ЕГУ имени И.А. Бунина

АДАПТАЦИЯ К РЫНКУ ТРУДА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

Сборник материалов
Всероссийской научно-практической конференции
с международным участием

Елец - 2018

ЕГУ им. И.А. Бунина

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФГБОУ ВО «ЕЛЕЦКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМ. И.А. БУНИНА»
ОТДЕЛ ОРГАНИЗАЦИИ ПРАКТИК И СОДЕЙСТВИЯ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

АДАПТАЦИЯ К РЫНКУ ТРУДА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

Сборник материалов
Всероссийской научно-практической конференции
с международным участием

г. Елец, ЕГУ им. И.А. Бунина, 26 июня 2018 г.

Под редакцией Т.А. Поляковой, Т.И. Комаричевой

Елец – 2018

ЕГУ им. И.А. Бунина

УДК 331.53
ББК 65.05
А 28

Печатается по решению редакционно-издательского совета
Елецкого государственного университета имени И.А. Бунина
от 29. 01. 2018 г., протокол № 1

А 28 Адаптация к рынку труда молодых специалистов и содействие их трудоустройству: сборник материалов Всероссийской научно-практической конференции с международным участием, г. Елец, ЕГУ им. И.А. Бунина, 26 июня 2018 г. / Под редакцией Т.А. Поляковой, Т.И. Комаричевой. – Елец: ЕГУ им. И.А. Бунина, 2018. – 165 с.

ISBN 978-5-94809-995-8

Сборник сформирован по материалам Всероссийской научно-практической конференции с международным участием «Адаптация к рынку труда молодых специалистов и содействие их трудоустройству», состоявшейся 26 июня 2018 года в Елецком государственном университете им. И.А. Бунина.

В сборнике рассматриваются психологические проблемы современного рынка труда, трудоустройства и партнерства в этой сфере. Авторами исследуются вопросы личностной зрелости выпускников вуза; психологические аспекты трудовой адаптации выпускников учебных заведений; психология самопрезентации при трудоустройстве; несогласованность требований работодателей и компетенций, закрепленных в образовательных стандартах.

Материалы сборника представляют интерес для специалистов центров содействия трудоустройству выпускников образовательных учреждений, научно-педагогических кадров, работодателей, представителей федеральных и региональных органов государственной власти, среднего и высшего образования, органов государственной власти в сфере занятости населения, общественных организаций, рекрутинговых и кадровых агентств, а также для широкого круга читателей и исследователей, интересующихся данной тематикой.

УДК 331.53
ББК 65.05

ISBN 978-5-94809-995-8

© Елецкий государственный
университет им. И.А. Бунина, 2018

СОДЕРЖАНИЕ

Введение …….. 5
Будякова Т.П., Дворяткина С.Н. Толерантность к неопределенности – характерологическая черта выпускника, необходимая для трудоустройства……..... 6
Буланкина Н.Е. Творческое начало личности как фактор адаптации в среде хаотично развивающегося глобализирующегося мира …… 10
Бурцев В.А., Карташова В.Н. Аспекты эффективности учебной практики студентов в вузе …….. 17
Вдовченко Т.А., Щепетильников В.Н. Старт в профессию (на примере рынка труда города Ельца) ……..... 22
Губанова Е.В. Проектная деятельность обучающихся как инструмент формирования универсальных и профессиональных компетенций в высшей школе ……... 26
Губин М.А., Державин Д.К. Повышение стоимости профессиональных знаний студентов на рынке труда через призму взаимодействия вуза и коммерческой компании в ИТ-кластере……..… 29
Джорова Б.Г., Алмазова И.Г. Профессиональная подготовка и реализация профессионалов, подготовленных в Юго-западном университете «Неофит Рильски» ……..… 35
Евстигнеева Е.Н., Исаева Е.Б. Современное состояние физкультурно-спортивного рынка труда города Ельца: проблемы и перспективы…..… 52
Зайцев А.А., Кравченко В.А., Чистяков Р.Ю. Подготовка кадров для агропромышленного сектора на базе учебно-опытного поля Елецкого государственного университета им. И.А. Бунина …….. 55
Заострожная Ю.С. Исследование базовой подготовленности выпускников Тверского государственного университета к трудовой деятельности……... 58
Зайцева И.В., Зигрид Крамер. Педагогическая стажировка в Германии как фактор повышения конкурентоспособности выпускников института филологии ЕГУ им. И.А. Бунина ……... 65
Золотарев В.Б., Никонов М.В., Бунеев С.С. Требование работодателей – основной ориентир для формирования профессионально-компетентного и конкурентоспособного на рынке труда выпускника профессионального образовательного учреждения …….. 70
Ковалева М.В. Деятельность студенческой общественной организации при Региональном центре содействия трудоустройству выпускников вузов, как способ развития личностного потенциала и конкурентного преимущества при трудоустройстве (на примере актив-группы Формула Будущей Работы Ивановского государственного химико-технологического университета)……. 80
Маркова С.В. Личностная зрелость как условие конкурентоспособности выпускников образовательных учреждений …….. 85

Морозова Е.С., Шатрова Е.С. Повышение конкурентоспособности выпускников вуза в условиях цифровой трансформации компаний и Индустрии 4.0. ……..…... 89
Некрылова О.Г. Особенности организации и проведения производственной практики студентов-историков согласно стандартам третьего поколения ……..... 94
Никонов М.В., Золотарев В.Б., Зайцев А.А., Никонова Г.Н., Чаткин М.Н. Взаимодействие высших учебных заведений в области реализации программ дополнительного профессионального образования: опыт работы ЛИППКК АПК …… 99
Полтавская Н.Е. Профессиональная адаптация и проблемы трудоустройства выпускников в Луганской Народной Республике ……..……... 103
Полякова Т.А. Партнерство в системе образовательное учреждение – работодатель: опыт и перспективы …… 108
Сапрыкин В.А., Ерохина Н.Г. Проблематизация самозанятости в общем вопросе трудоустройства выпускников вузов: социологический аспект …… 117
Сливинский Е.В., Радин С.Ю., Ловкис В.Б. Подготовка специалистов для машиностроения на основе привлечения студентов и школьников к научно-техническому творчеству ……... 121
Суровцева Е.С. Интерактивные методики преподавания как фактор повышения конкурентоспособности выпускников вузов ……..... 128
Трофимова Е.И., Кузнецов Д.В., Хрипунов Ю.В. Взаимодействие с работодателями как необходимое условие подготовки специалистов …… 131
Фирсов О.А. Современное состояние рынка труда и проблемы трудоустройства молодых специалистов в г. Липецке ……..... 137
Хворова Л.Е., Чжан Ливэй О некоторых аспектах системы подготовки молодых преподавателей русского языка китайской национальности (из опыта сотрудничества Биньхайского института иностранных дел (г. Тяньцзинь) и Тамбовского государственного университета имени Г.Р.Державина) …… 142
Шатохин А.А., Ельникова О.Е. Профессиональная идентификация студентов как фактор, влияющий на ход трудоустройства выпускников вуза …… 147
Эль Хажж Е.Н. Международное партнерство в подготовке кадров для предприятий легкой промышленности …… 151
Сведения об авторах …… 155
Информация для работодателей о направлениях подготовки бакалавриата и магистратуры, реализуемых в университете …… 159
Информация для работодателей о реализуемых в вузе дополнительных профессиональных программах профессиональной переподготовки и повышения квалификации …….. 163

Введение

Уважаемые коллеги!

В Елецком государственном университете им. И.А. Бунина 26 июня 2018 года состоялся круглый стол в рамках работы Всероссийской научно-практической конференции с международным участием «Адаптация к рынку труда молодых специалистов и содействие их трудоустройству». Конференция была организована отделом организации практик и содействия трудоустройству управления образовательной политики при активной поддержке дирекций институтов вуза.

Главная цель конференции – обобщение опыта сотрудничества государственных органов власти, учебных заведений, профильных предприятий и организаций, негосударственных организаций в сфере содействия трудоустройству студентов и выпускников и выработка предложений по еѐ совершенствованию.

В работе конференции приняли участие более 50 человек из 6 стран мира и 19 организаций РФ: руководителей и специалистов государственной службы занятости, руководителей и специалистов предприятий и организаций по работе с персоналом, руководителей центров содействия трудоустройству выпускников вузов и профессиональных образовательных организаций РФ и др.

В ходе конференции активную позицию и конструктивные предложения представляли делегаты из Республики Беларусь (г. Минск), Ливана (г. Джуни), Луганской Народной Республики (г. Луганск), Болгарии (г. Благоевград), Германии (г. Вернигероде), Китая (г. Биньхай), Липецкого института переподготовки и повышения квалификации кадров агропромышленного комплекса, Волгоградского государственного аграрного университета, Ивановского государственного химико-технологического университета, Самарского государственного экономического университета, Крымского федерального университета имени В.И. Вернадского, Елецкого государственного университета им. И.А. Бунина и др. Среди руководителей и специалистов государственных служб занятости участниками круглого стола стали представители ОКУ «Липецкий городской центр занятости населения», ОКУ «Елецкий городской центр занятости населения» и т.д.

Круглый стол в рамках конференции послужил платформой для диалога и взаимодействия всех заинтересованных сторон с целью обмена опытом по содействию трудоустройству выпускников вузов и профессиональных образовательных организаций.

