слои общества [7].

Таким образом, образовательная система может быть представлена как социокультурное пространство, в котором студент приобретает личный опыт, идет процесс его социализации и формирование социально-технологической культуры. Завершим наши рассуждения словами В.И. Патрушева, который отмечает, что системный кризис российского общества не мог не отразиться на качестве человеческого материала, по многим параметрам личность деградирует. Поэтому, отмечает он, так важно новое прочтение теоретического наследия академика В.Г. Афанасьева, обоснование теории социального самовзаимодействия, позволяющей понять, что будущее России зависит от решающей роли человека в управлении, максимальном использовании достижений управленческой революции.

Литература:

1. Патрушев В.И. Основы общей теории социальных технологий. – М.: Изд-во ИКАР, 2008. – 320 с.
2. Бурмыкина И.В. Управление формированием и развитием социально-технологической культуры современного менеджера. Белгород: Изд-во БелГУ, 2009. – 347 с.
3. Дятченко Л.Я., Бабинцев В.П. Формирование социально-технологической культуры как теоретическая и праксеологическая проблема. Белгород: Изд-во БелГУ, 2010. – 468 с.
4. Ракитов А.И. Будущее России: социально-технологическая модель //Общественные науки и современность, 2008. – № 2 – С. 5-11.
5. Назаретян А. Технология и психология: к концепции эволюционных кризисов // Общественные науки и современность, 1993. –№3. – С.82-93.
6. Виндельбанд В. Философия культуры и трансцендентальный идеализм //Культурология: XX век. Антология.- М.: Юрист.- 1995. – С. 57-68.
7. Шамаева О.П. Социально-технологическая культура специалиста: сущность, пути и способы формирования. – Дисс. ... канд. социол. наук. – Белгород, 2000 г. – 210 с.
8. Шамаева О.П. Социально-технологическая культура: формирование, состояние и диагностика. Монография.– Белгород, 2004. – 312 с.
9. Хорошун Н.А. Формирование экологической культуры

студентов технических вузов. – Белгород, 2006. – 286 с.

10. Левада Ю. Анализ результатов опросов // Мониторинг общественного мнения. – 1998. – № 3. – С. 7-11.

Шаповалова И.С.

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

Губарева В.В.

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

ПУТИ ИНТЕГРАЦИИ ВУЗОВ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАНИЙ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ ВНУТРИРЕГИОНАЛЬНОЙ КЛАСТЕРИЗАЦИИ

В современных условиях глобальной интеграции и взаимовыгодной кластеризации открытым остается вопрос взаимодействия вуза с муниципальными образованиями. Формы и механизмы такого взаимодействия фактически не прописаны и официально не утверждены, несмотря на явную очевидность его двусторонней необходимости.

Соединение потребностных магистралей этих анализируемых центров, даже при беглом осмыслении дает возможность выявить проблемную диадность.

Основные потребности муниципалитетов, которые в состоянии решить современный вуз – это научное обоснование, моделирование и проектирование социально-экономического развития субъекта и кадровое обеспечение инфраструктуры, в том числе и процесса администрирования района.

Приоритетные проблемы современного вуза – это трудоустройство и востребованность выпускников, практикоориентированность обучения, развитие целевого обучения, коммерциализация научных продуктов и расширение спектра НИОКР-проектов.

Таким образом, явно могут быть установлены проблемные диады, на примере которых наблюдается парадоксальное явление – существующая актуальная проблема одной стороны закрывает насущную проблему другой стороны.

Социально-экономическое развитие муниципального образования представляет собой многомерный и многоаспектный процесс, который обычно рассматривается с точки зрения совокупности различных

социальных и экономических целей. Социально-экономическое развитие включает в себя как минимум такие аспекты, как:

- рост производства и доходов;
- перемены в институциональной, социальной и административной структурах общества;
- перемены в общественном сознании;
- перемены в традициях и привычках.

Даже указанные позиции дают возможность создавать мобильные кластеры структур администрации муниципалитетов и вузовских структур, например – кафедр, факультетов и институтов. Адаптация и целенаправленная разработка социально-экономических, педагогических, да и технико-технологических инноваций даст возможность осуществлять практическое внедрение предлагаемых продуктов, а по возможности получать малые средства для оплаты интеллектуального труда научного коллектива. Одновременно с этим, научное обоснование программ и концепций развития района, привлечение интеллектуальных ресурсов и творческого потенциала коллектива и студентов к развитию отдельно взятой территории способно создавать уникальные территориальные продукты, возможно инновационного характера, продвижение бренда муниципального образования и повышение его конкурентоспособности на региональном и федеральном уровне.

Оснащение инфраструктуры муниципалитета высококвалифицированными кадрами напрямую связано с такими потребностях университета как целевое обучение (во всех его формах), трудоустройство выпускников вуза. Презентативные формы студенческих мероприятий и отчетов, актуализированные многими кафедрами и институтами, дают возможность заинтересованным лицам не просто выбрать понравившиеся кадры, уже квалифицированных специалистов, но и осуществить целенаправленный отбор на ранних стадиях, для селективного обучения студентов.

Современные вуз готов идти навстречу потенциальному работодателю во всех направлениях возможного сотрудничества:

- Коррекция и целевое формирование учебных планов – при наличии взаимовыгодных гарантий образовательно-административного кластера, возможна коррекция вариативной части учебных планов, для обеспечения требуемой специализации выпускника и формирования актуальных для муниципальных субъектов компетенций. На данный момент, использование практикоориентированных форм позволяет привлекать к чтению

лекционных курсов и проведению практики специалистов, напрямую занимающихся деятельностью, на отработку навыка которой направлены вариативные части учебных планов.

– Инициация и организация совместных образовательных программах (СОПов) – новая форма образовательного процесса, основной задачей которой, является обеспечение социальной свободы выпускника, возможность использовать ресурс времени для получения двойного результата. Диплом совместной образовательной программы часто предполагает получение не просто диплома двух вузов, но и диплома вузов двух стран. И в этом случае, неиспользованным потенциалом для муниципальных субъектов остается возможность заказа такого рода программ под конкретные совместные мероприятия и предприятия. Роль совместных производств для муниципального образования, трудно оценить по значимости их социальной и экономической эффективности. А планирование таких производств, посредством целенаправленной подготовки кадров сделает эти инициативы высокоэффективными и результативными.

– Программы дисциплин – участие в формировании программ и содержательных акцентов дисциплин, формирующих блок специалитета, современного бакалавра и магистра, дает возможность получить администрации муниципального субъекта целенаправленное формирование навыков, и возможно, безресурсное решение задач, стоящих перед муниципалитетом.

Формирование тематики дипломных и курсовых проектов является, на данный момент, самым ярким примером «разбазаривания» интеллектуального капитала региона. Тысячи исследований и разработок, не имеющих практической ориентации, проходят впустую, каждый из дипломных проектов является результатом годового труда фактически подготовленного специалиста. Мы считаем, что долгом каждого подразделения вуза, кафедр и институтов, инициировать программу «Целевое дипломное проектирование». Даже 10% эффективность такого мероприятия способна принести пользу муниципальному образованию на многие сотни тысяч и миллионы рублей.

Организация конкурсов мастерства – дают возможность продемонстрировать возможности и перспективы собственных студентов образовательных подразделений, а представителям муниципалитетов отобрать будущие кадры, увидеть и указать недостатки образовательного процесса, сформировать целевой заказ на образовательный результат современному вузу.

Индивидуальная работа с одаренными детьми – данная форма является вариантом селективного отбора и подготовки кадров. Данное мероприятие дает возможность подготовить конкретного, многообещающего специалиста под конкретные задачи муниципального образования. Данный вид работы является не ресурсозатратным, но, в то же самое время, сопровождения таких мероприятий подготовки и работы с одаренными студентами ресурсным стимулированием, в виде именных стипендий или премий для преподавателей, сделают эту деятельность значительно эффективнее.

Включение заказа муниципалитета в актуальный план НИР структуры вуза – по-прежнему не использованная форма работы. Внимание к ней не актуализировано как со стороны вуза, так и со стороны муниципалитетов. Между тем, эффективность такого рода программ и целенаправленной работы научного коллектива может и должна принести качественные прорывы в развитии, достижение стратегических планов муниципальными образованиями.

В свою очередь, помимо безресурсного участия, муниципалитет может закладывать в собственный бюджет такие необременительные для него формы, как небольшие студенческие гранты, стипендии (аспирантам и студентам), спонсорскую помощь в организации конкурсов. Конечно, актуальны и более затратные варианты участия, такие как целевое обучение студентов, заказ программ дополнительного образования, повышения квалификации, НИОКР и т. д.

К сожалению, мы вынуждены констатировать факт двустороннего неиспользования всех этих и многих других возможностей сотрудничества. Катастрофическое развитие имитационных практик привело к искажению сознания современного управляющего на любом уровне и в любом учреждении. Выгода, очевидная для обеих сторон, скрывается под словесной эквилибристикой и бюрократическими конструкциями, полностью элиминирующими возможный положительный эффект и результат административно-образовательной кластеризации.

Но, на данный момент намечается и положительная тенденция развития данной ситуации – для ряда подразделений вуза, такое сотрудничество становится не имитационной разнорядкой, а стратегической необходимостью, прогрессивность мышления руководителей позволяет предложить новые, результативные формы сотрудничества, трансформирующиеся в устойчивые кластерные союзы. Большинство таких практик, несмотря на очевидную выгоду,

осуществляются без существенных материальных и финансовых затрат с обеих сторон, и представляют собой, по сути социальную инициативу. Мы прогнозируем, что через 2-3 года наступит период ощутимого эффекта для вошедших в такой кластер муниципалитетов, но к этому времени инициация таких форм будет переведена пионерами на коммерческие рельсы.

Шаткова М.Г.

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

СОВРЕМЕННЫЙ РЫНОК ТРУДА

В нашей стране безработица – одна из главных проблем, как населения, так и правительства. Число соискателей растет каждый год и, соответственно, ситуацию на рынке труда в 2014 году предугадать сложно. Государственная статистика сделала выводы, что к концу 2013 года из числа работоспособного населения более 4 млн. человек – безработные. В службах занятости зарегистрировано меньше 1 млн. ищущих работу, а пособие по безработице получают еще меньше людей. Некоторые российские граждане уезжают на работу в другие страны, женщины, кроме работы, ищут семью за рубежом, а мужчины приобретают опыт для развития собственного бизнеса.

Эксперты уверяют, что прогнозы рынка труда весьма скверны: безработица продолжает расти. Причина увеличения незанятого населения – медленный рост экономического развития в стране. Не радует современное состояние и перспективы развития рынка труда в РФ и работников бюджетных организаций. Прогнозируются сокращения среди работников образования, финансовой сферы, здравоохранения. Хотя, по данным Минздрава, в стране катастрофически не хватает врачей. А вот работники в энергетических компаниях могут не беспокоиться: им пока не грозит сокращение. Не особо поменяется состояние в сфере торговли и высоких технологий. Количество рабочих мест здесь может вырасти. Массовые сокращения планируются в сфере железнодорожного обслуживания. Но компании авиаперевозок говорят о дефиците пилотов и технических специалистов. Банки для себя не видят кризиса, они могут даже увеличить зарплату своим работникам. Среди банков существует своя большая конкуренция, кто ее не выдерживает – уходит с рынка финансовых услуг. В фармацевтической отрасли все стабильно.

Происходят некоторые расширения производства лекарственных препаратов и их сбыта.

Опасения относительно возможной нестабильности так и не оправдались – массовых сокращений персонала и уменьшения количества вакансий на рынке труда ни в 2012, ни в 2013 году не происходило. Это, безусловно, позитивный момент.

Таблица 1.

Уровень безработицы в РФ по годам [3].

Год	Безработные, тыс. чел.	Численность экономически активного населения, тыс. чел.	Уровень безработицы, %
2000	7059	72332	9,8
2001	6288	71411	8,8
2002	6155	72421	8,5
2003	5683	72835	7,8
2004	5775	72909	7,9
2005	5208	73811	7,1
2006	4999	74156	6,7
2007	4246	75060	5,7
2008	5289	75892	7,0
2009	6214	69542	8,4
2010	5590	77670	7,5
2011	5000	75800	6,6
2012	4714	74823	6,3
2013	4367	75300	5,8

Из таблицы мы видим, что процент безработицы в последние годы снижается. Рынок труда уже практически полностью восстановился после кризиса. Уровень общей безработицы (по методологии МОТ) в I квартале 2013г. составил 5,8 % экономически активного населения.

Большим спросом пользуются инженеры высокой квалификации, менеджеры по продажам, толковые управляющие кадры, специалисты по ИТ-технологиям. Предприятия России не увеличивают количество рабочих мест по ненадобности. Они также не хотят рисковать увеличением и расширением производства из-за прогнозов мирового

кризиса. Работодатели учитывают особенности российского рынка труда в настоящее время и по-своему пользуются этим. Так как конкуренция среди желающих устроиться на работу большая, работодатели уменьшают уровень зарплаты и ставят ограниченные требования кандидатам. Поэтому бывает, что хорошие специалисты соглашаются работать за минимальную зарплату. Трудности безработицы Правительство обещает пересмотреть законы о труде и пособиях по безработице, увеличить размер прожиточного минимума. Разрабатываются программы обучения и повышения квалификации для работников разных сфер деятельности. По результатам опроса работодателей крупных предприятий, можно сделать вывод: найти работу в 2014 году будет сложнее. Большая часть компаний призналась, что новых сотрудников нанимать не собирается. Они предпочитают развивать профессионализм уже имеющегося персонала, если возникает необходимость. В стране предвещают проблемы неполной и избыточной занятости в некоторых сферах российского рынка труда в будущем году. Например, в машиностроении большинство секторов работали неполный рабочий день или неполную неделю. А вот работники торговли превышают норму рабочего времени.

Наука выделяет такие виды безработицы:

- добровольная – нежелание работать за низкую зарплату;
- вынужденная – есть желание работать, но нет возможности найти работу;
- циклическая – периодические спады производства отдельной отрасли в стране или регионе;
- сезонная – вынужденная безработица населения, занятого в сезонных работах, из-за характеристик производства;
- технологическая – зависит от внедрения новых технологий и механизмов (машины заменяют людей) или их недостаток на производстве (нужно больше работников);
- маргинальная – безработица среди молодежи, женщин, инвалидов, студентов;
- скрытая – официально занятое население, которое фактически не работает; зарегистрированная.

Российская экономика пребывает в состоянии кризиса. Рыночные взаимоотношения в стране в последние годы вызывают увеличение числа безработных. Большая часть экономически активных граждан не имеют постоянного места работы. Полностью избавиться от безработицы никому в мире не удалось. Можно только снизить ее количество. Как можно улучшить рынок труда в России, современное

состояние и перспективы развития которого находятся не в самом выгодном положении?

Методы снижения числа незанятого населения:

- усовершенствование программ, которые помогают в поисках работы;
- организация профсоюзов;
- введение уровня эффективной заработной платы, которая превышает рыночную оплату труда;
- материальная помощь или поощрения работодателю, активно помогающего снизить безработицу в стране;
- создание рабочих мест молодому поколению;
- контроль над уровнем заработной платы и ее занижением на предприятиях;
- обучение новым специальностям и профессиям;
- стимулирование самозанятости населения;
- поддержка и развитие нетрадиционной занятости;
- усовершенствование работы бирж труда.

Методы снижения числа безработных должны быть нацелены на поддержку населения в поиске места работы, помощи в переподготовке кадров, а также на существенное снижение уровня незанятого населения. Безработные обязаны и сами активно искать себе место работы, кроме того, что этому будет способствовать государственная программа. В поиске помогают объявления, участие в конкурсах, рекрутинговые агентства, биржи труда, знакомые и родственники. Недавно был принят закон для недопущения дискриминации на рынке трудоустройства. В объявлениях о поиске сотрудника работодатель не имеет права указывать на какие-либо ограничения кандидата: возраст, цвет кожи, пол, место жительства, религию, семейное положение.

Основные последствия низкой занятости населения:

- снижается прибыльность;
- медленная активность работника после длительной безработицы;
- низкое развитие экономической стороны жизни людей;
- снижается уровень психического комфорта граждан;
- недоверие правлению страны;
- теряется уровень квалификации специалистов;
- снижается ВВП государства;
- увеличивается уровень налогообложения работающего населения;

– растет уровень криминальных нарушений.

В наступившем году по-прежнему будет наблюдаться дефицит профессиональных кадров во многих сферах, особенно в промышленности, топливно-энергетическом комплексе, в автомобилестроении. Опытные специалисты с бэкграундом особенно востребованы.

В 2013 году для того, чтобы привлечь хорошего кандидата, компаниям приходилось прилагать гораздо больше усилий. Серьезный рост зарплат (более чем на 10–20 %) происходит как раз в этот момент – в момент переговоров кандидата с работодателем. При этом в среднем по России рост зарплат в 2012–2013 годах не превысил рост инфляции. Банковский сектор и ТЭК традиционно являются наиболее «денежными», однако наибольший рост в открытии новых вакансий и найме персонала показали компании из сферы товаров народного потребления, розничный сектор, индустриальная промышленность, IT и телекоммуникации

Однако ситуация начала кардинально меняться. Так, российский рынок труда, изначально являвшийся скорее «рынком кандидата» из-за острого дефицита высококвалифицированных кадров и демографического кризиса, испытал в 2012 году стресс из-за стремительно падающего уровня безработицы. Если на начало 2012 года незанятых в отечественной экономике было 6,6 % от общего числа трудоспособного населения (почти 5 млн. сограждан), то к концу года этот показатель рухнул до 5,3 % (сократившись на миллион человек).

К примеру, в Великобритании уровень безработицы составляет 7,8 %, во Франции – 10,6 %, в среднем по Евросоюзу – 11,7 % (данные Евростата), в США – 7,8 %.

В принципе, здоровой экономике необходима безработица (в пределах 6–7 %, по оценкам экспертов), которая поддерживает рынок труда живым и является дополнительным фактором сдерживания инфляции.

Логика простая: пока рынок труда насыщен трудовыми ресурсами, работодатели не спешат поднимать зарплаты, а, следовательно, в экономике не появляется излишка свободных финансов домохозяйств, которые могут подогреть рост потребительских цен.

Затяжная безработица приводит человека к деградации его личности, неуважения к себе, потере уверенности в будущем. Постоянное пребывание в состоянии стресса ухудшает здоровье, а без наличия денег на начальное лечение вызывает хронические трудные

заболевания. Такие последовательности приводят к повышению уровня алкоголизма, наркомании, воровства. Таким образом, рынок труда в России и занятость населения формируют социальное развитие страны. Экономические, психологические и социальные последствия высокого уровня безработицы говорят о том, что она негативно сказывается на состоянии и развитии целой страны. Необходимо не только устранять последствия, но и проводить профилактические мероприятия для минимизации незанятого населения.

Средневзвешенный коэффициент напряженности на рынке труда России увеличился до 3,48 в I полугодии 2013 года по сравнению с 2,98 в аналогичный период предыдущего года (АППГ). Несмотря на сокращение общего уровня безработицы в стране, в ряде субъектов Федерации ситуация на рынке труда продолжает оставаться весьма негативной. Наибольший дисбаланс между спросом и предложением на рынке труда наблюдается в Республике Ингушетия, Республике Дагестан, а также в Республике Тыва. Отметим, что по сравнению с АППГ, коэффициент напряженности возрос в Ингушетии в 3,5 раза, а в Республике Дагестан и Республике Тыва остался примерно на том же уровне.

В целом у большинства регионов, в которых наблюдалось существенное увеличение коэффициента напряженности, данный показатель ниже среднего уровня по России. Рост данного индикатора, например, в Воронежской или Тверской области можно охарактеризовать как позитивный сдвиг в развитии рынка труда в этих регионах, так как чрезмерно низкое значение коэффициента напряженности также свидетельствует о дисбалансе между спросом и предложением трудовых ресурсов. В то же время ситуация на рынке труда в таких субъектах Федерации, как Республика Ингушетия, Карачаево-Черкесская Республика, Республика Калмыкия вызывает серьезные опасения.

Оценить действительные масштабы безработицы довольно трудно. Наряду с зарегистрированной существует скрытая безработица (вынужденные отпуска и неполная рабочая неделя). В то же время велика скрытая, официально не фиксируемая «теневая» занятость по найму и индивидуальная трудовая деятельность.

До сих пор преобладает увольнение работников по собственному желанию, а не вследствие сокращения потребности предприятий в рабочей силе. В то же время процесс перемещения рабочей силы из «легального» сектора экономики в «теневой» (даже при тенденции к его замедлению) в целом имеет отрицательный характер, хотя и неоднозначен по последствиям.

С одной стороны, он позволяет сохранить или даже увеличить доход работника, смягчить социальные последствия кризисных явлений в официальной экономике и обеспечить удовлетворение тех потребностей общества, которые она по тем или иным причинам не может удовлетворить. С другой стороны, истощаются трудовые ресурсы страны в целом, усиливаются диспропорции в экономике, снижается собираемость налогов.

На сегодняшний день главной проблемой занятости остается не безработица, а неэффективное использование трудоустроенной рабочей силы, в первую очередь находящейся в вынужденном простое. В связи с этим значительную часть населения беспокоит угроза потери работы.

В настоящее время ситуация на рынке труда приобретает новые черты. Во-первых, многолетняя скрытая безработица, которой сопутствует ей же обусловленный дефицит рабочей силы, продолжается. Падение производства, с одной стороны, и низкая эффективность организации производства и труда с другой, увеличивают масштабы недоиспользования работников. Для их оптимизации применяется целая система мер, которая направлена на разумное сочетание труда, а также средств производства. Эта сводится, прежде всего, к объединению людей, коллективов, которые общими усилиями реализуют функциональную программу на основе каких-то правил и процедур [2].

Во-вторых, возникли существенные сбои в воспроизводстве профессионально-квалификационной структуры. Не восполняется естественное выбытие рабочих старших возрастов по многим профессионально-квалификационным группам. Тем самым ставится под угрозу развитие ведущих отраслей народного хозяйства, прежде всего машиностроения. В целом масштабы и уровень профессиональной подготовки рабочих массовых профессий не соответствует перспективным требованиям. Перераспределение занятых по отраслям (прежде всего возрастание удельного веса непродуцированной сферы), в целом необходимое и прогрессивное, не только превышает нынешние возможности народного хозяйства, но и нередко осуществляется нерационально (непомерно высокая доля охранных структур, нехватка учителей и медицинских работников).

Выпускники школ заранее задумываются, какую профессию выбрать, чтобы не было проблем с трудоустройством. Ведь рынок труда меняется практически каждый год. Студенты вузов учатся несколько лет, поэтому статистика спроса на специалистов этого года через пару лет будет уже недостоверной. Для более точного

представления будущего рынка труда можно обратиться за консультацией в службу занятости. В 2013 году спросом пользовались такие рабочие: электрики, сварщики, инженеры, токари, специалисты по продажам, квалифицированные экономисты.

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, так как не имеют достаточного профессионального и социального опыта, и в силу этого менее конкурентоспособны.

Снижение общего уровня жизни населения привело к сверхзанятости среди учащейся молодежи, вынужденной работать в свободное от учебы время. Особенную тревогу вызывает утрата молодежью ценности профессионализма. Проявляется четкая тенденция к люмпенизации молодежи, что в ближайшей перспективе отразится на социальной структуре общества.

Исследования рекрутинговых компаний выдали пятерку наиболее нужных профессий на рынке труда в 2014 году: Квалифицированные работники. На них спрос не падает последние годы. Это сварщики, токари, электромонтажники. Врачи. Катастрофически не хватает опытных медицинских работников, особенно стоматологов. Инженеры. Такие кадры всегда в цене. Они нужны как на производствах, так и в строительных компаниях. Программисты. Быстрое развитие компьютерных технологий приводит к дефициту хороших программистов. Топ-менеджеры. Это руководители: генеральные директора, управляющие, менеджеры по развитию в крупных компаниях и холдингах. Низким спросом будут пользоваться такие специальности, как государственные служащие и работники СМИ. В период быстрых изменений практически во всех сферах никакая система обучения не успеет за изменениями рынка труда. Может так случиться, что для того, чтобы быть нужным специалистом, необходимо будет учиться почти всю жизнь. Современный рынок труда в РФ – показатель национального благосостояния, стабильности и экономического развития страны. В эпоху постоянных перемен возникают новые требования к квалификации работников, уровню подготовки специалистов, возникает острая конкуренция между соискателями. Востребованные и квалифицированные работники в

России распределились по всех областях деятельности, хотя наиболее развита сфера компьютеризации. Работодатели постоянно ищут хороших системных администраторов, программистов. Наблюдается излишек менеджеров. Специалисты по изучению рынка труда прогнозируют, что специалисты, в которых сегодня наблюдается дефицит, будут востребованы и через 5 лет.

В России рынок труда не будет рынком соискателей еще очень и очень долгое время. Сам факт работы людей на предприятии в России создает ситуацию, когда работодатель основной и единственный «закон». Посудите сами – большинство компаний в России работает по «серым схемам», есть «белая» и «серая» часть зарплаты, больничные листы в подавляющем большинстве российских компаний не оплачиваются. Отпуск работодатель предоставляет сотрудникам тогда, когда посчитает это нужным. График отпусков – это больше отписка, чем работающий документ. Зарплатные ожидания кандидатов и бонусы так же формируют владельцы бизнеса (за исключением крайне редких специалистов).

Хорошего уровня специалисты, чаще всего, остаются не востребованными на рынке труда по нескольким причинам. Во-первых: хорошего уровня специалист стоит хорошего уровня денег и уже он, по большей части диктует свои условия работы работодателю. Во-вторых: работодателю нужно идти с ними на компромисс. Думаю, что в ближайшие два года ситуация будет меняться в пользу работодателей. Работодатели будут все чаще и чаще заменять знающего себе цену высокопрофессионального и дорогого специалиста, двумя-тремя специалистами «среднего» уровня, но сговорчивыми, тихими и спокойными «рабочими лошадками». Все выше сказанное в России называют «оптимизацией затрат на персонал». Отсюда, как результат, качество специалистов на рынке труда растёт, а качество специалистов, занимающихся подбором – снижается.

Осуществление эффективной и продуманной политики на рынке труда требует дальнейших исследований в этой области, которые все еще отстают от запросов практики. Особую значимость при этом приобретают такие конкретные проблемы как: выбор оптимальных форм и методов регулирования занятости, соотношение частных и государственных инициатив, централизация и децентрализация в этой области.

Литература:

1. Журавлева Г.П. Экономика / Г.П. Журавлева: – М.: Экономистъ, 2011.

2. Шарина Г. А. Финансовый механизм в системе управления финансами / Г.А. Шарина, М.П. Емельяненко // Молодой ученый. – 2013. – № 10. – С. 410–411.

3. <http://www.gsk.ru>

Шварцман Л.А., Зливко Н.В.

ФГБОУ ВПО «Приамурский государственный университет имени Шолом-Алейхема», г. Биробиджан, Россия

**ИНТЕГРАЦИЯ СТУДЕНТОВ И ВЫПУСКНИКОВ В
ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ТРУДОВУЮ СФЕРУ НА ПРИМЕРЕ
ПРИАМУРСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО УНИВЕРСИТЕТА
ИМЕНИ ШОЛОМ-АЛЕЙХЕМА**

На сегодняшний день молодежь во многом определяет политические, экономические и социальные структуры общества, составляя около 35% трудоспособного населения [1]. Молодежный рынок труда сложен и парадоксален. Неустойчивость спроса и предложения на рынке труда; отсутствие трудового опыта; идеалистические представления выпускников вузов о жизни и работе; завышенные требования, предъявляемые к выпускникам работодателями, – все это делает проблему молодежной занятости по-прежнему актуальной. Исследование проведенное в выпускной квалификационной работе «Современные формы занятости выпускников вуза в условиях динамично развивающегося общества» показало: 50% студентов утверждают, что столкнутся с проблемами трудоустройства перед выходом на рынок труда [8]. Вступая в трудовую жизнь, получив азы профессиональных знаний и умений, выпускники не могут конкурировать с кадровыми работниками [9].

Решение проблемы, на наш взгляд, – в совершенствовании процесса управления трудоустройством в университете, за счет поиска новых форм работы, развития студенческих объединений, направленных на вторичную профориентацию, интеграцию молодежи в профессионально-трудовую сферу [2].

В Приамурском государственном университете имени Шолом-Алейхема такая работа реализуется за счет общественно-трудовой и профессионально-продуктивной занятости студентов, социального проектирования.

Общественно-трудовая форма занятости включает в себя вовлечения студентов в деятельность отрядного движения [3]. Это

строительные студенческие отряды, отряды кураторов, отряды вожатых, волонтерские отряды.

С 2012 года на базе ПГУ имени Шолом-Алейхема функционирует строительный отряд университета, который включает в себя 30 человек и обеспечивает ремонтно-хозяйственную работу вуза [4]. Ребята, входящие в отряд, занимаются благоустройством территории вуза, учебных корпусов, общежитий, осуществляют работу на строительных и ремонтных объектах университета. Студенческий отряд зарегистрирован в Российском союзе молодежи в направлении «Стройотряды».

Студенческий педагогический отряд «Вечное лето», созданный на базе ПГУ имени Шолом-Алейхема, работает в летнем и круглогодичном режимах. В летний период студенты университета работают вожатыми, старшими вожатыми, руководителями мастерских в детских оздоровительных и санитарно-оздоровительных лагерях, детских площадках ЕАО и Хабаровского края [10]. В течение 2013-2014 учебного года на работу в качестве вожатых из числа студентов педагогического отряда «Вечное лето» в детские оздоровительные лагеря и пришкольные площадки ЕАО и Хабаровского края направлено около 150 студентов [4].

На базе университета создан волонтерский психологический клуб «Жизнь», в состав которого входит 9 человек. Цель клуба – оказание психологической и социально-педагогической поддержки молодым семьям студентов университета, реализации программ профилактической направленности в области здоровья студентов.

Правовое просвещение студентов и патронаж детских домов – задача волонтеров отряда «Дарить добро». В составе отряда 20 студентов.

Профилактикой социально-негативных явлений, поддержкой людей с ограниченными возможностями здоровья занимается отряд «Смайл», в его составе 30 студентов факультета Социально-культурной деятельности и сервиса [4].

В 2013 году возобновил свою работу отряд Содействия трудоустройству и профориентации студентов. Участники отряда помогают сотрудникам центра содействия трудоустройству и адаптации к рынку труда выпускников, целевой контрактной и договорной подготовки специалистов в организации таких мероприятий как форум «Карьера», «Лучший выпускник», встречи с работодателями, проводят практические занятия для студентов младших курсов по технологиям поиска работы, участвуют в разработке методических пособий и буклетов [6].

Таким образом, работа студентов в волонтерских отрядах и клубах способствует формированию и развитию навыков работы в условиях многозадачности, компетенций в сфере управления коллективом, коммуникативности, профориентационной работе и вторичной занятости обучающихся.