Т.П. Будякова,
С.Н. Дворяткина
ФГБОУ ВО «Елецкий государственный университет им. И.А. Бунина»

T.P. Budyakova,
S.N. Dvoryatkina
Bunin Yelets State University

ТОЛЕРАНТНОСТЬ К НЕОПРЕДЕЛЕННОСТИ – ХАРАКТЕРОЛОГИЧЕСКАЯ ЧЕРТА ВЫПУСКНИКА, НЕОБХОДИМАЯ ДЛЯ ТРУДОУСТРОЙСТВА

TOLERANCE TO UNCERTAINTY – CHARACTERIAL DESCRIPTION OF THE GRADUAT, NEEDED FOR EMPLOYMENT

В статье рассматриваются вопросы современных требований к личности выпускника, необходимых для успешного трудоустройства. Показывается, что толерантность к неопределенности является необходимым качеством личности, способствующим преодолению психологических трудностей трудоустройства.

In the article the questions of modern requirements to the personality of the graduate necessary for successful employment are considered. It is shown that tolerance to uncertainty is an indispensable quality of the individual, contributing to overcoming the psychological difficulties of finding a job.

Ключевые слова*: трудоустройство, личность, толерантность к неопределенности, я-концепция.*

Keywords: *employment, personality, tolerance to uncertainty, i-concept.*

В современных условиях повышенной конкуренции на рынке труда и трудностей, порождаемых проблемами поиска работы, удовлетворяющей внутренним запросам выпускника вуза, особое значение приобретают исследования по выработке механизмов, позволяющих выпускнику справляться с этими вызовами. В силу этого актуальны вопросы, связанные с устойчивостью личности к сложностям трудоустройства в современное время.

Психологические ресурсы в решении этих проблем выражаются в формировании определенных качеств личности, позволяющих не только нейтрализовывать указанные проблемы, но и находить оптимальные решения в сложившихся обстоятельствах. Термин «толерантность к неопределенности» был введен Э. Френкель-Брунсвик и трактовался как способность справляться со сложностью окружающего мира [3, 4]. В сложных и даже трагических ситуациях для человека «личность, толерантная к неопределѐнности, рассматривает любую неопреде-

лѐнную ситуацию как возможность выбора, развития, приобретения нового опыта, не испытывает деструктивной тревоги в неопределѐнных ситуациях, способна активно и продуктивно действовать в них». Напротив, личность, интолерантная к неопределѐнности, «имеет высокий уровень тревожности в ситуациях неопределѐнности или даже угрозы еѐ возникновения, даже если эта неопределѐнность означает развитие и позитивное изменение в будущем» [1].

Взгляды Э. Френкель-Брунсвик нашли свое развитие, в частности, в теории профессионального выбора американского исследователя Джона Льюиса Холланда (70-е годы XX века) [4]. Суть теории Д. Холланда в том, что, по его мнению, удовлетворенность профессией зависит от внутреннего выбора личности. Общий подход автора заключается в позиции, что профессиональный выбор, профессиональная самореализация и успешность в профессии обусловлены не только наследственностью, но и предшествующими условиями жизни и окружения, формирующими тип личности. Сам Д. Холланд своей биографией подтвердил этот тезис. Он довольно средне окончил университет, потом защитил довольно среднюю докторскую диссертацию. Но благодаря самотверженности в работе стал знаменитым ученым. Самоотверженность стала тем типологическим качеством ученого, которое позволило ему толерантно относиться ко всем перипетиям его профессиональной судьбы и достичь профессионального успеха.

Главное научное достижение Д. Холланда в том, что он описал типы личностей, которые могут эффективно или неэффективно строить стратегии трудоустройства. Личность – это мотивы, интересы или ценности, в том числе предпочтения в профессиональных ролях, а также характер и «Я-концепция». Эти характеристики личности легли в основу созданной Д. Холландом типологии, в которой они выполняют функцию таксонов (классификационных оснований) или мереологических единиц. Показательно, что три из выделенных Д. Холландом типов личностей строят свое отношение к профессии по типу: «Это не мое». Это люди, у которых отсутствует черта характера – «толерантность к неопределенности». Наиболее эффективный тип личности, напротив, более толерантен ко всем видам деятельности, предлагаемых реальной жизнью, поэтому он и более успешен в трудоустройстве.

Так, в **реалистическом типе** «Я-концепция» дана через бездействие, через отрицание («Я не такой. Это не мое»). К «не моим» видам деятельности этот тип относит: преподавательскую и терапевтическую виды деятельности, деятельности, связанные с социальными ситуациями. При возможности трудоустройства на работу, связанную с указанными выше видами деятельности, эти установки помешают профессиональной адаптации.

Исследовательский (интеллектуальный) тип относит к «не моей» деятельности предпринимательские виды деятельности. На рынке труда этот тип будет не востребован в ситуации наличия возможности стоить профессиональную карьеру в предпринимательском режиме.

Социальный тип дан через позитивную «Я-концепцию» («Я – такой, это – мое»). Однако представители этого типа осознают себя только как обладающими исключительно преподавательскими способностями, готовыми помочь, понять других. При таком ограничении профессионального самосознания, таким

выпускникам трудно будет переориентироваться на виды труда, которые предлагает реальный рынок.

Артистический (художественный, креативный) тип включает «Я-концепцию» как по типу отрицания, так и позитивную («Это не мое, я – такой»). Данные люди осознают себя как оригинальные и независимые личности. С такими установками этим людям не только будет сложно найти работу, но и, найдя ее, они могут ее скоро потерять, поскольку руководитель будет требовать от новичка дисциплинированности и ответственности, что не типично для парадигмы артистической личности.

В предпринимательском типе суть «Я-концепции» заключается в установках, что монотонный труд и занятия, связанные с ручным трудом не являются предпочтениями личности. Эти установки не позволят выпускнику долго задерживаться на одном месте и получить требуемый производственный опыт и стаж, чтобы продвигаться по карьерной лестнице.

Самый приемлемый тип личности для успешного трудоустройства – это **конвенциальный тип.** Прежде всего, он отличается особыми установками, как к жизни, так и к профессии. Это установки конформности, послушности, гибкости, практичности.

На наш взгляд, формирование конвенционального типа личности с характерологической чертой «толерантность к неопределенности» в процессе обучения в ВУЗе должно происходить в ходе практикоориентированных занятий. В ходе таких занятий у студентов формируется собственный портфель практикоориентированных достижений – портфолио, где «копятся» варианты возможных жизненных ситуаций и модели их решения. В качестве формы таких занятий могут выступать деловые игры, в которых моделируется профессиональная деятельность, обеспечивается формирование и развитие практических и социальных навыков, профессиональных компетенций. Сама логика имитации профессиональной деятельности порождает потребность в новых знаниях через стимулирование большого количества идей и способов их реализаций, что позволяет готовиться к возможным перипетиям в реальной жизни. Толерантность к неопределенности – это способность нелинейно мыслить путем динамичной смены ситуативных условий, активизации процессов саморазвития и самоорганизации при интенсивном восприятии учебной информации, которая формируется именно в процессе решения реальных профессиональных задач, особенно нестандартных.

Под *деловой игрой* мы понимаем социально-обучающую модель, которая направлена на достижение цели, имитирует условия, содержание, отношения, динамику и особенности той или иной профессиональной деятельности. Деловая игра позволяет в достаточной мере воспроизводить (моделировать) деятельность специалистов, выявлять проблемы, оценивать каждый вариант, принимать решение и определять механизм его реализации в соответствии с ситуацией, сложившейся на конкретном предприятии, фирме и т. п.

При выборе модели деловой игры важным аспектом является направленность, профиль обучения студентов. Участники деловой игры должны иметь представление о той профессиональной области, в которой в дальнейшем будут

применены полученные навыки. Наиболее продуктивными моделями деловых игр, ориентированных на формирование толерантности к неопределенности, будут модели, опирающиеся на междисциплинарные связи нескольких профилирующих дисциплин и направлений подготовки. При этом математические познания часто выступают ключевым фактором в процессе становления профессионала, способствующим адаптации к социально-экономическим реалиям, обеспечивающим широту будущего профессионального маневра выпускника. Математика позволяет оценить параметры модели проблемной ситуации с учетом неопределенности и недостаточности исходной информации, некорректности и нечеткости постановки задач, выступая тем самым эффективным инструментом профессиональной деятельности.

Учитывая потребности рынка труда и высокие требования, предъявляемые работодателями, нами разработан цикл деловых игр, направленных на формирование толерантности к неопределенности, включающей умение работать в условиях неопределенности и быстрой смены условий задач; оперативно принимать верные решения, быстро реагировать на новые ситуации и интерпретировать реальность с разных ракурсов; способность преодолевать шаблонное видение проблем и интегрировать для их решения разные подходы и методы; эффективно распределять интеллектуальные и другие ресурсы и управлять своим временем.

Например, для студентов-юристов мы предлагаем следующую тематику деловых игр:

– «Судебный процесс по правовому регулированию игорного бизнеса». Судебному разбирательству отводится центральная роль в юридической практике, а владение математическими методами в оценке свидетельских показаний или прогнозировании судебных решений вооружит современного выпускника эффективным инструментарием, применяемым в количественном анализе судебных процессов;

– «Исследование вопросов дерматоглифики». Принятие или отклонение активно обсуждаемой в теории и на практике гипотезы, состоящей в установлении зависимости между склонностью к убийству, к употреблению наркотических веществ и некоторыми параметрами пальцевой дерматоглифики, возможно только на основе применения широкого спектра математико-статистических средств;

– «Совершенствование правового регулирования бюджета на основе современных технологических достижений в науке». Рассмотрение и исследование проблемы повышения эффективности формирования и расходования бюджетных средств в интересах общества на основе математического и компьютерного моделирования актуально не только в свете антикоррупционной парадигмы действий правительства РФ, но и выступает перспективным в контексте реализации одного из пяти ключевых направлений «Нормативно-правовое регулирование», выделенных в Послании Президента Российской Федерации от 1 декабря 2016 года для реализация масштабной программы последнего десятилетия «Цифровая экономика».