Профессионально-продуктивная форма занятости выпускников в университете, в большей степени, направлена на формирование профессионально-методических умений, стимулирование научно-исследовательской работы, развитие интереса к будущей профессии [5].

Все чаще мы сталкиваемся с тем, что ведущее место во многих отраслях занимают молодые специалисты, буквально только что покинувшие студенческую скамью. Важнейшим фактором их успеха является то, как студенты смогли раскрыть свой потенциал в вузе. Повышению конкурентоспособности выпускников университета, их успешной интеграции в профессиональную среду способствует подготовка научно-исследовательских работ по заявкам предприятий и организаций, а также написание ВКР под руководством работодателей-практиков. Только за 2013-2014 год под руководством работодателей студентами университета подготовлено свыше 60 научных работ.

Развитию профессиональных навыков будущих географов способствует работа в поисковых отрядах. Участники отрядного движения занимаются сбором и анализом информации по становлению ЕАО. В 2013-2014 учебном году принимали участие в двух экспедициях: «По следам Онуфрия Степанова» и «Амурская колесуха» с целью поиска первой дороги, инструментов быта и жизнедеятельности первых поселенцев.

Для студентов, желающих работать в качестве вожатых в летних оздоровительных лагерях и детских площадках работает Школа подготовки вожатых, которая включает в себя программу первого года обучения – для тех, кто не имеет опыта работы вожатым, а так же ускоренный курс подготовки старших вожатых.

Данные программы состоят из четырех блоков: психолого-педагогический, нормативно-правовой, теоретический и практический. Практические занятия проводятся в форме творческих лабораторий, деловых игр, педагогических мастерских и т.д.

В мае каждого года проводится Инструктивно-методический семинар по подготовке вожатых. Основная цель семинара: осуществить профессиональную подготовку студентов для работы в качестве вожатых на школьных площадках и в детских, санаторных

лагерях. Программа семинара рассчитана на три-четыре дня и включает в себя организацию и проведение мастер-классов, тематических занятий и лекций, дневных и вечерних мероприятий, огоньков, спортивных эстафет, деловых игр и т. д. [10].

Освещением студенческой жизни, научных и внеучебных мероприятий, в том числе и мероприятий, направленных на содействие занятости студентов и трудоустройству выпускников, занимаются студенты специальности Журналистика. Их силами в университете создано и работает Студенческое телевидение.

В 2013 г. в университете начала свою работу Студенческая Юридическая Клиника. Студенты направления Юриспруденция под руководством опытных преподавателей проводят бесплатные консультации по различным юридическим вопросам.

Занимаясь в клубе «Модельер» и студии «Студенческий театр моды», студенты факультета Информационных и промышленных технологий могут реализовать на практике знания, полученные при изучении предметов: технология и конструирование одежды, материаловедение, основы художественной графики костюма; развивать творческую активность; осознать значимость своей профессии и стать востребованными специалистами в области моделирования и дизайна одежды [4].

Результативность общественно-трудовой и профессионально-продуктивной формы занятости студентов в вузе обеспечивают развитие личностных и профессиональных качеств, необходимых при подготовке выпускников к процессу трудоустройства.

Успешное погружение студентов и выпускников в профессионально-трудовую сферу невозможно без взаимодействия со специалистами из реального сектора экономики региона.

Встречи с работодателями, презентации компаний, конкурсы профессионального мастерства, экскурсии на предприятия, организация практик и стажировок студентов успешно практикуются в университете как силами Центра содействия трудоустройству и адаптации к рынку труда выпускников, целевой контрактной подготовки специалистов, так и силами факультетов, выпускающих кафедр и других подразделений вуза. Однако, для того, чтобы выпускники университета соответствовали требованиям, предъявляемым к ним работодателями, этой работы не достаточно. Общение с работодателями на встречах и презентациях зачастую ограничено во времени и обусловлено кругом вопросов, касающихся сферы деятельности компании, предлагаемыми ею условиями работы. Более продуктивной формой сотрудничества студентов и

работодателей может стать совместная реализация социальных проектов, направленных на решение проблем занятости студентов, их адаптации в профессиональной среде.

Для осуществления содействия занятости выпускников Приамурского государственного университета имени Шолом-Алейхема на базе объединенного студенческого совета и Центра содействия трудоустройству и адаптации к рынку труда выпускников, целевой контрактной и договорной подготовки специалистов был разработан проект «Встречи без галстуков». Проект направлен на решение наиболее важных проблем занятости нынешних выпускников – нехватки живого неформального общения с профессионалами-практиками и снижения психологического страха перед рынком труда. В рамках проекта планируется проводить неформальные встречи с работодателями: мастер-класс, круглый стол «Нормативно-правовое обеспечение трудоустройства выпускников», лекции для студентов и выпускников «Я на рынке труда». Заключительным этапом проекта станет разработка выпускниками совместно с работодателями методических рекомендаций, направленных на решение проблемы удовлетворения потребностей работодателей в подборке персонала для предприятий и получение практического опыта и временной работы студентов [7].

Общение с профессионалами-практиками должно снять психологическое напряжение и страх перед предстоящими трудоустройством, помочь интеграции студентов в профессиональное сообщество. Знания, полученные студентами в ходе реализации проекта, являются профилактикой безработицы; позволяют найти наиболее эффективные пути, средства и методы достижения успеха в профессиональном и должностном росте; позволят выпускникам увереннее позиционировать себя на рынке труда.

Решение проблемы профессиональной занятости студенческой молодежи в активном привлечении студентов к совершенствованию процесса управления трудоустройством, развитие студенческих объединений, ориентированных на интеграцию обучающихся в профессиональное сообщество.

Литература:

1. Гневашева В.А. Молодежь России: особенности профессионального становления [Текст] // В.А. Гневашева: Издательство Москва, 2012. – 331с.
2. Зливко Н.В. Некоторые механизмы управления трудоустройством выпускников университета // Государственная политика в сфере содействия трудоустройству выпускников вузов:

сб. науч. тр. – Хабаровск: Из-во Тихоокеанский гос. Ун-та, 2014. С. 25-31.

3. Мониторинг «Ценностные ориентации молодежи в современных условиях» // Министерство спорта, туризма и молодежной политики Российской Федерации Федеральное агентство по делам молодежи Международный центр семьи, молодежи и детей, Москва, 2010.

4. Официальный сайт Приамурского государственного университета имени Шолом-Алейхема [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://pgusa.ru>

5. Харланова Е.М. Развитие социальной активности будущих специалистов: психолого-педагогический аспект [Текст] / Под общ. ред. к.п.н., доц. Е.М. Харлановой: учеб. Пособие. – Челябинск, 2009. – С. 173-178.

6. Центр содействия трудоустройству и адаптации выпускников к рынку труда, целевой контрактной и довузовской подготовки специалистов Приамурского государственного университета имени Шолом-Алейхема [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://stud.pgusa.ru/>

7. Шварцман Л.А. Социальное проектирование как форма содействия занятости студенческой молодежи// Государственная политика в сфере содействия трудоустройству выпускников вузов: сб. науч. тр. – Хабаровск: Из-во Тихоокеанский гос. Ун-та, 2014.

8. Шварцман Л.А., Невеличко Л.Г. Выпускная квалификационная работа «Современные формы занятости выпускников вуза в условиях динамично развивающегося общества», 2014.

9. Шестакова Д.В. Конкурентоспособное портфолио как условие успешного трудоустройства // Высшее образование в России № 6, 2012 г., С. 91-93.

10. Энциклопедия содействия трудоустройству. Том 16. Мониторинг деятельности центров (служб) содействия трудоустройству выпускников учреждений профессионального образования. Часть 5. [Текст] / Гл. ред. Е.П. Илясов. – М.: КЦСТ, 2014 г. – 1412 с.

Шукчус Л.В.

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

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ПРОБЛЕМЫ ПОДГОТОВКИ КОНКУРЕНТНОСПОСОБНЫХ И ЭЛИТНЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

В условиях развития инновационной экономики должны создаваться такие условия, которые обеспечивали бы подготовку конкурентноспособных и в этом смысле элитных специалистов в настоящем, текущем моменте и в будущем. Одно из условий, обеспечивающее конкурентноспособность специалистов в современных организациях – это безусловный учет всего комплекса присущих работникам индивидуально-типологических качеств: социальных, психологических, профессиональных, мотивационных: пол, гендер, возраст, уровень сформированности компетенций, профессиональная ориентация, иерархия потребностей и др.

Переосмысление роли и места человека в организации в условиях современной экономики и изменение отношения к нему не только как к «одушевленному» фактору производства, но и как к личности с присущими только ей чертами и особенностями, интересами, потребностями, психологией, привели к появлению вместо понятий «персонал», «работник» или «специалист» понятие «человеческие ресурсы»¹.

Человеческие ресурсы – это совокупность социо-культурных и личностно-психологических свойств людей².

Среди свойств, которые, безусловно, составляют человеческие ресурсы, можно выделить гендерные характеристики. В конце 20-го века научный интерес к теме влияния фактора пола на жизнедеятельность людей значительно возрос. Многие исследователи подчеркивают значимость фактора пола для понимания психологических особенностей человека. Так, например, И.С. Кон утверждает, что «все или почти все онтогенетические характеристики человека являются не просто возрастными, но половозрастными, а самая первая категория, в которой реализуется самосознание, в которой человек осмысливает собственное «Я» – это половая

¹ Кравченко А.И., Тюрина И.О. Социология управления: фундаментальный курс: Учебное пособие для студентов высших учебных заведений. – М.: Академический проект, 2005.

² Управление персоналом организации: учебник Н.В. Федорова, О.Ю. Минченкова. – М.: КНОРУС, 2011.

принадлежность»³.

Усилиями исследователей в конце 20-го века в науке начал оформляться гендерный подход.

В основе гендерного подхода лежит понятие «гендер», которое отличается от понятия «пол» и в отличие от него затрагивает психологические, социальные и культурные особенности мужчин и женщин. Термин «гендер» указывает на социальный статус и социально-психологические характеристики личности, которые связаны с полом и сексуальностью, но возникают во взаимодействии с другими людьми. Таким образом, гендер можно понимать как социально сконструированное определение мужчин и женщин, как социальный дизайн биологического пола, предопределенный функциями и ролями, которые выполняют мужчины и женщины.

Гендерный компонент может и должен быть включен в программу подготовки конкурентноспособных специалистов. Если речь идет о строительстве демократического общества и цивилизованного государства, то принцип гендерного подхода является объективным признаком политической культуры. Учет интересов обеих социально-половых групп общества – суть гендерного подхода – обеспечит использование человеческого ресурса как основного капитала будущих инноваций в обществе в целом и в отдельных организациях, в частности, для решения проблемы подготовки конкурентноспособных работников, специалистов. Человеческий капитал сегодня является важнейшим материалом для инновационного развития современных организаций. Развитие человека – это основная задача развития страны в соответствии с Конституцией РФ. Главный смысл развития человека – это расширение возможностей каждого человека реализовать потенции и устремления, вести полноценную и здоровую творческую жизнь. Эта задача может быть выполнена с учетом различных условий, среди которых приоритетным, на наш взгляд, является раскрытие творческого потенциала личности женщины и мужчины.

Гендерные характеристики персонала формируются, развиваются и реализуются в организации как в одном из институтов социализации личности. Однако на современном этапе организация еще не готова формировать, развивать и использовать гендерные особенности личности как ресурсный капитал для подготовки конкурентноспособных специалистов.

³ Кон И.С. Психология половых различий // Вопросы психологии. 1981. № 2. с. 47-57.

Для реализации гендерной политики в программе подготовки конкурентноспособных специалистов необходимы гендерные трансформации в важных сферах организации, наиболее чувствительных к гендерным преобразованиям: стратегии организации, организационной структуре, организационных процессах, организационной культуре, организационной коммуникации⁴.

Рассмотрим подробнее суть гендерных преобразований в каждой из выделенных сфер.

1. Стратегии организации.

Организация отличается от любой другой социальной группы наличием цели и стратегией достижения этой цели. Стратегия организации может быть выражена в формальных документах (в мандате, в программах и др.) и в неформальных (публикации мнений в прессе и др.). И нетрудно предположить, что характеристики организации влияют на то, насколько легко могут быть осуществлены гендерные преобразования в конкретной организации. Во-первых, влиять будет то, каким образом в формальных документах организации и неформальных мнениях влиятельных ключевых фигур может быть представлена информация, обуславливающая гендерные преобразования, например: новое понимание роли мужчины и женщины.

2. Организационная структура.

Технология осуществления стратегических целей и технология гендерных преобразований зависит от того, каким образом взаимосвязаны элементы организации. В настоящее время в практике организаций появились новые типы структур: на смену линейной структуре пришли функциональная, дивизиональная, матричная (проектная), сетевая структура организации, которые предопределяют разные уровни централизации, стандартизации и формализации принятия решений и жесткости контроля их исполнения. Несмотря на новые подходы к структурированию организации, в реальных ситуациях до сих пор остается иерархия элементов организации. Следовательно, от того, насколько сильна (то есть централизована, стандартизована и формализована) иерархия организации, зависит технология гендерной интеграции.

3. Организационные процессы.

Структура и ее типы взаимосвязаны с процессами, поддерживающими ее жизнедеятельность. Природу организационных

⁴ Гендерная интеграция: Возможности и пределы социальных инноваций – Ред.-сост. О.Б. Савинская, Е.В. Кочкина, Л.Н. Федорова. – СПб.: Алетейя, 2004.

процессов характеризуют: властность в отношениях деловых партнеров, формальное и неформальное лидерство, принятие решений, механизм контроля их осуществления, типы лидерства. Гендерный подход предполагает «размягчение» жестких отношений доминирования и подчинения, обращение к более гибким отношениям, предполагающим перераспределение власти. Инновационность гендерного подхода предполагает изменение стереотипов в представлениях идентичности лидера. Классические подходы к описанию лидерства чаще всего подчеркивают черта лидерства, присущие скорее мужчинам, чем женщинам. Гендерный подход предполагает изменение сложившихся нормативных представлений о лидерских качествах и более пристальное внимание к нетипичным репрезентациям лидерства, к которым можно отнести такие неожиданные с традиционной точки зрения качества, как заботливость, внимательность к сотрудникам, что присуще женщине-лидеру. Описанные аспекты организационных процессов влияют на механизмы принятия решений. Кроме прочего, гендерная интеграция легче осуществляется в организациях, где открытость подразделений поощряется и где есть опыт эффективного взаимодействия.

4. Культура организации.

Гендерные преобразования меняют качество и характер организации, в связи с этим, необходимо рассмотреть организационную культуру. Организационная культура включает в себя особые символы, нормы и ценности, поддерживаемые сотрудниками конкретной организации. К символам можно отнести: размер и внешний вид здания, в котором находится организация; мебель в офисах; одежда, которую носят сотрудники, и машины, в которых они ездят. Важное значение имеет, какие лидеры возводятся в культ, как они воспринимаются в организационной среде? Не менее важно, обедают ли сотрудники вместе или нет; как они поздравляют друг друга, как организуют встречи и вечеринки, как сотрудники рассказывают друг другу о личной жизни? Чрезвычайно важно выделять базовые ценности, принципы и убеждения организации; что ценится, а что обесценено; насколько глубоко принимаются те или иные ценности. Эти особые символы и ценности могут быть использованы для оценки гендерного измерения организационной культуры: в каких офисах работают сотрудники мужчины и женщины, на каком транспорте они добираются до работы, как проводят вместе вне рабочее время и др.