Практикоориентированные знания и умения, получаемые в ходе деловых игр, обогащают портфолио будущего профессионала, повышая его конкурентоспособность.

Таким образом, в условиях высокой степени жизненной неопределенности, многообразия выбора альтернатив и возможностей роль профессиональной деятельности с учетом фактора неизвестности становится приоритетной. Именно в способности к толерантности и готовности принимать неопределенность проявляются наиболее перспективные качества, необходимые для того, чтобы выдержать конкуренцию, соответствовать требованиям, предъявляемым работодателями, и успешно трудоустроиться.

Список литературы:

1. Осин, Е.А. Факторная структура русскоязычной версии шкалы общей толерантности к неопределенности Д. Маклейна / Е.А. Осин // Психологическая диагностика. – 2010. – № 2. – С. 65-86.
2. According to the State of California. California Birth Index, 1905 – 1995. Center for Health Statistics, California Department of Health Services, Sacramento, California.
3. Frenkel-Brunswik E. Intolerance of Ambiguity as an Emotional and Perceptual Personality Variable / E. Frenkel-Brunswik // Journal of Personality. – 1949. – Vol. 18. – P. 108–143.
4. Frenkel-Brunswik E. Personality theory and perception. / E. Frenkel-Brunswik. – In R. Blake & G. Ramsey (Eds.), Perception: An approach to personality. – New York: Oxford University Press, 1951.

Н.Е. Буланкина
Новосибирский институт повышения квалификации
и переподготовки работников образования

N.E.Bulankina
Novosibirsk Institute of Professional Skills Improvement &
Vocational Retraining of Education Workers

ТВОРЧЕСКОЕ НАЧАЛО ЛИЧНОСТИ КАК ФАКТОР АДАПТАЦИИ В СРЕДЕ ХАОТИЧНО РАЗВИВАЮЩЕГОСЯ ГЛОБАЛИЗИРУЮЩЕГОСЯ МИРА

CREATIVE MESSAGE OF A PERSONALITY AS A FACTOR FOR ADAPTATION IN THE ENVIRONMENT OF THE CHAOTICALLY CONSTRUCTED GLOBAL WORLD

В статье с позиций теории культурного самоопределения личности представлено «развертывание» концепта о необходимости обеспечения высокого уровня развития творческого начала человека. В силу сочетания множества внешних и внутренних факторов утверждается, что только творчески активная личность способна преодолеть психологические барьеры коммуникативного характера, создаваемые современной социокультурной средой.

The article presents the concept that is significant in terms of the need for the high level of creativity development of a personality. In light of the author's theory of cultural self-

determination in modern socio-cultural space the system of different factors, both internal and external, should be taken into consideration if one wishes to stand and overcome psychological barriers of communicative essence.

Ключевые слова: *творческая активность (ТА), вызовы современности, культурное самоопределение (КС)**,** психологическое равновесие (ПР), глобализм,*

Key words: *creative activity**,** messages of modernity, cultural self-determination (CSD), psychological balance (PB), globalism*

Постановка проблемы

Философское осмысление реалий социокультурного пространства и методологии профессионального образования, отражающей требования к теоретико-методологической подготовке и психологической готовности специалиста к новым условиям жизни в рыночной экономике, позволяют по-новому интерпретировать такие качества современного человека, как умение достойно и выразительными средствами культуры (прежде всего языковыми и коммуникативными стратегиями) передать продуктивную, ценностно ориентированную информацию; умение системно создавать условия и реальные ситуации для диалога/полилога с другими в среде обитания и выполнения профессиональных функций; способность и готовность критически осмыслять информацию из разных ресурсных источников разнообразными средствами в целях повышения качества профессиональной деятельности. Именно эти качества личности необходимо постоянно культивировать, развивать и совершенствовать в себе, так как, отбирая ту или иную информацию, современный специалист призван работать на человеческое достоинство в современном обществе, на повышение ответственности за результаты своего труда. В свете обозначенных реалий проблема непрерывного образования и самообразования личности педагога, специфика деятельности которого заключается в создании оптимальных условий для формирования вышеперечисленных качеств обучающихся в пространстве эффективного общения, приобретает первостепенную значимость.

Признание гуманистического вектора развития стратегическим и тактическим ориентиром современной системы отечественного профессионального образования (Е.В.Бондаревская, В.В.Гузеев, В.Н.Карташова, Ю.А.Комарова, А.В Молокова, Е.С.Полат, В.В.Сериков, В.Я.Синенко, В.Н.Турченко и многие другие) позволяет выдвинуть творческое начало личности в качестве ведущего фактора адаптации современного человека в пространстве глобализирующегося мира. Творческая активность способна обеспечить человеку стабильность и устойчивость, а также результативность его профессиональной деятельности в пространстве психологического равновесия. Учитывая актуальность обозначенной проблемы, цель исследования может быть сформулирована следующим образом: выявить взаимосвязь между **ТА** и **ПР** учителя в контексте основных положений авторской теории КС личности в образовательном пространстве системы повышения квалификации и переподготовки работников образования, согласно которой КС исследуется как педагогическая стратегия и тактика языковой самореализации, а также как процесс языкового самовыражения личности [2, 15].

Методология и программа исследования

Творческая активность (**ТА**) в данной работе рассматривается как профессионально-ценностное личностное новообразование, предусматривающее методологическую, психолого-педагогическую, дидактическую и методическую готовность современного педагога к выполнению целого комплекса профессиональных задач разной сложности. Искомое новообразование *является важнейшим показателем культурного самоопределения личности педагога,* и прежде всего *п*равильности выбора им социокультурного кода, т.е. личностного *самовыражения в языках,* вербальных и невербальных, а также профессиональной самореализации в специфике *ориентации на общение*, направленного на другого человека. В нашем случае, на непосредственных участников образовательного процесса, в основании которого взаимодействие языков и поликультур в пространстве современной информационно-образовательной и электронно-ресурсной среды, где педагог призван стать медиатором и модератором, тьютором и чутким наставником каждого участника [1, 84]. Данное личностное новообразование невозможно без психологической устойчивости и равновесия, в основание которых эмоционально-положительное, мотивационно-потребностное отношение к своей профессии, направленной на другого человека.

Психологическое равновесие **(ПР)** как второе значимое профессионально-ценностное личностное новообразование современного педагога включает в себя целостную систему убеждений учителя о себе относительно уровня сформированности профессионально-ценностных качеств, позволяющих с готовностью выполнять эффективно целый комплекс профессиональных задач разной сложности – быстро и точно ставить профессиональные цели и намечать пути их достижения; прогнозировать возможные результаты принятого решения; уметь оценивать свои действия и нести ответственность за последствия принятых решений; уметь оперативно принимать наиболее оптимальное решение в нетипичной или критической ситуации, адаптироваться в меняющихся условиях; уметь легко взаимодействовать с людьми, быть мобильным и гибким при осуществлении профессиональных контактов. **ПР** также призвано обеспечить творческую активность личности, коррелируя с ней [3, 83].

В качестве *технологического обеспечения актуализации* вышеперечисленных качеств в ценностной сфере профессиональной деятельности педагога предлагается к использованию *развивающая и проектная технологии с*овершенствования профессиональных компетенций учителя. Первая, развивающая технология рассматривается в контексте теоретических и праксеологических оснований культурного самоопределения личности как процесса совершенствования профессионализма и мастерства педагога в коммуникативном пространстве полифоничной среды, поликультурной и много/полиязычной по содержанию и характеру современных технологий, включая информационные и электронно-цифровые ресурсы с их полиязычной атмосферой[1]. Вторая, но не менее значимая

[1] См. подробнее: Буланкина Н.Е. Проблема эффективного культурного самоопределения личности в полиязыковом образовательном пространстве. Монография / Н.Е. Буданкина. – М.: АПКиПРО, 2002; Буланкина Н.Е. Гуманизация полиязыкового образовательного пространства. Докторская диссертация / Н.Е. Буланкина. – Барнаул: АГУ, 2005.

технология – проектная методика исследуется в свете требований к организации проектной деятельности [6, 20], сформулированных в работах отечественных дидактов в начале третьего тысячелетия.

Авторская педагогическая теория и технология эффективного культурного самоопределения личности в полиязыковом образовательном пространстве предполагает прежде всего несколько направлений гуманизации российского образовательного пространства [4, 20], это и *социальное, и педагогическое обеспечение*.

Социальное направление предусматривает: а) доступность в любые учебные заведения, независимо от материального положения и социального статуса поступающих; б) материальное обеспечение всех обучающихся, достаточное для их успешной учебы и всестороннего развития личности; в) трудоустройство выпускников в соответствии с полученной специальностью и квалификацией; г) высокий социальный статус и материально-бытовое положение профессорско-преподавательского и вспомогательного состава учебных заведений на уровне, соответствующем общественной значимости их труда; д) соединение процесса обучения с производительной, научно-поисковой и социально-политической деятельностью; е) финансирование, достаточное для развития материально-технической базы образования в соответствии с современными социальными, педагогическими и гигиеническими требованиями (внедрение высоких информационных технологий в процессы обучения и управления, все более освобождающих обучающихся и педагогов от выполнения рутинных работ для творческой деятельности).

Педагогическое направление предполагает: а) развитие гуманистического сознания обучающихся, связанного с признанием другого человека высшей ценностью, позитивным отношением к природе и культурным ценностям человечества средствами всех образовательных областей и учебных дисциплин; б) активацию самообучения; в) раскрытие их педагогического потенциала путем организации процессов взаимообучения и взаимовоспитания через коллективные формы обучения и воспитания; г) применение личностно-ориентированных модульно-образовательных технологий, максимально адаптированных к индивидуальным особенностям каждого обучающегося; д) развитие самоуправления в школьных (студенческих) и педагогических коллективах; е) диалектический переход детерминации образовательного процесса педагогом в самодетерминацию самоопределяющейся и самообучающейся личности.

В свою очередь, критерии *эффективности гуманизации* полиязыкового образовательного пространства включают**:**

– устойчивое развитие и функционирование поликультурного (полиязыкового) образования, соотнесенного с принципами гуманизма;

– преобразование процесса развития способности и открытости человека к постоянному развитию, готовности к пересмотру своих взглядов и позитивному восприятию незнакомых феноменов окружающего мира на основе гармоничного взаимодействия культур и языков;

– приобщение непосредственных участников образовательного процесса к языкам культуры с выходом на индивидуальные выразительные средства и фор-

му самовыражения, в основе которого культура личностного самоопределения, обеспечивающая «языковой канал» личности к поликультурному окружающему миру и одновременно к проявлению национального самосознания, социальной идентификации, осознанного социального и профессионального выбора;

– эффективное взаимодействие субъектов образовательного процесса в целях реализации стратегической линии *обучения творчеству творчеством*, направленной на самореализацию полиязыковой личности в социальной поликультурной практике.

В процессе исследования возможностей авторского проекта «*Культурное самоопределение личности обучающихся в полиязыковом образовательном пространстве*» (с 1993 по настоящее время) перечисленные выше позиции находят применение в работе стажировочных площадок и в рамках курсового повышения квалификации мастеров педагогического труда и молодых педагогов. Эти позиции отражаются прежде всего в процессе детального осмысления и разработки проблемы, которая завершается вполне реальным, осязаемым *практическим результатом*, оформленным разными способами и средствами. Базовые ориентиры к использованию метода проектов в учебном процессе системно используются при инициировании совместного научного поиска куратора проекта и самих педагогов.

Обсуждение результатов исследования

1. Сотрудничество кафедры гуманитарного образования НИПКиПРО с методобъединениями и кафедрами образовательных учреждений – непременное условие профессионального роста учителя-гуманитария, а также один из методов исследования в рамках включенного эксперимента.

Полученные результаты проведенного пролонгированного исследования позволяют утверждать, что реализация метода проектов и исследовательского метода на практике ведет к изменению не только *позиции учителя*; из носителя готовых знаний он превращается в организатора познавательной, исследовательской деятельности своих учеников, т.е. принципиально иного профессионального статуса и образа педагога. Это находит отражение в соблюдении принципов гуманизации в пространстве уроков, в наличии перечисленных выше содержательных компонентов в структуре КС личности, а именно, повышается уровень творческой активности и психологической устойчивости и равновесия, личностных новообразований учителя. Материалы исследования – свидетельство того, что при проектировании и организации инновационной среды педагогами-практиками выполняются следующие наиболее значимые требования-принципы:

а) наличие значимой в исследовательском, творческом плане проблемы/задачи, требующей интегрированного знания; б) практическая, теоретическая, познавательная значимость предполагаемых результатов; в) самостоятельная (индивидуальная, парная, групповая) деятельность учащихся; г) структурирование содержательной части проекта (с указанием поэтапных результатов); д) использование исследовательских методов, предусматривающих определенную последовательность действий.

Педагоги начинают понимать необходимость *организации объективной внешней оценки проектной деятельности в инновационном пространстве, которая* предусматривает следующую последовательность действий:

а) значимость и актуальность выдвинутых проблем, адекватность их изучаемой тематике; б) корректность используемых методов исследования и методов обработки получаемых результатов; в) активность каждого участника проекта в соответствии с его индивидуальными возможностями; г) коллективный характер принимаемых решений (при групповом проекте; д) характер общения и взаимопомощи, взаимодополняемости участников проекта; е) необходимая и достаточная глубина проникновения в проблему; ж) привлечение знаний из других областей; з) доказательность принимаемых решений, умение аргументировать свои заключения, выводы; и) эстетика оформления результатов проведенного проекта; к) умение отвечать на вопросы оппонентов, лаконичность и аргументированность ответов каждого члена группы.

К результирующим эффектам проводимой инновационной работы можно также отнести основательное знание своего предмета, его специфики и реалий английского языка, а также высочайшего уровня свободное владение иноязычной речевой культурой составляет основу культурного самоопределения личности. К ним относятся и произносительные навыки, и разнообразие речевых и коммуникативных стратегий, и содержательное наполнение речи, и авторская направленность речевого высказывания на аудиторию слушателей и партнеров по диалогу/полилогу, и спонтанность высказываний, артистизм, а также содержательность докладов и презентаций по избранной проблеме проекта.

2. *Результаты целевых наблюдений в процессе проводимого пролонгированного исследования и некоторых других используемых методик поисковой деятельности (интервьюирование, анкетирование, метод-сочинений, мастер-классы и т.д.) являются свидетельством того, что изменяется и психологический климат в классе.*

В условиях инновационного пространства учитель в рамках учебно-воспитательной работы ориентирует обучающихся на разнообразные виды самостоятельной деятельности, на приоритет деятельности исследовательского, поискового, творческого характера. А в самой профессиональной деятельности учителя наблюдаются принципиальные изменения, согласно критериям КС личности учителя, о которых говорится в начале данной статьи, а именно, повышается творческая активность в совокупности с личностным новообразованием – психологической устойчивостью и психологическим равновесием всех участников образовательного процесса.

Повышается мотивация учителя к самообразованию и самореализации в форме различных проектов. Это и публикации в профессиональных журналах «Сибирский учитель», «Иностранные языки», «Просвещение». Только в 2017 году было издано свыше 100 статей по различным проблемам лингвистики и методике преподавания иностранных языков в школе. Среди мотивов педагоги называют стремление поделиться разработками с коллегами, участвовать в работе профессиональных сообществ, создавать на базе своих школ стажировочные площадки и консультационные научно-методические центры, участвовать в ве-

бинар-совещаниях и семинарах с выступлениями, повысить квалификационную категорию и т.д. Находясь в профессиональном пространстве педагогического роста и мастерства, учителя демонстрируют уникальность своего педагогического опыта на системно проводимых семинарах. За последние полгода было проведено свыше 50 проблемных семинаров на базе стажировочных площадок Новосибирска и Новосибирской области.

Заключение

Резюмируя изложенное, сформулируем некоторые выводы перспективного характера относительно результатов исследования проблемы, заявленной в заголовке данного опуса.

1. Разработанные авторские материалы [2; 4] для изучения результатов включенного эксперимента позволили установить позитивную корреляцию между творческой активностью и психологическим равновесием учителя. В системе концептуальных положений авторской теории КС *психологическая компетенция* личности занимает одну из ведущих позиций – гуманистическую, стратегическую, социокультурную, профессиональную, позволяя повысить творческую активность – обучающего и обучающихся – в пространстве психологического комфорта.

2. В процессе исследования также было установлено, что позитивная динамика данной связи возможна при условии *системного и последовательно культивируемого у педагога рефлексивного мышления о*тносительно его профессионально-ценностных качеств, проявляющихся в следующей цепочке умений: *умение действовать – умение быть – умение жить* (по В.Н. Карташовой) [5].

3. Проведенное микроисследование значимо также для расширения и углубления *системы знаний о психологическом балансе,* который приобретает первостепенную важность при использовании развивающей и проектной технологий как принципиально важном подходе в контексте стандартов третьего поколения высшего профессионального образования педагога.

Список литературы:

1. Буланкина, Н.Е. Cultural self-identification of a teacher in the context of reforms in professional education (Культурное самоопределение педагога в контексте реформ профессионального образования) / Н.Е. Буланкина // Известия ЮФУ. – Ростов н/Д, 2017. – № 7. – С. 81-89.
2. Буланкина, Н.Е. Коммуникативные аспекты современного языкового образования: учебное пособие / Н.Е. Буланкина. – Новосибирск: НИПКиПРО, 2015. – 102 с.
3. Буланкина, Н.Е. Актуальные вопросы психологического равновесия участников поликультурного образования / Н.Е. Буланкина, Стив Брэчер // Психология образования в поликультурном пространстве. – 2018. – № 1. – С. 82-88.
4. Буланкина, Н.Е. Концептосфера гуманистического образования: учебно-методическое пособие / Н.Е. Буланкина, В.Н. Турченко. – Новосибирск, 2004. – 250 с.
5. Карташова, В.Н. Теория культурного самоопределения младшего школьника в условиях раннего иноязычного образования: монография / В.Н. Карташова, Е.А. Исаев. – Елец, 2012. – 99 с.
6. Новые педагогические и информационные технологии в системе образования / Под ред. Е.С. Полат. – М., 2000. – 150 с.