5. Организационная коммуникация.

Под коммуникацией понимается все виды взаимодействий (отношения, взаимоотношения, формальные, неформальные, влияние и др.), предпринимаемые людьми для реальной жизнедеятельности внутри организации. Коммуникация – это всегда парный процесс, действующими лицами которого являются инициатор и адресат. В гендерных преобразованиях инициатор должен (-должна) обладать целостной стратегией деятельности, которая была бы предельно ясна для других участников процесса. При этом стратегия гендерных преобразованиях должна соответствовать требованию наименьших организационных затрат по актуализации, переосмыслению и в конечном итоге принятию нового гендерного подхода. В отношении же участников гендерных преобразованиях нужно иметь в виду, что до начала гендерных преобразований у них могла быть устойчивая система уже сложившихся ценностей, подходов, принципов. На тактическом уровне, гендерные преобразования – это ряд коммуникативных действий между лицами организации. Приведем примерные виды коммуникации, которые могут быть включены в преобразовательный гендерный процесс: 1) формирование участников гендерных преобразований о существовании гендерного подхода; 2) распространение информации о гендерных исследованиях, теоретических подходах, результатах уже сделанных исследований как модельных примерах в разных сферах социальной деятельности; 3) соотнесение новых взглядов в рамках гендерных преобразований с уже существующим опытом, мировоззрением; 4) выделение и определение нескольких направлений и сфер решения гендерных проблем; 5) рефлексивная работа по осознанию необходимости включения гендерной повестки дня в реальную жизнедеятельность; 6) визуализация и аналитическая работа с гендерными проблемами как сферой, требующей особой профессиональной подготовки. Необходимость обращения к специалистам для экспертной оценки; 7) мониторинг готовности к поддержанию инициатив инициатора гендерных преобразований; 8) неформальные беседы, поддерживающие интерес к гендерным программам; 9) предложение новых гендерных проектов, обсуждение возможностей реализации, редакция проектов; 10) тренинг для сотрудников организации по повышению гендерной когнитивности; 11) подбор специалистов для экспертной оценки предлагаемых проектов, реализация, оценка эффективности проекта.

Литература:

1. Гендерная интеграция: Возможности и пределы социальных инноваций – Ред.-сост. О.Б. Савинская, Е.В. Кочкина, Л.Н. Федорова. –

СПб.: Алетейя, 2004.

2. Кон И.С. Психология половых различий // Вопросы психологии. 1981. № 2. с. 47-57.

3. Кравченко А.И., Тюрина И.О. Социология управления: фундаментальный курс: Учебное пособие для студентов высших учебных заведений. – М.: Академический проект, 2005.

4. Управление персоналом организации: учебник Н.В. Федорова, О.Ю. Минченкова. – М.: КНОРУС, 2011.

Шукчус Л.В.

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

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПРОФИОРИЕНТАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЯХ ОБЩЕГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Профессиональная ориентация – сложная психологическая проблема. Существует несколько теоретических подходов, в рамках которых можно анализировать данную проблему.

Первый подход исходит из идеи стабильности и практической неизменности индивидуальных качеств, от которых зависят способы и успех деятельности. При этом упор делается, с одной стороны, на найме, отборе и подборе людей, подходящих для того или иного рабочего места, а с другой стороны – на выборе определенного рабочего места, наиболее соответствующего индивидуальным качествам конкретного человека.

Второй подход исходит из идеи направленного формирования способностей так как предполагается, что у каждого человека можно выработать, сформировать или развить необходимые профессионально-значимые качества.

Представленные два теоретических подхода к анализу проблемы профессиональной ориентации имеют общий методологический недостаток, суть которого состоит в том, что индивидуальные особенности человека и характеристики трудовой деятельности рассматриваются как независимые и противоречащие друг другу стороны; одна из них может подчинять другую.

Можно выделить третий подход к анализу проблемы профессиональной ориентации, смысл которого заключается в возможности формирования у человека индивидуального стиля

деятельности. Методологическими посылками данного подхода являются следующие идеи:

1. Существуют стойкие, не подверженные формированию и развитию личные (психологические) качества, играющие большую роль для успешности конкретной профессиональной деятельности.

2. Возможны разные по подходам, способам и средствам варианты приспособления человека к условиям конкретной профессиональной деятельности, но имеющие равноценный конечный эффект – продуктивность труда.

3. Известны широкие возможности преодоления слабой выраженности отдельных способностей за счет их развития или компенсации благодаря упражнению слабых или развитию других способностей (например, сниженную скорость реагирования можно компенсировать повышением внимания к подготовке мероприятий, предусмотрительностью; понижение активности в монотонной обстановке можно компенсировать тем, что человек искусственно разнообразит деятельность (скажем, меняет порядок действий, воображает, что предметы или объекты меняют месторасположение, цвет, форму и т.д.)).

4. При формировании способностей необходимо учитывать индивидуальное своеобразие личности: специфические психологические особенности, социальную среду¹. В настоящее время подавляющее большинство молодых людей выбирают профессию стихийно. Однако в выборе профессии очень важна профориентационная работа, проводимая в учебных заведениях.

Профориентационная деятельность – это система мероприятий по включению индивида в мир труда; комплекс психолого-педагогических мероприятий, направленных на оптимизацию трудоустройства молодежи соответственно желаниям, склонностям и сформированным способностям и с учетом потребностей народного хозяйства и всего общества². Систематическая работа по профориентации – это органическая часть воспитательной работы учебных заведений.

Профориентационная деятельность предполагает:
1) профессиональное просвещение; 2) профессиональное воспитание;
3) профессиональное консультирование.

¹Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения. Ростов-на-Дону: Феникс, 1996.

² Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности. Учебное пособие для вузов. – М.: ПЕР СЭ, 2001.

Сложились две формы профориентационной деятельности: 1) на узкой базе – состоит в том, в учебном заведении учащимся раскрывают все особенности предстоящей деятельности, указывают способы приобщения к профессии; 2) на широкой базе – состоит в ознакомлении молодежи, еще не сделавшей выбора, с миром профессий.

Однако профориентационная деятельность должна охватывать гораздо больше вопросов, касающихся профессионального становления молодых людей: не только вопросы о будущей профессии, но и о самих себе (об индивидуально-типологических особенностях собственной личности, об особенностях познавательной сферы, эмоционально-волевой, потребностно-мотивационной сферах собственной личности, о возможностях собственного психофункционального состояния, собственном самосознании и т.д.; о возрастных и половых различиях людей в контексте профессионального выбора).

Какая информация могла бы звучать в плане профессионального просвещения и для преподавателей, занимающихся профориентационной деятельностью в учебных заведениях, и для молодых людей, стоящих перед выбором будущей профессии; какими научными данными располагает современная наука для решения вопросов профессионального самоопределения личности?

Обратимся к научно-исследовательской просветительской психологической информации, объясняющей факторы профессионального самоопределения: 1) пол личности, осуществляющей выбор профессии; 2) возраст, в котором осуществляется выбор профессии; 3) уровень притязаний личности, осуществляющей выбор профессии.

Проведем анализ выделенных факторов.

Первый фактор касается половых различий личности, осуществляющей выбор профессии. Научные исследования дают основания полагать, что половые различия в профессиональной направленности заметны уже на ранних этапах развития детей. В возрасте 24 недель влияние социальной среды представлено слабо, однако, у девочек наблюдается гораздо более выраженный интерес к фотографиям человеческого лица, чем к предметам. Мальчики же этого возраста проявляют больший интерес к геометрическим фигурам, чем к лицу. Данные результаты наблюдений, конечно, не доказывают существования профессиональной направленности детей младенческого возраста, однако дают основание считать, что у мальчиков и девочек в столь раннем возрасте имеют место быть

некоторые психологические особенности, которые в будущем могут повлиять на склонность к той или иной профессиональной деятельности.

Исследователи отмечают, что в возрасте 1,5- 2 лет отчетливо проявляется большая склонность мальчиков к преобразовательной деятельности. Девочки же проявляют активность в установленных рамках. Мальчики в этом возрасте стремятся к анализу внутренних механизмов, смысла явлений и обстоятельств, тогда как девочки обращают внимание на качество и полезность объектов. В школьные годы активность мальчиков в разных мероприятиях зависит от уяснения ими их смысла и значения. Для девочек мотивом участия в мероприятиях является внушенное или внешне заданное значение вещей. У мальчиков 6-7 лет 70% составляют рисунки с индустриальными пейзажами, военная техника, космос, персонажи из компьютерных игр, тогда как у девочек рисунков с подобной тематикой 6%. В рисунках девочек преобладает тематика: домики, цветы, лоды, женские образы из сказок, сфера семьи и быта, а также природа. В трудовой деятельности девочки предпочитают хозяйственно-бытовую сферу и шитье, а мальчики занимаются работой с деревом, конструктивную деятельность. В ручном труде мальчики более решительны и настойчивы в достижении цели, предпочитают работать с крупными инструментами, тогда как девочки работают с миниатюрными инструментами, они аккуратные, амплитуда трудовых движений у них меньшая. Фактор пола продолжает влиять на профессиональное самоопределение и общее перспективное планирование жизни в юношеском возрасте. Исследования профессиональных выборов в юношеском возрасте показывают, что юноши стремятся к работе, которая обеспечивала бы их властью, выгодой и независимостью, они стремятся к технономическим профессиям, у них преобладает предпринимательская и исследовательская направленность. Девушки предпочитают работу в сфере обслуживания и дающую интересный опыт, они стремятся к социономическим профессиям, у них преобладает социальная и артистическая направленность.

Исследователи делают вывод, что в юношеском возрасте юноши и девушки выбирают профессии, которые соответствуют их гендерной роли³.

У юношей формирование профессионального самоопределения связано непосредственно с общей жизненной перспективой, с целью

³Ильин Е.П. Дифференциальная психофизиология мужчин и женщин. – СПб.: Питер, 2002. С. 307.

и задачами ее. Среди факторов, влияющих на профессиональное самоопределение юношей, можно выделить факторы дальней перспективы. Огромное значение для юношей в их профессиональном самоопределении имеют планы на дальнейшую жизнь (важно, чтобы они были опредмечены, осознаны и проговорены). Чем более осознанными и понятными будут жизненные планы для юношей, тем выше будет уровень сформированности профессионального плана и степень уверенности в правильности профессионального выбора. Для более четкого определения планов на дальнейшую жизнь у юношей необходимы интеллектуально-волевые показатели: общий уровень интеллекта, общий уровень всех видов мышления (предметно-деятельного, образного и абстрактно-логического) и сформированные навыки волевой саморегуляции.

У девушек формирование профессионального самоопределения не связано с жизненным самоопределением. Для них часто профессиональный выбор является результатом эмоционального возбуждения и ситуативного реагирования, познавательными интересами и проявлением фрагментарно организованного (менее целостного, чем у юношей) мировоззрения.

По данным отечественных исследований, в профессиональном самоопределении девушки опережают юношей: так девушки 9-ых классов опережают юношей по показателям осознанности профессионального выбора (38 единиц против 26) и определенности путей получения профессии (31 единица против 29); в 10-ых классах – по определенности путей получения профессии девушки немного уступают юношам (45 единиц против 47), а по показателям осознанности профессионального выбора опережают (55 единиц против 32); в одиннадцатых классах девушки по двум выделенным показателям также, как и в 9-ых классах существенно опережают юношей (50 единиц против 45) и (69 единиц против 54)⁴.

Итак, профориентационная деятельность в различных учебных заведениях должна учитывать половые различия учащихся: профориентационная информация должна быть предметно-направленной для девушек и для юношей, учитывая их психологические половые различия.

Второй фактор касается возраста личности, осуществляющей выбор профессии. Выбор профессии – сложный и длительный процесс. Но проблема состоит не столько в его продолжительности, а в последовательности его этапов. Можно выделить две опасности.

⁴Ильин Е.П. Дифференциальная психофизиология мужчин и женщин. – СПб.: Питер, 2002. С. 308.

Первая – затягивание и откладывание молодыми людьми профессионального самоопределения, так как отсутствует выраженный и устойчивый интерес. Такая задержка может объясняться общей психологической незрелостью (инфантильностью) личности учащихся и их социальной ориентации.

Попытка родителей или педагогов ускорить, форсировать этот процесс путем прямого психологического давления («Ну когда ты в конце концов определишься? Мы в твоём возрасте...»), как правило, дают отрицательные результаты. Последствиями такого психологического давления может быть: рост уровня тревожности, негативный отказ вообще от всякого самоопределения, нежелание вообще что-либо выбирать, уход в разного рода хобби. Помощь педагогов, родителей в данной ситуации может представлять собой своевременное расширение кругозора и интереса ребенка, ознакомление его с разными видами деятельности и практическое приобщение к труду.

Третий фактор касается уровня притязаний личности, осуществляющей выбор профессии. Выбор профессии отражает определенный уровень притязаний, включающий оценку своих объективных возможностей и оценку своих способностей. Также на выбор профессии влияет часто не осознаваемый девушкой или юношей уровень требований, предъявляемый им к профессии. У 15-17 – летних молодых людей уровень притязаний часто завышен и это полезно в том смысле, что стимулирует молодежь к росту и преодолению трудностей. Психологически более неблагоприятная ситуация, когда уровня притязаний занижен и молодежь ни к чему не стремится, пассивно плывут по течению событий жизни⁵.

Хотя в нашем обществе всегда вопросам профориентации уделялось много внимания, очень многие молодые люди в нашей стране недовольны своей профессией. На вопрос анкеты «Если бы вы заново выбирали профессию, то избрали бы вы ту, по которой работаете?» большинство молодых людей в нашей стране ответили отрицательно. Необходимо отметить, что удовлетворенность своей профессией низка во всех образовательных группах. Данные статистические показатели обуславливают ряд проблем нашего общества: текучесть кадров, низкая мотивация и эффективность работы и множество человеческих драм.

Профессиональная ориентация юношей и девушек должна быть органически увязана с их жизненными перспективами и ценностными

⁵ Кон И.С. Постоянство и изменчивость личности // Психологический журнал. 1987. № 4. С. 126-137.

ориентациями. Для реализации такой связи попробуем сформулировать несколько практических рекомендаций.

1. Профессиональная ориентация юношей и девушек всегда должна быть связана с их жизненными целями (а не ограничиваться непосредственно профессиональной сферой деятельности).

2. Для формирования реалистичной жизненной перспективы молодежь нужно знакомить с конкретными примерами удачных и неудачных жизненных путей, связанных с выбором той или иной профессии. Важно знакомить молодежь с будущими условиями труда, так как они занимают важную позицию в требованиях к будущей своей профессии.

3. Профориентационная деятельность должна учитывать половые различия молодежи: для юношей при выборе профессии более важен размер будущей заработной платы, а для девушек – благоприятные условия труда.

4. Молодежь нуждается в специальной профориентационной информации, так как учебные заведения такой информацией не обеспечивают.

5. В профориентационной работе следует учитывать не только рациональные моменты, связанные с определением жизненных целей и планов, но и индивидуально-психологические особенности личности.

Литература:

1. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности. Учебное пособие для вузов. – М.: ПЕР СЭ, 2001.

2. Ильин Е.П. Дифференциальная психофизиология мужчин и женщин. – СПб.: Питер, 2002.

3. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения. Ростов-на-Дону: Феникс, 1996.

4. Кон И.С. Постоянство и изменчивость личности // Психологический журнал. 1987. №4. С. 126-137.

Щербакова М.В., Балбекова О.А.