В.А. Бурцев,
В.Н.Карташова
ФГБОУ ВО «Елецкий государственный университет им. И.А. Бунина»

V. A. Burtsev,
V.N.Kartashova
Bunin Yelets State University

АСПЕКТЫ ЭФФЕКТИВНОСТИ УЧЕБНОЙ ПРАКТИКИ СТУДЕНТОВ В ВУЗЕ

ASPECTS OF EFFECTIVENESS OF STUDENTS IN THE UNIVERSITY

Данная статья посвящается описанию отдельных вопросов, связанных с анализом роли, значения, структуры, оценки качества и эффективности организации и проведения учебных практик. Обсуждается проблема того, какие аспекты организации учебных практик можно считать эффективными для подготовки студентов.

This article is devoted to the description of certain issues related to the analysis of the role, significance, structure, assessment of the quality and effectiveness of the organization and the conduct of training practices. The problem of what aspects of the organization of training practices can be considered effective for the preparation of students is discussed.

Ключевые слова: *учебная практика, диалектологическая практика, редакторско-корректорская практика, непрерывная практика.*

Key words: *training practice, dialogue practice, editorial and correct practice, continuing practice.*

Учебная, производственная, а также другие виды практик и стажировок на факультетах и по специальностям студентов высших учебных заведений являются необходимым элементом учебно-образовательного процесса. При этом, как отмечается в литературе, возникает большой комплекс вопросов, связанных с анализом роли, значения, структуры, оценки качества и эффективности организации и проведения разного вида практик [7]. Данная статья посвящается описанию некоторых из этих вопросов. Обсуждается следующая проблема: какие аспекты организации учебных практик можно считать эффективными для подготовки студентов. Рассматриваются только две учебные практики, проводимые в институте филологии ЕГУ им. И.А. Бунина, – диалектологическая и редакторско-корректорская, руководителем которых является один из авторов данной статьи.

В литературе [3; 4; 5; 7] к числу важных вопросов, связанных с организацией разного вида практик, относятся, в частности, следующие. Во-первых, утрата системы поэтапной практической подготовки студентов в рамках учебного процесса. В статье Н.В. Андреевой [3, 12] под утратой системы поэтапной практической подготовки студентов в рамках учебного процесса имеется в виду, что

студенты в силу разных причин либо не имеют возможности пройти практику на реальном производстве, либо получают от пройденной практики гораздо меньшую отдачу, чем это требует программа подготовки квалифицированного специалиста. Эта проблема актуальна и для студентов-филологов ЕГУ им. И.А. Бунина. В данном случае мы говорим о прохождении диалектологической практики. Согласно рабочей программе учебной (диалектологической) практики, которая является практикой по получению первичных профессиональных умений и навыков студентами направления подготовки 44.03.01 Педагогическое образование направленности (профиля) «Русский язык», цели и задачи учебной практики следующие: актуализация теоретических знаний, полученных при изучении курса «Русская диалектология»; приобретение практических навыков записи, классификации и систематизации диалектного материала; пополнение диалектного архива (фонда, медиатеки) вуза; овладение навыками архивной каталогизации с использованием новейших информационных технологий.

Содержанием диалектологической практики является сбор диалектного материала, что подразумевает создание аудио / видео материалов бесед с диалектоносителями; запись аудиоверсии беседы в печатной форме; транскрибирование диалектного текста, описание особенностей вокализма, консонантизма и морфологических особенностей диалектного текста; сбор фактологического материала, включающего подборку фотографий и документальных свидетельств; описание лексических особенностей диалектного текста; создание картотеки диалектных текстов. Безусловно, выполнить эту работу можно только в рамках непосредственных наблюдений над устной речью носителей диалектов. В лингвистической литературе, посвященной принципам работы в полевых условиях, указано, что работа по сбору диалектного материала должна вестись специалистом-диалектологом [2, 248]. Другими словами, если диалектологический материал собирают студенты, то они должны работать под руководством опытного преподавателя. Следовательно, для эффективного прохождения диалектологической практики и получения необходимого минимума профессиональных компетенций нужны диалектологические экспедиции, которые регулярно проводились в вузах (в том числе в ЕГПИ) в советское время. Однако в связи с отсутствием финансирования, а также свободным выбором вариантов обучения прохождение учебной диалектологической практики значительно «упростилось». Теперь, в частности на филологическом факультете ЕГУ им. И.А. Бунина студентам предлагается изучать особенности современных говоров по произведениям художественной литературы, в которых в той или иной степени отражена специфика диалектного языка. Нам такой подход кажется неправомерным.

Во-первых, потому, что анализ диалектного языка по художественному произведению практически всегда ориентирован на диахронический аспект изучения диалектов (особенно если иметь в виду, что основные тексты для изучения – это тексты И.А. Бунина и М.А. Шолохова, уже достаточно отдаленные от синхронного состояния языка). В этой связи современные языковые изменения в диалектах, произошедшие в последние десятилетия на фоне кардинальных исторических и социальных процессов в России, обнаружить невозможно.

Во-вторых, изучение говоров по произведениям художественной литературы, – это почти исключительно изучение лексики. Между тем основные особенности современных говоров – фонетические. Об этом можно судить хотя бы по речи коренных представителей тех или иных диалектов, живущих в городе на территории распространения того или иного говора или группы говоров. Более того, как нам представляется, диалектные фонетические особенности дают себя знать даже в речи публичных представителей регионального общества – журналистов, политиков, педагогов. С этой точки зрения реплики такого типа, что в экспедиции студенты не наберут достаточного материала, кажутся не вполне обоснованными. Возможность зафиксировать диалектные тексты (высказывания) в оригинальном виде (в фонетической транскрипции); проанализировать особенности живой речи с учетом ее особенностей на лексическом, фонетическом и грамматическом уровнях, приобрести навыки и умения записи и анализа диалектной речи, оформления карточек, проверить материал и грамотно обобщить наблюдения – это все те профессиональные качества филолога, которые в значительной степени определяют его профессионализм.

В-третьих, изучение диалектов по художественным произведениям всегда сталкивается с проблемами эстетической трансформации диалектных единиц в тексте художественного произведения и влиянием идиостиля писателя на употребление тех или иных языковых средств. С учетом этих проблем анализ диалектных единиц как элемент диалектологической практики представляется необъективным.

В связи со сказанным предлагается проводить практику исключительно по месту жительства студентов, но предварительно, допустим, в рамках спецкурса необходимо провести обучение по методам изучения диалектов.

Второй комплекс вопросов, связанный с эффективной организацией практик в вузе, – это вопросы о должном количестве учебных, производственных практик и стажировок: сколько раз должен пройти студент ту или иную практику или стажировку до окончания обучения вуза? Какими наиболее значимыми дисциплинами образовательные учреждения должны наполнить основные образовательные программы по направлениям и профилям подготовки? (См.: [1]). Эти вопросы попробуем разобрать на примере прохождения студентами института филологии учебной редакторско-корректорской практики по получению первичных профессиональных умений и навыков.

В 2017-2018 учебном году в соответствии с учебным планом данную практику студенты проходят в течение 2-х недель по окончании 3-го курса. Две недели – это достаточно большое количество учебных кредитов, отводимых студентам для учебной практики, и такой срок проведения является серьезным преимуществом в сравнении с подготовкой по этой же специальности на базе предыдущих учебных планов, в соответствии с которыми эту практику студенты проходили в течение одной недели и после первого курса. Согласно ФГОС 3-го поколения на кафедре русского языка, методики его преподавания и документоведения была разработана программа практики. Она предусматривает, в частности, такие цели и задачи: закрепление у студентов теоретических знаний, полученных ими во время изучения дисциплин «Современный русский язык», «Прак-

тикум по орфографии и пунктуации», «Русский язык и культура речи», «Стилистика русского языка», «Литературное редактирование» и др.; формирование у студентов практических навыков редакторской и корректорской работы, техники применения корректорских знаков, умения работать с текстами и их элементами; получение сведений о специфике возможной профессиональной деятельности. В содержание практики входят следующие виды профессиональной деятельности:

– прием авторского текстового оригинала, снятие вопросов с автором;
– чтение корректуры;
– участие в заседаниях редакционной коллегии;
– написание рабочей рецензии на авторский текстовой оригинал;
– редактирование авторского текстового оригинала.

При прохождении именно этой практики немаловажным является следующее: профессиональная компетентность будущих филологов сформируется, если учебная практика будет выстраиваться как целостный педагогический процесс, который опирается на содержание базовых и профилирующих дисциплин обязательного и дополнительного компонентов подготовки. К таким дисциплинам, помимо перечисленных выше, относятся также «Лингвистика текста» и «Корректура». Так, например, целью курса «Лингвистика текста» является изучение текстовых категорий и способов анализа текстов, представляющих собой разножанровые и стилистически неоднородные типы речетворческих произведений [8]. Отсутствие знаний по этим темам делает невозможной всякую плодотворную работу не только с текстом, но и с авторами текстов. Кроме того, само по себе знание материала перечисленных дисциплин применительно к редакторско-корректорскому анализу недостаточно. Как отмечено в [6, 353] знание норм грамматической стилистики, законов построения текста и т.д. должно сопровождаться знанием методики редакторского анализа. Поэтому уже на первом курсе при изучении тех или иных дисциплин можно вводить будущих практикантов в курс того, что им предстоит делать на практике и какими средствами можно пользоваться для реализации поставленных целей редактирования. Эффективным решением этой проблемы может быть чтение параллельных основным специальных курсов и, как предложено, например, в [5], прохождение студентами так называемой непрерывной практики. Это позволит им постепенно адаптироваться к новой профессиональной деятельности и требованиям к ней.