*Воронежский государственный университет,
г. Воронеж, Россия*

ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ЦЕНТРА РАЗВИТИЯ КАРЬЕРЫ В СИСТЕМЕ РАБОТЫ ВУЗА ПО ТРУДОУСТРОЙСТВУ ВЫПУСКНИКОВ

Аннотация: в статье представлена деятельность Центра развития карьеры Воронежского государственного университета; обозначены

решаемые задачи и функции отделов, входящих в его структуру; предложено содержание организационно-методического обеспечения деятельности центров развития карьеры вузов по содействию в трудоустройстве выпускников.

Ключевые слова: мониторинг трудоустройства выпускников; деятельность центра развития карьеры; профориентационная работа; планирование профессиональной карьеры студентами выпускных курсов.

Востребованность выпускников учреждений высшего профессионального образования выступает одним из основных, объективных и независимых показателей качества подготовки специалистов [1]. Мониторинг трудоустройства выпускников высших учебных заведений является сравнительно новым направлением их деятельности, в связи с чем, почти в каждом вузе появилось структурное подразделение, обеспечивающее сбор и анализ информации по трудоустройству выпускников. Эта тенденция направлена на повышение эффективности работы высших учебных заведений страны и связана, прежде всего, с постоянным усложнением процедуры государственной аккредитации высших учебных заведений, усилением общественного и государственного контроля за качеством профессионального образования. В соответствии с Федеральной целевой программой развития образования на 2011-2015 гг. «показатель трудоустройства выпускников в течение первого года после выпуска должен составлять не менее 74 %» [2].

Высшие учебные заведения проводят работу по мониторингу и прогнозированию трудоустройства выпускников в соответствии с письмом Министерства образования и науки России и в рамках выполнения поручений Президента Российской Федерации от 8 апреля 2011 г. № Пр-911 и от 11 мая 2011 г. № Пр-1315 [3]. Важной составляющей деятельности структурных подразделений, содействующих трудоустройству выпускников, является предоставление отчетов по трудоустройству выпускников в онлайн ресурс «Координационно-аналитический центр содействия трудоустройству выпускников высших учебных учреждений» (КАЦСТ), созданный при поддержке Министерства образования и науки РФ.

Данная статья посвящена деятельности Центра развития карьеры Воронежского государственного университета (ВГУ) с целью обмена опытом с другими подобными вузовскими структурами и выявления условий повышения эффективности их работы. ВГУ осуществляет мониторинг трудоустройства своих выпускников в соответствии с

утвержденными формами федеральной отчетности (прогноз и фактическое распределение выпускников по каналам занятости), разработанных Координационно-аналитическим центром содействия трудоустройству выпускников учреждений профессионального образования (МГТУ им. Н.Э. Баумана) (<http://kcst.bmstu.ru/>). В связи с особым вниманием к процентному показателю трудоустройства выпускников вузов, как показателю их эффективности, в ВГУ при Управлении инноваций и предпринимательства был создан Центр развития карьеры, который заменил Отдел содействия трудоустройству выпускников. Ликвидированный отдел, по мнению руководства университета, не мог осуществлять эффективную работу по всем направлениям деятельности: предоставление отчетности по трудоустройству выпускников в КАЦСТ; анализ регионального рынка труда; взаимодействие с работодателями; организация мероприятий, направленных на формирование у студентов навыков построения успешной карьеры, практических умений эффективного взаимодействия с потенциальным работодателем и позиционирования себя как успешного молодого специалиста.

Центр развития карьеры (ЦРК), в составе которого четыре отдела, призван помочь студентам и выпускникам ВГУ найти себя в профессиональном мире, научиться проектировать свою карьеру и достигать поставленные цели в условиях быстро меняющейся рыночной экономики. Центр оказывает информационную, консалтинговую и профориентационную помощь студентам и выпускникам в адаптации к современному рынку труда, приобретении необходимых навыков самопрезентации, формировании взаимоотношений с потенциальными работодателями. Создание ЦРК было обусловлено и новыми задачами, которые необходимо решать в вузовском образовательном процессе:

- формирование у студентов и выпускников мотивации к самостоятельному планированию и построению карьеры;
- помощь выпускникам в позиционировании себя на рынке труда;
- содействие в наиболее полной профессиональной реализации.

Центр решает и такие задачи, как:

- создание благоприятного имиджа ВГУ, как заинтересованного в карьерном росте своих выпускников;
- содействие трудоустройству и развитию профессиональной карьеры студентов и выпускников ВГУ;
- развитие у студентов навыков ориентации на рынке труда;

- анализ регионального рынка труда и организация взаимодействия ВГУ с работодателями;
- содействие развитию партнерских, деловых отношений между выпускниками и ВГУ, укрепление их контактов с университетом.

Каждый отдел ЦРК выполняют определенный набор функций. В частности, отдел мониторинга трудоустройства выпускников:

- предоставляет студентам информацию об имеющихся вакансиях;
- формирует банк данных резюме студентов старших курсов,
- осуществляет мониторинг и анализ трудоустройства выпускников;
- разрабатывает учебно-методические материалы, а также информационные бюллетени;
- осуществляет организацию таких мероприятий как «Ярмарка вакансий», «День карьеры» и др.

Сотрудники отдела по взаимодействию с рынком труда:

- собирают и анализируют информацию о региональном рынке труда и имеющихся на предприятиях вакансиях;
- формируют банк данных о потенциальных работодателях;
- распространяют информацию о вакансиях, предоставляемых компаниями-работодателями;
- анализируют потребности предприятий и организаций региона в специалистах – выпускниках ВГУ;
- проводят социологические опросы работодателей о качестве подготовки выпускников ВГУ и др.

Отдел по взаимодействию с выпускниками осуществляет взаимодействие с «Ассоциацией выпускников ВГУ», вовлекая их в научную, социальную и прочую деятельность, с целью поддержания стабильных и взаимовыгодных связей с выпускниками.

Отдел по взаимодействию с филиалами курирует процесс мониторинга трудоустройства выпускников в Старооскольском и Борисоглебском филиалах ВГУ.

Для предоставления отчетов в КАЦСТ необходимо собрать данные о трудоустройстве всех выпускников образовательной организации. Это информация по распределению выпускников по каналам занятости, то есть 1) фактическое трудоустройство, 2) обучение в магистратуре, 3) служба в вооруженных силах, 4) декретный отпуск, 5) отсутствие трудоустройства. Далее, по информации о каждом выпускнике необходимо включить его в таблицы, содержащие сведения о группе предприятий по величине

(малое, среднее, крупное), о диапазоне заработной платы, о роду занятий по ОКВЭД, а также выяснить трудоустроен ли он по специальности и др. Сбор такого большого объема информации по каждому выпускнику невозможен без обратной связи, которую в ВГУ инициирует институт уполномоченных по трудоустройству на факультетах. Данный институт был создан приказом ректора в 2013-2014 уч. г. с целью обеспечения сбора и анализа информации по трудоустройству и планированию карьеры каждым выпускником университета. На должности уполномоченных были назначены лица из числа преподавательского состава, имеющие более тесные контакты со студенческой молодёжью и возможности обеспечить организационную поддержку мероприятий, инициированных ЦРК. В свою очередь, с целью предоставления уполномоченным от факультета контактной информации о студентах была разработана электронная система анкетирования, которая заполняется студентами выпускных курсов и помимо анкетных данных содержит целый блок вопросов, касающихся их трудоустройства. Анализируя заполненные анкеты, ЦРК получает информацию о том, трудоустроен ли выпускник в данное время, планирует ли трудоустройство по изучаемой специальности, чем руководствуется при поиске работы и какую помощь ему может оказать университет.

В систему работы ЦРК входит организация мероприятий, направленных на повышение эффективности профориентационной работы, развитие у студентов навыков самопрезентации и планирования успешной профессиональной карьеры.

Доказательством того, что ВГУ заинтересован в успешном трудоустройстве и дальнейшем карьерном росте своих выпускников является организуемый ЦРК студенческий форум «Перспектива», который направлен на содействие трудоустройству выпускников и на их успешную интеграцию в профессиональную среду. В ходе форума студенты выпускных курсов получают информацию о состоянии рынка труда Воронежской области, знакомятся с перспективами трудоустройства, совершенствуют практические умения и навыки эффективного взаимодействия с потенциальными работодателями.

Программа Форума включает встречу с успешными выпускниками ВГУ, которые добились желаемых профессиональных карьерных целей. В своих выступлениях они делятся со студентами своими взглядами на возможности карьерного роста молодых специалистов в современных условиях, дают практические советы по успешному трудоустройству и поведению на рынке труда.

Вторая часть Форума представляет собой традиционную «Ярмарку вакансий». Перед студентами выступают представители компаний-работодателей, которые имеют с ВГУ соглашение о сотрудничестве в рамках трудоустройства выпускников. Сотрудники компаний представляют студентам свои организации и рассказывают о широких возможностях трудоустройства по избранной ими специальности. Студенты задают представителям компаний интересующие их вопросы, а желающие получить работу заполняют анкеты и резюме с целью получения выбранных ими вакантных должностей.

Затем работа продолжается по секциям, где представители кадровых агентств в формате мастер-класса знакомят студентов с основными проблемами при устройстве на работу и способами их решения, учат использовать эффективные стратегии поведения на рынке труда, пользоваться услугами кадровых агентств, осознавать собственные конкурентные преимущества и уметь выигрышно показать их работодателю, выстраивать эффективное деловое общение с работниками кадровых служб, работодателями и другими специалистами, владеть техниками самопрезентации и уверенного поведения.

Мы исходим из того, что результативность взаимодействия работодателей и молодых специалистов на рынке труда зависит во многом от сформированности у выпускников вузов востребованных на рынке труда компетенций, а важным критерием успешного прохождения конкурса на вакансию является оценка личностного потенциала соискателя, и прежде всего, стремление молодого специалиста к саморазвитию, к профессиональному самосовершенствованию.

Таким образом, деятельность центров развития карьеры или отделов по трудоустройству вузов должна основываться на индивидуальном, лично ориентированном подходе к каждому из студентов выпускного курса по его трудоустройству *до* и *после* окончания вуза. Организационно-методическое обеспечение деятельности структурных подразделений вузов по содействию в трудоустройстве выпускников включает в себя следующее:

1. Создание базы данных выпускников (анкетирование, составление резюме, создание электронной базы и др.).
2. Создание банка данных потенциальных работодателей (подписание договоров с предприятиями/организациями о прохождении студентами стажировок, соглашений о сотрудничестве в рамках трудоустройства и др.).

3. Ознакомление студентов выпускных курсов и выпускников с базой вакансий территориальных органов по труду и занятости населения (сотрудничество с молодежными центрами занятости).

4. Организация различного вида мероприятий, направленных на содействие в трудоустройстве выпускников (ярмарки вакансий, дни карьеры молодых специалистов, презентационные мероприятия того или иного работодателя, проведение круглых столов с работодателями и др.).

5. Создание комиссии или института уполномоченных по трудоустройству выпускников на факультетах с целью получения информации о месте работы трудоустроенных выпускников и ознакомления нетрудоустроенных с базой вакансий и содействия их трудоустройству в соответствии с полученной специальностью.

6. Разработка методических материалов, программ дополнительного образования с целью развития у студентов навыков эффективного трудоустройства.

Литература:

1. Гуртов В.А. Трудоустройство выпускников (Показатель трудоустройства выпускников является одним из главных критериев оценки системы профессионального образования) / В.А. Гуртов // Служба занятости. – 2012. – № 1. – С. 36–37.

2. Комплексная методика мониторинга трудоустройства выпускников образовательных учреждений профессионального образования // http://симт.пф/docs/metodiki/komplex_metodika.pdf

3. Web-портал «Система интерактивного мониторинга трудоустройства выпускников» <http://симт.пф>

Щетинина И.А., Тихомирова Т.И.

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

НАУЧНО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ ПРИ РЕАЛИЗАЦИИ ДИСТАНЦИОННЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

В Концепции модернизации российского образования, одобренной Правительством Российской Федерации, отмечается, что развивающемуся обществу нужны современно образованные, нравственные, предприимчивые люди, способные самостоятельно принимать решения в ситуации выбора, прогнозируя их возможные

последствия, отличаются мобильностью, конструктивностью, обладают развитым чувством ответственности за судьбу страны.

Ситуация в системе образования такова, что результат образовательного процесса на выходе явно недостаточен для удовлетворения требований работодателя и государства к молодому специалисту.

Основная цель подготовки конкурентоспособных и элитных специалистов – подготовка разносторонне развитой личности, ориентированной в традициях отечественной и мировой научной мысли, способной к самостоятельному профессиональному выбору, самообразованию и самосовершенствованию. На реализацию указанной цели направлены основные критерии и базовые основы построения образовательного стандарта, подкрепленные методологическими аспектами подготовки специалистов высшей школы.

Важной составляющей системы образования России является непрерывная подготовка специалистов для различных отраслей практической и научно-теоретической деятельности, способных решать задачи, обусловленные как общими тенденциями развития человеческой цивилизации в целом, так и потребностями развития государства, интересами обеспечения его национальной безопасности в сложных условиях мирового развития, потребностями повседневной жизнедеятельности.

Одним из необходимых условий прогрессивного развития системы непрерывной подготовки специалистов (СНПС) является ее информатизация, способная внести серьезный вклад в совершенствование этой системы, в повышение уровня подготовки кадров, обеспечить не только процесс формирования их информационной культуры, но и формирование единого информационного пространства профессиональной деятельности, единой информационной среды обитания. При этом информатизация выступает не только и не столько как процесс овладения информационно-коммуникационными технологиями или его результат, но и как фактор изменения системных качеств СНПС, как одна из человеческих ценностей современного общества и его перспективного развития, как необходимая составляющая совершенствования системы образования России.

Потребности в решении задач совершенствования системы образования в целом и одной из ее подсистем – непрерывной подготовки специалистов – стимулируют научный поиск путей удовлетворения этой потребности. Основные усилия участников

данного процесса в основном сосредоточены на решении различных технологических и методических проблем формирования содержания обучения информатике студентов и школьников, поиске новых организационных форм и методов использования компьютерных технологий в обучении, исследовании психолого-педагогических особенностей диалога в системе «человек – компьютер».

Информатизация системы непрерывной подготовки специалистов осуществляется при запаздывании становления ее методологии. Зачастую к решению задач информатизации СНПС привлекаются специалисты, профессионально не подготовленные к этой деятельности. Так, в ряде научных исследований в России и за рубежом сделан вывод о недостатке подготовленных педагогических кадров с опытом использования компьютеров в обучении, об отсутствии критериев эффективности информатизации педагогических систем, об отсутствии научно обоснованной теории информатизации системы образования. Разработка содержания и процесса информатизации системы требует научного обоснования непрерывного формирования информационной готовности к профессиональной деятельности и жизнедеятельности в современных условиях, определения критериев и показателей эффективности информатизации СНПС, обоснования различных путей и прогнозирования возможных результатов данного процесса.

Таким образом, обобщение практики решения задач информатизации системы непрерывной подготовки специалистов, анализ современного состояния данного процесса, отраженного в научной литературе, позволяют вскрыть основное его противоречие. Это – противоречие между ориентацией педагогической практики на решение текущих проблем информатизации (компьютеризация, внедрение информационно-коммуникационных технологий в учебно-воспитательный процесс, обеспечение компьютерной грамотности) и ее собственными потребностями в усвоении методологических и теоретических основ информатизации СНПС, в определении стратегических перспектив ее развития.

Очевидно, что экстенсивный путь информатизации педагогических систем себя исчерпал: насыщение той или иной системы самыми новыми компьютерами не приводит к росту качества подготовки специалистов; внедрение новых информационно-коммуникационных технологий в педагогический процесс наталкивается на неподготовленность педагогических кадров и обучающихся к овладению ими; остаются не реализованными развивающий и обучающий потенциалы этих технологий; подготовка

кадров, призванных осуществлять информатизацию СНПС, далека от совершенства. Необходимость разрешения данного противоречия, потребность в поиске условий, направлений и путей информатизации различных педагогических систем обусловили постановку научной задачи – разработку методологических и теоретических основ информатизации системы непрерывной подготовки специалистов, что, с одной стороны, обусловило теоретико-методологический уровень данного исследования, а с другой, – определило формулировку его темы. Такой подход позволяет: на прикладном уровне ориентировать исследователей на обоснование специфических особенностей подготовки специалистов той или иной области практической деятельности; на теоретико-методологическом уровне – сосредоточить усилия на разработке наиболее общих основ информатизации СНПС.

Государственный образовательный стандарт РФ изложил основные требования к качеству современного образования, среди которых – умение ориентироваться в мировом информационном пространстве, владение навыками работы с постоянно изменяющимися массивами информации, владение информационной культурой.

Педагогическому коллективу необходимо освоить принципиально новые педагогические подходы, учитывающие новые знания и умения, которые не только способствуют процессу обучения, но и помогают студенту совершенствовать мышление и повышать интеллект. Эти новые подходы реализуются посредством дистанционного обучения с помощью новых интерактивных средств обучения, позволяющих качественно изменить методы, формы и содержание обучения.

Следует отметить, что информационная подготовка педагогических кадров в дистанционном обучении должна носить непрерывный характер.

В настоящее время решение проблем информатизации системы непрерывной подготовки специалистов носит спонтанный характер, поскольку они ориентированы на повседневные текущие задачи, связанные с расширением компьютерной базы, модернизацией программных средств, овладением отдельными элементами информационно-коммуникационных технологий и т.д. Разработка же долгосрочной стратегии связана с определением методологических и теоретических основ информатизации педагогической системы данного типа, выработкой достаточно универсальной модели решения этой задачи.

Предполагается, что обеспечение информатизации СНПС на научной основе возможно, если всесторонне учесть потребности

практики в развитии информатизации как: процесса; его результата; фактора изменения системных качеств педагогических систем; одной из человеческих ценностей современного и перспективного развития общества и системы образования России. При этом уровень готовности специалистов к профессиональной деятельности в условиях информатизации социума может быть существенно повышен, если разработаны, обоснованы и осознаны педагогическими кадрами методологические и теоретические основы информатизации системы непрерывной подготовки специалистов, которые включены в содержание их непрерывной информационной подготовки; реализуемые на практике методологические и теоретические основы педагогического процесса обеспечивают его личностно-деятельностную ориентацию, учитывают логику непрерывного образования, нацелены на создание профессионально ориентированной информационно-учебной среды подготовки специалистов на основе ее информатизации; образовательный процесс в системе непрерывной подготовки специалистов приведен в соответствие с закономерностями и тенденциями функционирования современной информационной среды и соответствует научно обоснованной модели непрерывного формирования готовности работать в этой среде; содержание обучения предусматривает направленность на решение профессионально-ориентированных задач на основе использования средств информационно-коммуникационных технологий и опирается на логику непрерывного образования.

В университете успешно реализуется обучение студентов по заочной форме обучения с применением дистанционных технологий по направлению 140100.62 «Теплоэнергетика и теплотехника». В связи с этим пристальное внимание было уделено формированию плана учебного процесса и учебно-методических комплексов направления.

По всем дисциплинам учебного плана разработаны учебно-методические комплексы, включающие в себя конспекты лекций с разработкой контрольных вопросов и заданий по каждому тематическому блоку, структура и содержание практических и лабораторных занятий, задания для контрольных точек, формирование методических рекомендаций к самостоятельному изучению дисциплины.

После создания УМК апробируются в учебном процессе, в ходе которого, анализируя результаты текущего контроля студентов, вносятся коррективы, таким образом, УМК постоянно совершенствуется.

Компоненты УМК дисциплины учитывают общую идеологию федеральной и региональной политики развития системы высшего образования, предусматривают логически последовательное изложение учебного материала, предполагают использование современных методов и технических средств интенсификации учебного процесса, позволяющие студентам глубоко осваивать учебный материал и получать навыки по его использованию на практике, соответствуют современным научным представлениям в предметной области.

В целом можно считать, что удалось добиться сбалансированности плана учебного процесса и разработанных учебно-методических комплексов дисциплин, и основной задачей на сегодняшний день является работа по кадровому и материальному обеспечению учебного процесса с помощью ректората и областной администрации.

Литература:

1. Зайцева Ж.З., Солдаткин В.И. Информатизация образования: состояние проблемы и перспективы. – М.:ИЦПКПС, 1998.
2. Краснова Г.А., Беяев М.И., Соловов А.В. Технологии создания электронных обучающих средств. – М.:МГИУ, 2002.
3. Федеральный Закон «О внесении изменений и дополнений в Закон Российской Федерации «Об образовании» и Федеральный Закон «О высшем и послевузовском профессиональном образовании»» (№ 11-ФЗ от 10.01.2003).

Сведения об авторах

Dimić Miloš – Faculty of economics, University of Niš (Serbia).

Filić Vojin – Faculty of economics, University of Niš (Serbia).

Kitanović Milan – Faculty of economics, University of Niš (Serbia).

Kostić Nikol – Faculty of economics, University of Niš (Serbia).

Абросимова Валентина Евгеньевна – студентка Белгородского инженерно-экономического института (г. Белгород).

Авилова Жанна Николаевна – кандидат социологических наук, доцент кафедры социологии и управления Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Азарова Светлана Анатольевна – специалист Центра карьеры ФГАОУ ВПО «Сибирский федеральный университет» (г. Красноярск).

Акимова Галина Захаровна – кандидат экономических наук, доцент кафедры стратегического управления Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Акульшина Ольга Юрьевна – студентка 4 курса кафедры социологии и организации работы с молодежью Белгородского государственного национального исследовательского университета (г. Белгород).

Алейникова Надежда Васильевна – старший преподаватель кафедры архитектуры и градостроительства Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Амельченко Ирина Анатольевна – кандидат биологических наук, доцент кафедры физического воспитания и спорта Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Аниканова Татьяна Викторовна – кандидат технических наук, старший преподаватель кафедры архитектурных конструкций Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Архипова Лидия Николаевна – преподаватель Государственного образовательного бюджетного учреждения среднего профессионального образования Воронежской области «Борисоглебский сельскохозяйственный техникум» (г. Борисоглебск).

Базна Ирина Александровна – кандидат исторических наук, специалист по работе с молодежью, доцент кафедры экономических и естественно-научных дисциплин Северо-Кавказского филиала

ФГБОУ ВПО «Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова» (г. Минеральные Воды)

Балабанова Гульнара Гусейновна – старший преподаватель: кафедры теории и методологии науки Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Балабон Галина Анатольевна – заместитель директора по практическому обучению и вопросам трудоустройства, руководитель Центра содействия трудоустройству, преподаватель Государственного бюджетного образовательного учреждения среднего профессионального образования Краснодарского края «Краснодарский краевой колледж культуры» (ст. Северская Краснодарский край).

Балбескова Ольга Анатольевна – МВА, ведущий специалист Центра развития карьеры Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Воронежский государственный университет» (ФГБОУ ВПО «ВГУ») (г. Воронеж).

Бахарев Виктор Владимирович – доктор социологических наук, профессор кафедры социологии и управления Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Бедняев Мерген Николаевич – студент 4 курса направления «Менеджмент» ФГБОУ ВПО «Калмыцкий государственный университет» (Республика Калмыкия, г. Элиста).

Белова Татьяна Владимировна – учитель русского языка и литературы Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 20 им. В.М. Елсукова» (Кемеровская область, г. Ленинск-Кузнецкий).

Белорусова Наталья Владимировна – кандидат педагогических наук, доцент, заместитель директора по воспитательной работе Филиала ФГБОУ ВПО «Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова» в г. Новороссийске (г. Новороссийск).

Беляева Лиля Юрьевна – старший преподаватель кафедры архитектурных конструкций Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Блажиевская Ирина Сергеевна – студентка 3 курса кафедры экономики и организации производства Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Богданов Василий Степанович – доктор технических наук, директор института технологического оборудования и

машиностроения, заведующий кафедрой механического оборудования Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Божков Юрий Николаевич – старший преподаватель кафедры менеджмента и внешнеэкономической деятельности Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Бойцова Кристина Олеговна – студентка Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Бондарчук Алена Ильинична – студентка Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Борисов Степан Сергеевич – ассистент кафедры социологии и организации работы с молодежью Белгородского государственного национального исследовательского университета (г. Белгород).

Бурлака Анна Германовна – студентка Белгородского инженерно-экономического института (г. Белгород).

Бурухина Татьяна Федоровна – кандидат педагогических наук, заведующий кафедрой, доцент Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения Высшего профессионального образования Российский государственный социальный университет (г. Москва).

Быкова Анна Николаевна – классный руководитель 10 Е класса, воспитатель ОГАОУ «Белгородский инженерный юношеский лицей-интернат» (г. Белгород).

Вакуленко Александра Николаевна – студентка Белгородского инженерно-экономического института (г. Белгород).

Ватулин Андрей Евгеньевич – Начальник Штаба ССО Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Великовский Леонид Эдуардович – главный технолог научно-производственного комплекса «Микроэлектроника» ЗАО НПФ «Микран» (г. Томск).

Вергун Алина Игоревна – студентка Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Власова Евгения Александровна – доцент кафедры социологии и управления Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Волошина Ирина Геннадьевна – кандидат философских наук, старший преподаватель кафедры социальной работы Белгородского государственного национального исследовательского университета (г. Белгород).

Гаижа Игорь Витальевич – студент Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Глаголев Сергей Николаевич – доктор экономических наук, профессор кафедры стратегического управления, ректор Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Гладкова Инна Александровна – доцент кафедры социологии и управления Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Глазкова Любовь – аспирант кафедры социальных технологий Белгородского государственного национального исследовательского университета (г. Белгород).

Глушнева Алена Сергеевна – студентка 3 курса кафедры экономики и организации производства Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Головенко Екатерина Сергеевна – студентка кафедры социологии и управления Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Горчакова Олеся Юрьевна – профконсультант НИ Томского государственного университета (г. Томск).

Гостяева Юлия Юрьевна – аспирант кафедры маркетинга, ведущий бухгалтер Управления бухгалтерского учета и финансового контроля Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Груздева Наталия Алексеевна – старший преподаватель кафедры физического воспитания и спорта Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Губарева Валентина Васильевна – доцент кафедры энергетики теплотехнологии Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Гумерова Гюзель Исаевна – доктор экономических наук, руководитель отдела образовательных проектов Фонда инфраструктурных и образовательных программ «Роснано» (ФИОП РОСНАНО) (г. Москва).

Данакин Николай Семенович – доктор социологических наук, профессор кафедры социологии и управления Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Данкова Жанна Юрьевна – доцент кафедры социологии и управления Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Даценко Анжелика Валерьевна – ведущий специалист Центра карьеры ФГАОУ ВПО «Сибирский федеральный университет» (г. Красноярск).

Демура Наталья Анатольевна – доцент кафедры экономики и организации производства Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Денисова Любовь Васильевна – кандидат химических наук, доцент кафедры неорганической химии Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Дергаусова Надежда Дмитриевна – заместитель директора ГБУДО «Белгородский областной Дворец детского творчества» (г. Белгород).

Дивиченко Олег Игоревич – аспирант кафедры социологии и управления Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Долженко Маргарита Леонидовна – методист Государственного образовательного учреждения «Кузбасский региональный институт развития профессионального образования» (Кемеровская область, г. Белово).

Дорохина Ольга Валерьевна – начальник отдела, соискатель Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования Армавирская государственная педагогическая академия (г. Армавир).

Дубровина Татьяна Александровна – аспирант института экономики и менеджмента Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Дураченко Андрей Викторович – Заместитель начальника Штаба ССО Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Дуюн Алина Александровна – Главный инженер Штаба ССО Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Дюкарева Валерия Игоревна – старший преподаватель кафедры высшей математики Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Ерохина Наталья Геннадиевна – специалист по учебно-методической работе отдела практик и трудоустройства студентов Елецкого государственного университета им. И.А. Бунина (г. Елец).

Жукова Ираида Николаевна – руководитель УПП (руководитель службы трудоустройства выпускников) СГТЭК ГОБУ СПО ВО «Семилукский государственный технико-экономический колледж» (г. Семилуки).

Загороднюк Лилия Хасановна – кандидат технических наук, профессор кафедры строительного материаловедения, изделий и конструкций Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Зайцева Татьяна Александровна – кандидат социологических наук, доцент кафедры социологии и управления Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Зайцева Татьяна Игоревна – ведущий инженер научно-методического центра профессиональной адаптации и трудоустройства специалистов Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Заичко Юлия Николаевна – студент 3 курса кафедры финансовый менеджмент Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Зернова Ксения Павловна – студентка 5 курса Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Зливко Надежда Владимировна – заведующий Центра содействия трудоустройству и адаптации к рынку труда выпускников, целевой контрактной и договорной подготовки специалистов ФГБОУ ВПО «Приамурский государственный университет имени Шолом-Алейхема» (г. Биробиджан).

Казаковцева Елена Николаевна – руководитель ЦСТВ Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Вятский государственный университет» (г. Киров).

Калашникова Виктория Юрьевна – студентка 3 курса кафедры экономики и организации производства Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Калинина Татьяна Валентиновна – кандидат педагогических наук, доцент кафедры психологии развития ФГАОУ ВО Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, (Арзамасский филиал) (Нижегородская область г. Арзамас).

Карайченцева Ирина Сергеевна – студентка Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Климова Елена Владимировна – кандидат технических наук, доцент кафедры безопасности жизнедеятельности Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Кобзева Галина Александровна – психолог Научно-методического центра профессиональной адаптации и трудоустройства специалистов Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Ковалева Марина Владимировна – ведущий специалист по кадрам Регионального центра содействия трудоустройству выпускников Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Ивановский государственный химико-технологический университет» (г. Иваново).

Ковалева Марина Владимировна – кандидат педагогических наук, доцент кафедры физического воспитания и спорта Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Коваленко Зоя Семеновна – начальник отдела практик и трудоустройства студентов Елецкого государственного университета им. И.А. Бунина (г. Елец).

Коваленко Ксения Юрьевна – студентка Белгородского инженерно-экономического института (г. Белгород).

Козлова Ольга Витальевна – кандидат наук, доцент Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Ивановский государственный химико-технологический университет» (г. Иваново).

Кокина Наталья Роальдовна – кандидат наук, доцент, проректор по учебной работе, директор Регионального центра содействия трудоустройству выпускников Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Ивановский государственный химико-технологический университет» (г. Иваново).

Коломыцева Елена Павловна – старший преподаватель кафедры информационных технологий Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Колпашникова Светлана Александровна – магистрант Финансово-экономического института ФГАОУ ВПО «Северо-Восточный федеральный университет им. М.К. Аммосова» (г. Якутск).

Коренькова Галина Викторовна – доцент кафедры архитектурных конструкций Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Корнеев Валерий Трофимович – доцент кафедры физики, директор Центра довузовской подготовки Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Королёва Александра Юрьевна – кандидат социологических наук, доцент кафедры теории и методики довузовской подготовки Российского государственного социального университета (г. Москва).