Очень важна роль преподавателя при проведении учебной практики. Всеми исследователями отмечается, что преподаватель – это связующее звено между студентами и работниками организации, поскольку руководители практик от организаций довольно часто не владеют навыками педагогической и методической работы со студентами. Можно полностью согласиться с [5], что преподаватель должен заранее организовать будущие рабочие места студентов, подготовить индивидуальные задания и наладить тесный контакт работниками конкретных организаций. Безусловно, очень важна и контрольная функция преподавателя для обеспечения качественного и систематического выполнения студентами задания на практику. Однако при организации «выездных форм» практик зачастую невозможно отследить качество работы студента. Поэтому отдельного внимания требует вопрос о том, чтобы разрешать студентам проходить практику в

выездной форме. Очевидно, что такая форма может быть реализована только в силу каких-то достаточно серьезных причин (помимо желания студента проходить практику, находясь в домашних условиях).

Что касается редакторско-корректорской практики, то важным моментом ее завершения является процедура принятия зачета. Некоторые исследователи предлагают проводить зачет в виде публичной защиты отчета на рабочем месте в присутствии штатных сотрудников организации. Необходимо согласиться, что такая процедура повысит ответственность подхода студента к практике и качество ее выполнения.

Таким образом, в качестве некоторых аспектов эффективности учебной практики студентов в вузе можно отметить следующие: прохождение учебной практики в реальных условиях профессиональной деятельности; выстраивание практики в качестве целостного педагогического процесса, опирающегося на содержание базовых и профилирующих дисциплин обязательного и дополнительного компонентов подготовки; прохождение студентами практики по принципу «непрерывная практика»; ограничение выездной формы практики в целях лучшего обеспечения качества ее выполнения; проведение зачета в виде публичной защиты отчета на рабочем месте в присутствии штатных сотрудников организации.

Представляется, что ориентация на данные аспекты при проведении учебных практик будет способствовать повышению профессионального уровня студентов и эффективности учебной деятельности вуза.

Список литературы

1. Alberto Raimundo Watchilambi Wapota. Collaboration: université-entreprise et le résultat de l'innovation (Инновации в результате взаимодействия университет-предприятие) [Электронный ресурс] / Alberto Raimundo Watchilambi Wapota // Организация производственных практик в вузе: проблемы и перспективы. Материалы первой международной научно – практической конференции. Владимир: 26 – 27 октября 2010. – Владимир: Владимирский государственный университет, 2010. – С. 16-20. – Режим доступа: http://job.vlsu.ru/files/konf.%2026-27okt/material%20konf.pdf .
2. Аванесов, Р.И. Очерки русской диалектологии / Р.И. Аванесов. – М.: Государственное учебно-педагогическое издательство Министерства просвещения РСФСР, 1949. – 335 с.
3. Андреева, Н.В. Профессиональная подготовка выпускников вуза как составная часть социального партнерства и бизнеса [Электронный ресурс] / Н.В. Андреева // Организация производственных практик в вузе: проблемы и перспективы. Материалы первой международной научно – практической конференции. Владимир: 26 – 27 октября 2010. – Владимир: Владимирский государственный университет, 2010. – С. 12-16. – Режим доступа: http://job.vlsu.ru/files/konf.%2026-27okt/material%20konf.pdf.
4. Антонова, Н.А. Проблемы организации производственной практики студентов в условиях кредитной технологии обучения / Н.А. Антонова, М.А. Смирнова, Е.А. Спирина // Вестник Бурятского государственного университета. – 2010. №5. – С. 196-202.
5. Ковалев А.С., Черкасова Ю.А. Актуальные проблемы организации практики студентов, обучающихся по специальности «Социальная работа» [Электронный ресурс] / А.С. Ковалев, Ю.А. Черкасова. – Режим доступа: http://praktika.kspu.ru.
6. Мильчин, А.Э. Методика редактирования текста / А.Э. Мильчин. – М.: Логос, 2005. – 524с.

7. Организация производственных практик в вузе: проблемы и перспективы [Электронный ресурс]. Материалы первой международной научно – практической конференции. Владимир: 26 – 27 октября 2010 г. – Владимир: Владимирский государственный университет, 2010. – Режим доступа: http://job.vlsu.ru/files/konf.%2026-27okt/material%20konf.pdf.
8. Шевченко, Н.В. Основы лингвистики текста: Учебное пособие / Н.В. Шевченко. – М.: Приор-издат, 2003. – 160 с.

Т.А. Вдовченко,
В.Н. Щепетильников
ОКУ «Елецкий городской
центр занятости населения»

T.A. Vdovchenko,
V.N. Shchepetilnikov
Yelets city center of employment

СТАРТ В ПРОФЕССИЮ (НА ПРИМЕРЕ РЫНКА ТРУДА ГОРОДА ЕЛЬЦА)

START IN THE PROFESSION (FOR EXAMPLE, THE LABOR MARKET OF YELETS)

В статье рассматривается ситуация с получением профессионального образования и последующим трудоустройством молодых специалистов на примере рынка труда города. Анализируются проблемные вопросы трудоустройства выпускников.

The article deals with the situation with obtaining professional education and subsequent employment of young professionals on the example of the labor market of the city. The problem questions of employment of graduates are analyzed.

Ключевые слова: *образование, безработица, выпускник, рынок труда.*

Key words: *education, unemployment, graduate, labor market.*

На протяжении последних двадцати лет в России наблюдается существенный рост спроса на образование. В первую очередь, это связано с ожиданием населения экономической отдачи от образования, с учетом сигнальной функции образования на рынке труда России. После распада СССР рынок труда явно просигнализировал, что налицо значительная положительная отдача от профессионального образования. Вероятность трудоустройства и заработки работников с высшим профессиональным образованием выше относительно работников с меньшей квалификацией, особенно с учетом того, что значительный предшествующий трудовой опыт в условиях формирования новой системы хозяйствования обесценился, и позиции молодых работников и работников старших возрастов во многом уравнялись. Как следствие значительно увеличился спрос на высшее образование.

В результате сложившегося спроса стратегии экономического поведения образовательных учреждений в большей степени формировались и формируются, ориентируясь на спрос со стороны населения, чем на спрос со стороны рынка труда. Связь между рынком труда и образовательной системой опосредована потребителями образования – населением, формирующим спрос на образовательные услуги на основе разнородных факторов: как востребованностью и заработной платой специалистов разных профессий на рынке труда, так и ценностью образования в обществе и ценой на услуги образования и механизмом обеспечения доступности.

В то же время, в силу наличия значительного лага (4-6 лет для высшего образования) между формированием спроса на тот или иной вид образования и возможностью предъявить полученный диплом на рынке труда, возникает значительный дисбаланс между спросом на специалистов и выпуском их системой образования. Требования к образовательной системе со стороны учащихся и со стороны рынка труда не совпадают.

Серьезной проблемой молодежной занятости является несоответствие объемов и профилей подготовки специалистов потребностям рынка труда, что создает предпосылки роста безработицы среди выпускников учреждений профессионального образования. Это приводит к тому, что наиболее активная и образованная часть молодежи, оканчивая учебное заведение, вынуждена получать статус безработного или выезжать в поисках работы за пределы города и области. Сегодня процент безработных, зарегистрированных в службе занятости, с высшим или средним профессиональным образованием колеблется от 30 до 50% . Так, на 01.04.2018 г. в городском центре занятости населения из 552 безработных 172 чел. имели высшее образование (31%), 272 чел. – среднее профессиональное образование (49%).

Одной из проблем на рынке труда города, да и в России в целом, является сокращение притока молодежи в отрасли, требующие высокой квалификации труда, в силу сложившейся дифференциации заработной платы по отраслям и профессионально-квалификационным группам, а также изменений ценностных ориентиров, наблюдавшихся в последние годы. В результате не восполняется значительная потеря рабочих кадров.

К сожалению, слова оптимистичной советской песни: «Молодым везде у нас дорога» – безнадежно устарели. По крайней мере, в вопросах трудовой занятости молодые специалисты сталкиваются с серьезными трудностями. Как известно, сегодня наличие диплома о высшем образовании не является гарантией трудоустройства, более того, статистика свидетельствует, что у выпускника Вуза как раз самые высокие шансы пополнить армию безработных.

Настоящий кадровый голод испытывают промышленные предприятия города. И если последние 3-5 лет, в основном, были востребованы рабочие профессии, то сейчас острая нехватка технических специалистов, главным образом, инженеров и технологов. К примеру, потребность именно в таких кадрах постоянно испытывают сейчас такие городские предприятия, как ПАО «Елецгидроагрегат», ОАО «Гидропривод», АО «Энергия».

Кадровый голод вызван ростом экономики, слишком быстрым научно-техническим прогрессом в ряде областей и, конечно же, уменьшением населе-

ния, в том числе, в перспективе и экономически активного (т.наз. рабочей силы). Нехватка рабочих, технологов, инженеров связана со сбоем в образовании и подготовке данных специалистов, низким уровнем оплаты их труда и непрестижностью профессий.

Рост экономики свидетельствует еще и о том, что на смену «эпохе торговли» приходит «эпоха производства». А значит, на первый план выйдут все естественно-научные специальности, которые сейчас не в почете. С ростом производства вырастет потребность в инженерах, а это приведет к подтягиванию их оплаты труда до рыночного уровня. То же самое будет происходить и с квалифицированными рабочими и технологами.