Королева Наталья Владимовна – кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики и организации производства Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Коротун Елена Николаевна – преподаватель довузовской подготовки Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Кочергина Мария Леонидовна – студентка 3 курса кафедры финансовый менеджмент Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Крамской Иван Сергеевич – кандидат юридических наук, доцент Белгородского юридического института МВД РФ (г. Белгород).

Крамской Сергей Иванович – кандидат социологических наук, профессор, заведующий кафедрой физического воспитания и спорта Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Кривцова Виктория Андреевна – студентка 3 курса кафедры финансовый менеджмент Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Крюкова Ольга Николаевна – студентка Белгородского инженерно-экономического института (г. Белгород).

Кузнецова Ирина Анатольевна – кандидат экономических наук, профессор кафедры экономики и организации производства

Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Ландин Виталий Александрович – руководитель кадровой службы ООО «Управляющая компания ЖБК-1» (г. Белгород).

Левченко Александр Сергеевич – кандидат экономических наук, старший преподаватель кафедры экономики и организации производства Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Легочкина Елена Николаевна – кандидат педагогических наук, доцент, декан подготовительного факультета для иностранных граждан, заведующий кафедрой русского языка и естественных дисциплин Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Лемешкина Виктория Олеговна – студентка кафедры экономики и организации производства Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Лобукова Алёна Сергеевна – студентка 4 курса кафедры социологии и организации работы с молодежью Белгородского государственного национального исследовательского университета (г. Белгород).

Локтионова Юлия Николаевна – кандидат экономических наук, доцент Российского государственного социального университета (г. Москва).

Ломаченко Светлана Николаевна – кандидат экономических наук, доцент, директор научно-методического центра профессиональной адаптации и трудоустройства специалистов Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Лопанов Александр Николаевич – доктор технических наук, заведующий кафедрой безопасности жизнедеятельности Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Лопанова Елена Вениаминовна – преподаватель химии высшей категории Областного государственного автономного образовательного учреждения среднего профессионального образования «Белгородский техникум промышленности и сферы услуг» (г. Белгород).

Луткова Ольга Юрьевна – студентка Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Любимова Мария Сергеевна – ассистент Российского государственного социального университета (г. Москва).

Люлюченко Михаил Владимирович – студент Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Марфин Юрий Сергеевич – кандидат химических наук, доцент Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Ивановский государственный химико-технологический университет» (г. Иваново).

Матюшкина Татьяна Павловна – старший преподаватель кафедры русского языка и естественных дисциплин подготовительного факультета для иностранных граждан Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Минаева Людмила Алексеевна – кандидат экономических наук, заведующий кафедрой экономики, менеджмента, маркетинга Белгородского инженерно-экономического института (г. Белгород).

Митичева Татьяна Ивановна – кандидат педагогических наук, доцент ФГАОУ ВО Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, (Арзамасский филиал) (Нижегородская область г. Арзамас).

Митякина Наталья Анатольевна – кандидат технических наук, доцент кафедры архитектурных конструкций, кафедры экспертизы и управления недвижимостью Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Михайличенко Сергей Анатольевич – кандидат технических наук, доцент кафедры технологических комплексов, машин и механизмов, проректор по инновационным технологиям и трудоустройству выпускников Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Могутова Оксана Александровна – старший преподаватель Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Мордовская Ольга Сергеевна – кандидат технических наук, доцент кафедры механического оборудования Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Моркина Надежда Анатольевна – специалист Центра карьеры ФГАОУ ВПО «Сибирский федеральный университет» (г. Красноярск).

Морозов Владимир Борисович – кандидат технических наук, доцент, директор Регионального центра содействия трудоустройству и

адаптации к рынку труда выпускников профессиональных учреждений высшего профессионального образования, ФГБОУ ВПО «Тульский государственный университет» (г. Тула).

Музылева Елена Сергеевна – студентка 4 курса, кафедры социологии и управления Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Мухин Леонид Николаевич - начальник РЦСТВ НИ Томского государственного университета (г. Томск).

Мясоедов Роман Александрович – доцент кафедры экономики и организации производства Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Надеев Григорий Анатольевич – аспирант кафедры социальных технологий Белгородского государственного национального исследовательского университета (г. Белгород).

Нарчуганов Антон Николаевич – кандидат химических наук, директор Центра карьеры ФГАОУ ВПО «Сибирский федеральный университет» (г. Красноярск).

Науменко Светлана Михайловна – кандидат экономических наук, доцент кафедры экономических и естественно-научных дисциплин Северо-Кавказского филиала ФГБОУ ВПО «Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова» (г. Минеральные Воды).

Никифорова Евгения Петровна – кандидат технических наук, доцент кафедры стратегического управления Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Огнев Сергей Петрович – кандидат технических наук, доцент, директор Института планирования карьеры Сибирского государственного индустриального университета (г. Новокузнецк).

Одинцова Ольга Ивановна – доктор технических наук, заведующий кафедрой, профессор Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Ивановский государственный химико-технологический университет» (г. Иваново).

Окунева Галина Леонидовна – кандидат технических наук, доцент кафедры высшей математики Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Оспищева Ольга Ивановна – Инженер Штаба ССО Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Пархоменко Людмила Алексеевна – старший преподаватель Белгородского инженерно-экономического института (г. Белгород).

Пашков Андрей Анатольевич – студент Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Пашкова Людмила Андреевна – старший преподаватель кафедры архитектурных конструкций Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Пеева Мария Владимировна – учитель русского языка и литературы Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 20 им. В.М. Елсукова» (Кемеровская область, г. Ленинск-Кузнецкий).

Перескокова Татьяна Аркадьевна – кандидат педагогических наук, доцент Старооскольского технологического института (филиал НИТУ «МИСИС») (г. Старый Оскол).

Перькова Маргарита Викторовна – кандидат архитектуры, профессор, заведующий кафедрой архитектуры и градостроительства Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Петимко Анжела Михайловна – кандидат экономических наук, доцент кафедры маркетинга Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Пигорева Анна Александровна – студентка Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Питенко Александра Александровна – студентка Белгородского инженерно-экономического института (г. Белгород).

Погромский Алексей Сергеевич – старший преподаватель, кафедры автомобильных и железных дорог Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Подборская Марина Владимировна – ведущий специалист Центра карьеры ФГАОУ ВПО «Сибирский федеральный университет» (г. Красноярск).

Подопригора Сергей Владимирович – директор ОКУ «Белгородский центр занятости населения» (г. Белгород)

Пожарицкая Екатерина Ивановна – студентка Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Полуэктова Валентина Анатольевна – кандидат технических наук, доцент кафедры неорганической химии Белгородского

государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Почернин Игорь Олегович – аспирант кафедры социологии и управления Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Родина Ирина Юрьевна – преподаватель профессиональных модулей и учебных дисциплин Государственного автономного профессионального учреждения Республики Саха (Якутия) «Якутский технологический техникум сервиса» (г. Якутск).

Роут Олеся Анатольевна – методист ГОУ «Кузбасский региональный институт развития профессионального образования» (Кемеровская область, г. Прокопьевск).

Рыбалкина Людмила Григорьевна – директор Регионального учебного консультационно-методического центра профориентации и содействия трудоустройству выпускников «Карьера»

Рябов Александр Алексеевич – кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики и организации производства Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Рябцева Светлана Васильевна – старший преподаватель кафедры высшей математики Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Ряпухина Виктория Николаевна – кандидат экономических наук, доцент кафедры стратегического управления Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Садаков Денис Андреевич – студент, техник ЦСТВ Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Вятский государственный университет» (г. Киров).

Самоварова Елизавета Сергеевна – студентка 3 курса кафедры экономики и организации производства Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Сангаева Тамара Евгеньевна – ассистент кафедры менеджмента и финансов ФГБОУ ВПО «Калмыцкий государственный университет» (Республика Калмыкия, г. Элиста).

Сахаров Юрий Владимирович – кандидат технических наук, доцент кафедры Физическая электроника Томского государственного университета систем управления и радиоэлектроники, ТУСУР (г. Томск).

Свинцова Дарья Алексеевна – специалист Центра карьеры ФГАОУ ВПО «Сибирский федеральный университет» (г. Красноярск).

Селиванова Елена Вячеславовна – старший преподаватель кафедры высшей математики Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Сергеев Денис Геннадьевич – кандидат технических наук, доцент Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Вятский государственный университет» (г. Киров)

Сиваченко Леонид Александрович – доктор технических наук, профессор кафедры СДПТМиО ГУ ВПО «Белорусско-Российского университета» (Республика Беларусь, г. Могилев).

Сивушова Елена Викторовна – декан факультета инженерных технологий и экономики Белгородского инженерно-экономического института (г. Белгород).

Слабинская Ирина Александровна – доктор экономических наук, профессор, заведующий кафедрой бухгалтерского учета и аудита Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Слюняева Раиса Владимировна – студентка Белгородского инженерно-экономического института (г. Белгород).

Смоленская Оксана Алексеевна – доцент кафедры социологии и управления Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Соловьёв Виктор Петрович – кандидат технических наук, профессор Старооскольского технологического института (филиал НИТУ «МИСИС») (г. Старый Оскол).

Спесивцева Светлана Евгеньевна – кандидат педагогических наук, доцент кафедры социологии и управления, директор института дистанционного образования Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Столярова Вера Афанасьевна – кандидат экономических наук, профессор кафедры менеджмента и внешнеэкономической деятельности Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Строкова Валерия Валерьевна – доктор технических наук, профессор, заведующий кафедрой материаловедения и технологии материалов Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Тарасенко Виктория Николаевна – кандидат технических наук, доцент кафедры архитектурных конструкций Белгородского

государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Тасич Владица – дипломированный экономист, Экономический факультет Приштинского университета с временным местонахождением в Косовской Митровице (Республика Сербия)

Тикунова Инга Вильямовна – кандидат технических наук, профессор кафедры неорганической химии Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Тихомирова Тамара Ивановна – кандидат технических наук, доцент кафедры энергетики теплотехнологии Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Тихонова Ирина Олеговна – студентка 1 курса магистратуры Национального исследовательского Томского государственного университета (г. Томск).

Ткаченко Ирина Валериевна – профессор, доктор психологических наук Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования Армавирская государственная педагогическая академия (г. Армавир).

Ткаченко Юлия Александровна – кандидат экономических наук, доцент кафедры бухгалтерского учета и аудита Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Тоцкая Инна Викторовна – кандидат социологических наук, доцент кафедры социологии и управления Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Троян Павел Ефимович – доктор технических наук, профессор, заведующий кафедрой Физическая электроника Томского государственного университета систем управления и радиоэлектроники, ТУСУР. Имеет правительственные награды: «Почетный работник науки и техники РФ», «Почетный работник Высшего профессионального образования» (г. Томск).

Уварова Людмила Марковна – начальник Центра карьеры ФГАОУ ВПО «Северо-Восточный федеральный университет им. М.К. Аммосова» (г. Якутск).

Уральский Владимир Иванович – кандидат технических наук, профессор кафедры технологических комплексов, машин и механизмов, директор Центра дополнительного профессионального

образования и инновационных технологий Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Фанина Евгения Александровна – кандидат технических наук, доцент кафедры безопасности жизнедеятельности Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Фарафонова Ирина Викторовна – ведущий бухгалтер Центра дополнительного профессионального образования и инновационных технологий Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Фомин Владимир Николаевич – кандидат социологических наук, профессор кафедры социологии и управления Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Халенко Вероника Олеговна – студентка 3 курса кафедры экономики и организации производства Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Халиулина Валентина Владимировна – кандидат экономических наук, доцент Кемеровского государственного университета (г. Кемерово), Юргинского технологического института (филиала) Томского политехнического университета (Кемеровская область, г. Юрга).

Ханина Елена Геннадьевна – инженер научно-методического центра профессиональной адаптации и трудоустройства специалистов Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Харьковская Елена Михайловна – студентка 3 курса кафедры финансовый менеджмент Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Хорошун Нарине Агасиевна – кандидат социологических наук, доцент кафедры социологии и управления Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Чернушкина Наталья Владимировна – методист ГОУ «Кузбасский региональный институт развития профессионального образования» (Кемеровская область, г. Прокопьевск).

Черныш Надежда Дмитриевна – доцент кафедры архитектурных конструкций Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Чернышева Ольга Николаевна – учитель физики Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №20 им. В.М. Елсукова» (Кемеровская область, г. Ленинск-Кузнецкий).

Чикилева Елена Николаевна – аспирант кафедры социологии и управления Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Шавырина Ирина Валерьевна – кандидат социологических наук, доцент кафедры социологии и управления Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Шамаева Ольга Петровна – кандидат социологических наук, профессор кафедры социологии и управления Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Шаповалова Инна Сергеевна – доктор социологических наук, профессор, заведующий кафедрой социологии и организации работы с молодежью Белгородского государственного национального исследовательского университета (г. Белгород).

Шаткова Маргарита Геннадьевна – студентка Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Шварцман Любовь Александровна – студентка 1 года обучения магистратуры, специальность Социальная работа ФГБОУ ВПО «Приамурский государственный университет имени Шолом-Алейхема» (г. Биробиджан).

Шевцова Раиса Григорьевна – кандидат химических наук, доцент, профессор кафедры неорганической химии, Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Шевченко Мария Алексеевна – студентка Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Шестериков Евгений Викторович – кандидат технических наук, начальник научно-производственного комплекса «Микроэлектроника» ЗАО НПФ «Микран» (г. Томск).

Шкода Виктория Васильевна – студентка 4 курса кафедры социологии и организации работы с молодежью Белгородского

государственного национального исследовательского университета (г. Белгород).

Шукчус Любовь Витаутасовна – кандидат психологических наук, доцент кафедры социологии и управления Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Щербакова Марина Викторовна – кандидат педагогических наук, доцент, руководитель Центра развития карьеры Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Воронежский государственный университет» (ФГБОУ ВПО «ВГУ») (г. Воронеж).

Щетинина Ирина Александровна – кандидат технических наук, доцент кафедры энергетики теплотехнологии Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Ярмоленко Любовь Ивановна – старший преподаватель кафедры экономики и организации производства Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова (г. Белгород).

Региональный научно-методический центр профессиональной адаптации и трудоустройства специалистов БГТУ им. В.Г. Шухова (РНМЦ ПАТС) –

инновационная площадка для развития различных форм взаимодействия трех заинтересованных сторон: Университета, студентов (выпускников) и работодателей.

Студентам и выпускникам РНМЦ ПАТС предлагает:

- ✓ консультирование по вопросам трудоустройства: информирование об источниках поиска работы, написание и корректировка резюме, подготовка к прохождению профессионального отбора в компаниях;
- ✓ информацию о вакансиях и стажировках на начальные позиции в компаниях и организациях от работодателей и кадровых агентств;
- ✓ информирование об источниках временной занятости студентов;
- ✓ участие в презентациях компаний, Днях карьеры, ярмарках вакансий, организуемых на базе РНМЦ ПАТС;
- ✓ участие в тематических презентациях, мастер-классах и тренингах по технологии поиска работы, основам составления резюме и прохождения собеседования, самопрезентации и др.;
- ✓ размещение резюме студентов и выпускников в базах резюме РНМЦ ПАТС и открытых интернет систем – АИСТ, Scillbook.

Работодателям РНМЦ ПАТС предлагает:

- ✓ размещение информации о вакансиях на сайте РНМЦ ПАТС, Scillbook и на информационных стендах факультетов БГТУ им. В.Г. Шухова;
- ✓ использование возможностей открытого и дистанционного дополнительного профессионального образования для подготовки необходимых организации кадров и повышения их квалификации;
- ✓ проведение научно-практических конференций и семинаров с участием представителей предприятий;
- ✓ участие в Днях карьеры и ярмарках вакансий, организуемых РНМЦ ПАТС;
- ✓ проведение презентации компании перед целевой аудиторией (целенаправленный поиск специалистов из числа студентов и выпускников);
- ✓ содействие в поиске и подборе персонала из числа студентов и выпускников.