По данным социологических опросов, на сегодняшний день наиболее востребованы специалисты следующих профессий:

– инженер. Ключевая специальность для развития обрабатывающей промышленности. Восстановление роста промышленного производства увеличивает потребность в квалифицированных инженерах.

– врач широкого профиля

– специалист IT-индустрии. Внедрение цифровой экономики требует большого количества программистов и других IT-специалистов. Данная тенденция сохранится и в среднесрочной перспективе.

– преподаватель, учитель, коуч,

– строитель. Строительная отрасль является основой экономического роста. В ближайшие годы объемы строительных работ будут увеличиваться.

– водитель,

– квалифицированные слесарь, механик.

Также перспективными направлениями сегодня и на ближайшие несколько лет остаются профессии, связанные с продажами, маркетингом и PR:

– маркетолог,

– дизайнер,

– интернет-маркетолог,

– PR-специалист,

– менеджер по продажам,

– риск-менеджер,

– проектный менеджер,

– бизнес-аналитик.

Хочется заметить, что проводимое анкетирование учащихся 9-х, 11-х классов показывает оптимистичные результаты в вопросе выбора профессии. Если еще пару лет назад фаворитами выбора профессии были: юрист, экономист, то в этом году среди учащихся 9-х классов стали такие профессии как: автомеханик, военный, инженер, среди учащихся 11-х классов – инженер. И все же выбор профессий так называемых «белых воротничков» остается достаточно высок, по-прежнему в десятке лидеров: юрист, экономист, хотя рынок труда перенасыщен специалистами, имеющими данные профессии. Вся проблема в том, что дети в старших классах подчас еще не знают, какую профессию выбрать, и тут на помощь приходят родители, бабушки, дедушки и силой убеждения или авторитета склоняют к выбору, который считают правильными они, а не подросток. Как результат, к концу обучения

в высшем учебном заведении имеем специалиста, не конкурентного на рынке труда или же не желающего работать по полученной профессии. И это настораживает. Сегодня молодые специалисты зачастую себя переоценивают. Да, это амбиции. Выпускники сегодня не признают медленного и упорного пути к карьерным высотам. Им подавай все и сразу: высокую зарплату, быстрый карьерный рост. Вот тут-то и наступают первые разочарования. Работодатель предъявляет высокую планку к специалисту: невысокую заработную плату, но высокие требования.

По данным мониторинга рынка труда г. Ельца, из числа выпускников вузов, обратившихся в службу занятости, лишь четвертая часть трудоустраивается по специальности (*см.: Рис 1. Динамика обращений и трудоустройства выпускников г. Ельца*).

Рис 1. Динамика обращений и трудоустройства выпускников г. Ельца

Большую часть активной и образованной молодежи поглощает сфера торговли, которая из всех отраслей наиболее динамично развивается. Сложнее ситуация с промышленными предприятиями. Здесь работодатели хотят видеть на предлагаемых рабочих местах квалифицированных специалистов с опытом работы. Поэтому, выпускнику вуза сложнее всего стартовать: нет ни опыта, ни практических навыков. Нередко работодатели в поисках идеального сотрудника настолько сужают рамки требований, что соответствовать им полностью – задача почти недостижимая. «Опыт работы: от 3-х лет на аналогичной должности» – многим, особенно молодым специалистам такое требование неосуществимо в начале профессионального пути.

Проведенный краткий обзор спроса на рынке труда, позволяет нам перейти к вопросу позиционирования молодого специалиста или как вести себя выпускнику вуза при старте в профессию?

Что же делать бывшему студенту? Научиться позиционировать себя на рынке труда. Как известно, правильное позиционирование – шаг к успеху. Каж-

дый выпускник надеется построить успешную карьеру, и поэтому необходимо правильно преподнести себя на рынке труда. Приходя на рынок труда, необходимо продвигать свой брэнд, постоянно концентрироваться на том, что в бывшем студенте ценного. Не имеет значения, насколько действительно хороши имеемые качества, все равно должны продавать на рынке свой брэнд. Если говорить о личном брэнде с точки зрения маркетинговой философии, то брэнд – это то, что тебя отличает. Для создания брэнда важно знать, в чем твоя сильная сторона, твое конкретное преимущество. И сильную сторону нужно развивать. Выпускнику необходимо уметь демонстрировать качества, которые в цене. Они зависят как от его профессиональной деятельности – производство, финансы или маркетинг, так и от того, в чем нуждаются вышестоящие менеджеры как руководители и просто как люди. Любые сильные качества – чувство юмора, умение разрешать конфликтные ситуации между коллегами – могут быть полезны в русле решения основной задачи.

По мнению психологов центра занятости, многое зависит от того, как молодой специалист подает себя в ходе собеседования, производит ли он впечатление целеустремленного и надежного или высокомерного и самоуверенного. Нерешительные люди обычно не привлекают работодателей, однако самоуверенные «знайки» отталкивают от себя. В то же время сами по себе амбиции в большинстве случаев скрывают недюжинный потенциал и активную жизненную позицию. И работодатель, предложив такому кандидату выгодную сделку, вскоре получит свои дивиденды.

Представители нового поколения сегодня не обременены социальными страхами и не пасуют перед трудностями. И это можно только приветствовать. В итоге все общество выиграет от увеличения числа уверенных в себе людей с позитивным взглядом на мир и адекватной самооценкой.

Е.В. Губанова
ФГАОУ ВО «Крымский федеральный университет имени В.И. Вернадского»

E.V. Gubanova
V.I. Vernadsky Crimean Federal University

ПРОЕКТНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ОБУЧАЮЩИХСЯ КАК ИНСТРУМЕНТ ФОРМИРОВАНИЯ УНИВЕРСАЛЬНЫХ И ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ В ВЫСШЕЙ ШКОЛЕ

PROJECT ACTIVITY OF STUDENTS AS A TOOL FOR FORMATION OF UNIVERSAL AND PROFESSIONAL COMPETENCIES IN HIGH SCHOOL

В статье анализируется проектная деятельность обучающихся вуза как возможность и инструмент приобретения профессиональных знаний и компетенций, а также универсальных компетенций, «soft skills» навыков, которые не относятся напрямую к

профессии, но необходимы для профессионала и карьерного роста. Обсуждается вопрос приоритета работодателей при подборе квалифицированных кадров в зависимости от сформированных профессиональных и универсальных компетенций.

The article analyzes the project activity of the students at the university as an opportunity and an instrument for acquiring professional knowledge and competencies, as well as universal competencies, «soft skills» abilities that do not directly relate to the profession, but are necessary for professional and career growth. The issue of the priority of employers in the selection of qualified personnel is discussed, depending on the professional and universal competencies formed.

Ключевые слова: *проектная деятельность, профессиональные компетенции, универсальные компетенции, «soft skills» компетенции, трудоустройство.*

Keywords: *project activity, professional competencies, universal competencies, «soft skills» competencies, employment.*

Трудоустройство выпускников, являясь результирующим показателем образовательной деятельности университета, определяется комплексом внешних и внутренних факторов [1]. Одним из основных факторов, влияющих на успешное трудоустройство выпускников вузов, наряду с динамичными социально-экономическими процессами, состоянием экономики региона, уровнем подготовки и мотивация профессионального самоопределения абитуриентов, соответствия основных образовательных программ требованиям рынка труда, является дисбаланс между ожиданиями работодателей и компетенциями выпускников. Речь идет не только об уровне образования и оценках в дипломе, а совершенно о других категориях воспитания, обучения и самообразования. Сегодня на высшую школу ложится достаточно сложная задача – подготовить компетентных и конкурентноспособных специалистов. Недавнее исследование, проведенное AACSB вместе с консалтинговой компанией Deloitte, говорит о растущем разрыве в знаниях и навыках между выпускниками большинства вузов мира и потребностями крупнейших современных компаний. Выпускникам современных вузов не хватает таких навыков, как способность к критическому мышлению, умение формулировать проблемы и решать их самостоятельно, а не по подсказке. Бизнес ожидает от молодых сотрудников уверенного владения новыми технологиями, умения работать в команде, быстро адаптироваться к переменам, обладать способностью работать в кризисных ситуациях. Ну и, конечно же, иметь хорошие профессиональные знания и навыки [2].

ФГАОУ ВО «Крымский федеральный университет имени В.И. Вернадского» в рамках Программы Трансформации в центр инновационного, технологического и социального развития Республики Крым с сентября 2017 года реализовывает мероприятия по трансформации образовательных, научно-исследовательских, инновационных, вспомогательных и иных процессов в университете. Региональным центром содействия трудоустройству и развития карьеры студентов и выпускников КФУ им. В.И. Вернадского проведено исследование потребности работодателей Крымского региона в квалифицированных кадрах, обладающими определенными компетентностями [3]. Большинство работодателей подтвердило, что в первую очередь в сферу интереса попадают такие качества, как общая образованность и культура, коммуникабельность, способ-

ность к работе в команде, умение принимать решения и нести за них ответственность, способность к мотивации и идентификации, мобильность, гибкость, готовность и стремление к инновациям, знание иностранных языков и готовность учиться в течение всей жизни. Безусловно, профессиональная компетентность работника также занимает достойную позицию, однако руководители говорят о возможности ее повышения и развития путем дополнительного образования и постоянного повышения профессионального мастерства.