Мы работаем для Вас!

КАДРОВОЕ АГЕНТСТВО ООО «Открытые технологии»

Уважаемые работодатели и соискатели вакансий!

На базе БГТУ им. В.Г. Шухова функционирует кадровое агентство, которое предлагает следующие услуги:

<p>✓ профконсультирование для взрослых с целью смены профессиональной сферы или построения плана карьерного развития (компьютерное тестирование и консультация психолога). Помощь в трудоустройстве (составление и корректировка резюме, работа с различными источниками поиска работы).</p>
<p>✓ поиск и подбор персонала для организаций и компаний, используя новейшие методики (прямой поиск и рекрутинг) и обширную базу резюме выпускников;</p>
<p>✓ размещение информации о компании, предприятии, организации и их вакансиях на внутривузовских информационных источниках (СМИ, интернет-ресурсы);</p>
<p>✓ организация и проведение встречи студентов с представителями компании с целью информирования студентов об условиях и системе подбора молодых специалистов;</p>
<p>✓ обучение и развитие персонала. Проведение авторских психологических тренингов и семинаров для повышения эффективности и результативности работы сотрудников (тренинг убеждающей коммуникации, тренинг формирования команды, тренинг лидерства, тренинг эффективных продаж др.).</p>
<p>✓ оценка персонала:</p> <ul style="list-style-type: none"> - психологическое тестирование на этапе подбора персонала. Выявление особенностей личности, интеллекта и мотивации соискателя с целью прогнозирования его профессиональной успешности. Составление развернутого психологического портрета сотрудника с описанием его преимуществ и недостатков относительно вакансии, на которую он претендует. - социально-психологическая диагностика трудового коллектива с целью создания эффективной команды, выявления нереализованного профессионального потенциала сотрудников, удовлетворенности трудом и лояльности персонала и др. - психологическое тестирование и экспертная оценка сотрудников организации с целью выявления кадрового резерва и составления индивидуальных программ развития для сотрудников, построения модели "идеального исполнителя" для конкретной должности.

Мы готовы к плодотворному сотрудничеству и ждем Ваших предложений!

Центр развития карьеры БГТУ им. В.Г. Шухова

Профессиональный успех выпускников – успех вуза!

Центр развития карьеры (ЦРК) осуществляет широкий спектр образовательных услуг по профессиональной ориентации и оптимизации индивидуальной образовательной траектории студентов БГТУ им. В.Г. Шухова, продвижению программ дополнительного профессионального образования (ДПО), применяя на практике концепцию непрерывного образования и профессионального сопровождения карьеры.

<p>✓ прохождение индивидуального профориентационного тестирования с использованием компьютерных программ профессиональной и психологической оценки личности, позволяющего определить направление и тип построения профессионального образования и карьеры, соответствующий профессиональным склонностям и особенностям личности (компьютерные комплексы «Профкарьера», «Профориентатор» и др.)</p>
<p>✓ участие в тренингах личностного роста, направленных на повышение профессиональной и личностной эффективности (тайм-менеджмент, развитие лидерских качеств, коммуникативной компетентности, влияния и противодействию влиянию и др.).</p>
<p>✓ получение дополнительных квалификаций и профессиональной переподготовки в соответствии с индивидуальными карьерными и профессиональными целями;</p>
<p>✓ обучение по программе авторского курса «Технология успешного трудоустройства», который направлен на формирование навыков успешного трудоустройства и карьерного развития.</p>
<p>✓ участие во встречах Ассоциации выпускников БГТУ им. В.Г. Шухова</p>

Наши контакты:

Почтовый адрес: Россия, 308012, г. Белгород, ул. Костюкова 46

БГТУ им. В. Г. Шухова, Гк 233.

Тел./факс: (4722) 30-99-64

E-mail: pats@intbel.ru

**ЦЕНТР ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ И ИННОВАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ
БГТУ ИМ. В.Г. ШУХОВА**

**предлагает профессиональное обучение и повышение
квалификации по следующим специальностям и направлениям:**

- Водитель автомобиля категории «В»
- Арматурщик
- Асфальтобетонщик
- Бетонщик
- Каменщик
- Контролер измерительных приборов и специального инструмента
- Лепщик архитектурных деталей
- Маляр
- Монтажник систем вентиляции, кондиционирования воздуха, пневмотранспорта и аспирации
- Монтер пути
- Облицовщик-плиточник
- Оператор видеозаписи
- Оператор котельной
- Оператор ПЭВМ
- Слесарь механосборочных работ
- Слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматике
- Слесарь по ремонту автомобилей
- Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования
- Токарь
- Штукатур
- Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования
- Электросварщик на автоматических и полуавтоматических машинах
- Электросварщик ручной сварки
- Бухгалтерский учет
- Компьютерные информационные технологии (пользователь ПК)
- Компьютерные технологии в рекламе и автоматизированном проектировании «AutoCAD», «Компас 3D»
- Компьютерные информационные технологии в бухгалтерском учете с использованием программы «1С:Бухгалтерия»
- Компьютерные информационные технологии в бухгалтерском учете с использованием программы «1С:Зарплата и кадры»
- Компьютерные информационные технологии в бухгалтерском учете с использованием программы «1С:Торговля и склад»

- Менеджмент в подразделениях по маркетингу и сбыту продукции
- Менеджмент офиса
- Основы предпринимательства
- Ценообразование и сметное нормирование в строительстве

Открыто обучение по программам профессиональной переподготовки:

- Промышленное и гражданское строительство
- Ценообразование и сметное нормирование в строительстве
- Информационные системы в управлении персоналом
- Системы и средства защиты информации

Минимальный уровень образования обучающихся по программам профессиональной переподготовки – среднее профессиональное.

По результатам обучения выдается диплом о профессиональной переподготовке, дающий право заниматься новым видом профессиональной деятельности.

Страничка в интернете: <http://www.bstu.ru/collaboration/education/cdpo/>.

Обращаться по телефонам: (4722) 55-21-21, (4722) 54-98-57, (4722) 30-99-94.



БЕЛГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ им.В.Г.ШУХОВА

ДИСТАНЦИОННОЕ ОБУЧЕНИЕ



В БГТУ им. В.Г. Шухова ведется подготовка по программам высшего профессионального образования заочной формы обучения с применением дистанционных технологий.

Приглашаем всех желающих на заочное обучение с применением дистанционных технологий по следующим направлениям и специальностям:

Направления подготовки бакалавров

- 38.03.01 - Экономика
- 38.03.02 - Менеджмент
- 38.03.03 - Управление персоналом
- 21.03.02 - Землеустройство и кадастры
- 13.03.01 - Теплоэнергетика и теплотехника
- 13.03.02 - Электроэнергетика и электротехника
- 23.03.01 - Технология транспортных процессов
- 27.03.02 - Управление качеством
- 23.03.03 - Эксплуатация транспортно-технологических машин и комплексов
- 15.03.02 - Технологические машины и оборудование
- 20.03.01 - Природообустройство и водопользование
- 23.03.02 - Наземные транспортно-технологические комплексы
- 18.03.01 - Химическая технология
- 18.03.02 - Энерго- и ресурсосберегающие процессы в химической технологии, нефтехимии и биотехнологии
- 08.03.01 - Строительство
- 20.03.01 - Техносферная безопасность
- 27.03.01 - Стандартизация и метрология
- 15.03.05 - Конструкторско-технологическое обеспечение машиностроительных производств

Программы подготовки специалистов

- 21.05.04 - Горное дело
- 23.05.01 - Наземные транспортно-технологические средства
- 08.05.02 – Строительство железных дорог, мостов и транспортных тоннелей

Ведется набор по направлениям подготовки магистров

Институт дистанционного образования функционирует и развивается как современная инновационно-образовательная структура

*Комплексное методическое обеспечение учащихся;
Современные средства обучения;
Интернет - сопровождение;
Доступная стоимость обучения;
Диплом государственного образца.*

Наш адрес:
308012 г. Белгород, ул. Костюкова, 46;
Приемная комиссия БГТУ: тел. (4722) 55-41-03
Институт дистанционного образования БГТУ им.В.Г.Шухова:
(4722) 30-99-04; 23-05-08; 54-39-62, [Http://des.bstu.ru](http://des.bstu.ru)

*Доступно! Удобно!
Качественно!*

**НА ОЧНУЮ ФОРМУ ОБУЧЕНИЯ ПРИЕМ
В БГТУ ИМ. В.Г. ШУХОВА ОСУЩЕСТВЛЯЕТСЯ
ПО СЛЕДУЮЩИМ ПРОГРАММАМ ПОДГОТОВКИ
БАКАЛАВРОВ, СПЕЦИАЛИСТОВ И МАГИСТРОВ**

**1. ИНСТИТУТ СТРОИТЕЛЬНОГО МАТЕРИАЛОВЕДЕНИЯ И
ТЕХНОСФЕРНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ (ИСМиТБ)** тел.: (4722) 55-37-61

Бакалавриат

18.03.01 – Химическая технология¹:

- Химическая технология тугоплавких неметаллических и силикатных материалов
- Технология и переработка полимеров
- Технология защиты от коррозии

18.03.02 – Энерго- и ресурсосберегающие процессы в химической технологии, нефтехимии и биотехнологии³:

- Рациональное использование материальных и энергетических ресурсов
- Основные процессы химических производств и химической кибернетики

20.03.01 – Техносферная безопасность³:

- Безопасность технологических процессов и производств
- Защита в чрезвычайных ситуациях
- Инженерная защита окружающей среды
- Радиационная и электромагнитная безопасность

20.03.02 – Природообустройство и водопользование³:

- Природообустройство
- Технология очистки природных и сточных вод

29.03.04 – Технология художественной обработки материалов³

Специалитет

20.05.01 – Пожарная безопасность

2. АРХИТЕКТУРНО-СТРОИТЕЛЬНЫЙ ИНСТИТУТ (АСИ)

тел.: (4722) 55-88-03

Бакалавриат

07.03.01 – Архитектура³

07.03.03 – Дизайн архитектурной среды³

07.03.04 – Градостроительство³

08.03.01 – Строительство¹:

- Промышленное и гражданское строительство
- Городское строительство
- Техническая эксплуатация объектов ЖКХ
- Экспертиза и управление недвижимостью
- Проектирование зданий
- Водоснабжение и водоотведение
- Теплогазоснабжение и вентиляция
- Производство строительных материалов, изделий и конструкций
- Наносистемы и трансфер технологий
- Информационно-строительный инжиниринг

21.03.02 – Землеустройство и кадастры³

22.03.01 – Материаловедение и технология материалов³

Специалитет

08.05.01– Строительство уникальных зданий и сооружений:

- Строительство высотных и большепролетных зданий и сооружений

21.05.01 – Прикладная геодезия:

- Геодезическое обеспечение строительного надзора и экспертиз

**3. ИНСТИТУТ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ И
УПРАВЛЯЮЩИХ СИСТЕМ (ИИТУС) тел.: (4722) 55-35-37**

Бакалавриат

- 09.03.01 – Информатика и вычислительная техника³**
- 09.03.02 – Информационные системы и технологии³**
- 09.03.03 – Прикладная информатика²**
- 09.03.04 – Программная инженерия³**
- 15.03.04 – Автоматизация технологических процессов и производств³**
- 15.03.06 – Мехатроника и робототехника³**
- 27.03.01 – Стандартизация и метрология³**
- 27.03.02 – Управление качеством²**
- 27.03.04 – Управление в технических системах³**

Специалитет

- 10.05.01 – Информационная безопасность автоматизированных систем**

4. ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ И МЕНЕДЖМЕНТА (ИЭМ)

тел.: (4722) 54-97-09

Бакалавриат**38.03.01 – Экономика³:**

- Экономика предприятий и организаций
- Финансы и кредит
- Бухгалтерский учет, анализ и аудит
- Мировая экономика

38.03.02 – Менеджмент³:

- Стратегический менеджмент
- Маркетинг

38.03.03 – Управление персоналом³:

- Управление персоналом организации

Специалитет

- 38.05.01 – Экономическая безопасность**

**5. ИНСТИТУТ ТЕХНОЛОГИЧЕСКОГО ОБОРУДОВАНИЯ И
МАШИНОСТРОЕНИЯ (ИТОиМ) тел.: (4722) 55-44-22**

Бакалавриат**08.03.01 – Строительство³:**

- Механизация и автоматизация строительства

15.03.01 – Машиностроение³

- Технологии, оборудование и автоматизация машиностроительных производств

15.03.02 – Технологические машины и оборудование¹:

- Компьютерные технологии в проектировании оборудования предприятий строительных материалов
- Технологические машины и комплексы предприятий строительных материалов
- Машины и аппараты пищевых производств

15.03.05 – Конструкторско-технологическое обеспечение машиностроительных производств¹:

- Технология машиностроения
- Технологическая мехатроника и робототехника

- Системы компьютерно-технологической подготовки и управления машиностроительными производствами

54.03.02 – Декоративно-прикладное искусство и народные промыслы³:

- Арт-дизайн
- Художественная обработка металла
- Художественная обработка камня

Специалитет

15.05.01 – Проектирование технологических машин и комплексов:

- Проектирование технологических машин и комплексов предприятий строительной индустрии
- Проектирование технологических комплексов механосборочных производств

21.05.04 – Горное дело:

- Горные машины

6. ТРАНСПОРТНО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ (ТТИ)

тел.: (4722) 54-96-62

Бакалавриат

08.03.01 – Строительство³:

- Автомобильные дороги и аэродромы

23.03.01 – Технология транспортных процессов³:

- Организация и безопасность движения
- Расследование и экспертиза ДТП

23.03.02 – Наземные транспортно-технологические комплексы³:

- Подъемно-транспортные, строительные, дорожные машины и оборудование
- Машины и оборудование природообустройства и защиты окружающей среды

23.03.03 – Эксплуатация транспортно-технологических машин и комплексов¹:

- Автомобильный сервис
- Сервис транспортных и транспортно-технологических машин и оборудования (строительные, дорожные и коммунальные машины)

Специалитет

08.05.01 – Строительство уникальных зданий и сооружений:

- Строительство автомагистралей, аэродромов и специальных сооружений

08.05.02 – Строительство железных дорог, мостов и транспортных тоннелей:

- Строительство дорог промышленного транспорта.

23.05.01 – Наземные транспортно-технологические средства:

- Подъемно-транспортные, строительные, дорожные средства и оборудование
- Технические средства природообустройства и защиты в чрезвычайных ситуациях

7. ЭНЕРГЕТИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ (ЭИ)

тел.: (4722) 54-50-43

Бакалавриат

13.03.01 – Теплоэнергетика и теплотехника³:

- Энергетика теплотехнологий
- Энергообеспечение предприятий
- Экономика и управление на предприятии теплоэнергетики

13.03.02 – Электроэнергетика и электротехника¹:

- Электроснабжение
- Электропривод и автоматика
- Нетрадиционные и возобновляемые источники энергии

¹ – Набор ведется как на прикладной, так и академический бакалавриат

² – Набор ведется только на прикладной бакалавриат

³ – Набор ведется только на академический бакалавриат

Научное издание

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

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

В двух частях

Часть 2

Статьи печатаются в авторской редакции

Подписано в печать 20.12.14. Формат 60x84/16. Усл. печ. л. 27.
Уч.-изд. л. 25,2. Тираж 120 экз. Заказ 363.
Отпечатано в Белгородском государственном технологическом
университете им. В.Г. Шухова
308012, г. Белгород, ул. Костюкова, 46