Как инструмент формирования универсальных и профессиональных компетенций в университете получает развитие проектная деятельность обучающихся. Стартовал конкурс студенческих проектов, направленных на преобразование городского пространства и формирование «Модели Живого города», безусловно, целью которого стало становление нашего университета как драйвера развития региона. Опорной площадкой конкурса стал Региональный центр содействия трудоустройству и развития карьеры студентов и выпускников КФУ. Основной задачей конкурса является развитие как профессиональных, так и «soft skills» компетенций обучающихся-участников проектных команд через понимание и применение знаний, умений и навыков, приобретенных при изучении различных предметов при реализации проектной деятельности.

При проведении первой стартовой проектной сессии в результате деловой игры обучающиеся, а их было порядка 250 человек, сформировались в междисциплинарные команды, в которых были представлены абсолютно разные специальности и направления подготовки. Сформировалось 19 проектных команд. Своей деятельностью ребята избрали архитектурные решения, ландшафтные работы, создание интернет приложений, проведение фестивалей, разработка туристических маршрутов, реконструкция зданий. В ходе работы над проектами было достигнуто понимание недостаточности у студентов таких компетенций как способности применять свои знания, умения, успешно действовать на основе практического опыта при решении командных задач. В результате проведенного мониторинга потребностей команд установлены компетентностные пробелы, для устранения которых в рамках проектной работы были приглашены специалисты для обучающей и консультационной работы с участниками проектных команд, как по основному направлению проекта, так и в области межличностных коммуникаций, рекламы и медиа, брейдинга, маркетинга, экономики, в частности составления сметы, бизнес-плана, и правового сопровождения проектной деятельности. Все участники проекторной работы получили практическое подтверждение тезису, что только сочетание профессиональных и надпрофессиональных компетенций студента, персональных и социальных качеств личности, формируют основу любой профессиональной деятельности и являются предпосылкой ее результативности. Промежуточные результаты этой работы показали следующее.

У подавляющего большинства ребят окрепла убежденность целесообразности и интереса построения своего будущего на родной земле, при условии, что они могут влиять на построение своих городов, развитие территорий, реализацию социальных инициатив.

Практически 100% студентов намерены продолжать участие в реализации проектов по преобразованию городского пространства, приобретать навыки командной игры.

Прямое взаимодействие с большим кругом специалистов-практиков позволило обучающимся найти свои первые рабочие места через работу над конкретными проектами.

Следующим шагом университета станет внедрение проектного обучения, где будет решаться вопрос определения соотношения проектной и образовательной задач при включении обучающихся в реализацию реальных проектов, установление коммуникаций между потенциальными участниками проектного обучения, совместная разработка и контроль с представителями рынка труда соответствия профессиональных модулей, междисциплинарных курсов, профессиональных и надпрофессиональных компетенций требованиям экономических кластеров Крымского региона, создание организационно-педагогических условий для реализации основных профессиональных образовательных программ. Сегодня направления подготовки квалифицированных рабочих кадров становятся приоритетными.

Список литературы:

1. Воловская, Н. Мониторинг трудоустройства выпускников в системе оценки деятельности вуза / Н. Воловская, Л. Плюснина, А. Русина // Теория и практика общественного развития. – Краснодар: ООО Издательский дом «ХОРС», 2014. – №19. – С.23-27.
2. Электронный журнал «Forbes» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.forbes.ru/karera-i-svoy-biznes/363131-strana-teoretikov-pochemu-rossiyskie-vuzy-ne-gotovyat-predprinimateley (дата обращения 21.06.2018).
3. Региональный центр содействия трудоустройству и развития карьеры студентов и выпускников ФГАОУ «КФУ им. В.И. Вернадского» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://rcst.cfuv.ru/index.php/node/29 (дата обращения 21.06.2018).

М.А. Губин,
Д.К. Державин
ООО «Базальт СПО»

M. Gubin,
D. Dergavin
Company «BaseALT SPO»

ПОВЫШЕНИЕ СТОИМОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ЗНАНИЙ СТУДЕНТОВ НА РЫНКЕ ТРУДА ЧЕРЕЗ ПРИЗМУ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ВУЗА И КОММЕРЧЕСКОЙ КОМПАНИИ В ИТ-КЛАСТЕРЕ

INCREASING THE COST OF PROFESSIONAL KNOWLEDGE OF THE STUDENT IN THE LABOR MARKET THROUGH THE PRISM OF THE INTERACTION BETWEEN A UNIVERSITY AND A COMMERCIAL COMPANY IN THE INFORMATION TECHNOLOGY CLUSTER

В данной статье авторы рассматривают актуальные аспекты взаимодействия высших учебных заведений и коммерческих компаний в рамках получения профессиональных знаний и умений учащимися для повышения их ИТ-компетенций и эффективности на рынке труда.

In this article, the authors consider topical aspects of the interaction of higher education institutions and commercial companies in the framework of obtaining professional knowledge and skills of students to improve their information technology competencies and efficiency in the labor market.

Ключевые слова: *информационные технологии, ИТ-кластер, интегратор, сертификация.*

Key words: *information technology, IT-cluster, implementation, certification.*

В настоящее время, профессии, связанные с компьютерными технологиями, остаются и будут в будущем оставаться актуальными даже в сложные времена всеобщей неуверенности. Большинство вузов в Российской Федерации готовят квалифицированные кадры в области информационых технологий, будь то программисты, разработчики программного обеспечения, специалисты информационной безопасности и т. д.

В большинстве регионов страны уже созданы так называемые ИТ-кластеры. ИТ-кластер может и должен становиться механизмом продвижения информационных и коммуникационных технологий во все сферы деятельности и обслуживать промышленные предприятия региона, государственный сектор, бизнес-структуры и население области. Очень хорошо, если в таких кластерах будут создаваться собственные ИТ-бренды, которые позволят создавать новые высококвалифицированные рабочие места. Возможные сферы деятельности кластера ограничены лишь возможностями и желаниями участников – это может быть разработка комплексных ИКТ-решения в сфере электронного правительства и информационного общества, разработка программного обеспечения и автоматизированных систем управления, создание и продвижение сайтов, разработка мобильных приложений, внедрение импортозамещающих технологий.

В целом, ИТ-кластер обеспечивает концентрацию интеллектуального капитала, привносит научный и финансовый капитал в экономическое развитие региона и формируют критическую массу спроса и предложения в экосистеме.

Основным движителем создания ИТ-кластера выступают региональные власти, бизнес и образовательные организации. Образование, в основном, выступает в виде высших учебных заведений, которые являются «кузницей» кадров. Вовлечение студентов в кластер не должно носить насильственный характер. Привлечение идет через высокий уровень обучения и заинтересованность индивида в его будущем. Для уверенности, вузы привлекают в ИТ-кластер поддержку бизнес-компаний, которые могут обеспечить трудоустройство будущих специалистов у себя или предоставить им возможность войти во взрослую жизнь с достаточным багажом знаний и опыта для открытия и развития своего дела.

В Липецкой области создание ИТ-кластера возможно в городе Ельце на базе Елецкого государственного университета им. И.А. Бунина. Данный вуз сотрудничает со многими компаниями не только в регионе, но и далеко за его пределами. Одним из партнеров является компания «Базальт СПО».

Компания «Базальт СПО» (https://www.basealt.ru/) – один из российских разработчиков программных платформ для создания готовых решений и ИТ-

инфраструктур любого масштаба. Компания направлена на использование только отечественных программных продуктов. Решения и продукты Базальт СПО используются как заказчиками в лице различных министерств, ведомств, госучреждений и организаций, так и нашими партнерами при создании своих разработок и проектов, в том числе и импортозамещения.

Между «Базальт СПО» и Елецким государственным университетом им. И.А. Бунина подписан договор. Предметом договора является установление научно-практического и методического сотрудничества между ФГБОУ ВО «Елецкий государственный университет им. И.А. Бунина» и ООО «Базальт СПО», а также организация прохождения практик студентов направлений подготовки «Информатика и вычислительная техника», «Информационные системы и технологии» и «Информационная безопасность» для овладения обучающимися профессиональными навыками в соответствии с требованиями к уровню подготовки выпускника университета. Целью проведения практики является закрепление знаний и умений, полученных обучающимися в процессе обучения, приобретение ими практического опыта и навыков научной и производственной работы, навыков самостоятельной работы.

Предполагается, что в процессе сотрудничества будет организация стажировок для обучающихся и преподавателей университета на базе «Базальт СПО», прохождения учебных и производственных практик, совместное проведение практических, научно-методических мероприятий, реализация совместных научных проектов и программ**.**

При прохождении практики студенты получат достаточное количество знаний и умений, которые им потребуются при дальнейшем трудоустройстве как в компании «Базальт СПО», так и в любой ИТ-компании. Также выпускник будет обладать достаточными компетенциями и для открытия своей компании в ИТ-сфере.

Рассмотрим в качестве примера организацию деятельности фирмы, которая сможет быть партнером-интегратором компании «Базальт СПО».

Самим процессов импортозамещения в разрезе внедрения/миграции компания «Базальт СПО» не занимается, привлекая для этого партнеров-интеграторов. Совместно с интеграторами предоставляется поддержка пользователя «от вендора», т.е. при внедрении дистрибутивов Базальт СПО клиенты могут быть уверены, что эксплуатируемое ПО обеспечено всесторонней поддержкой. Это удобно как для клиентов, так и для интеграторов, внедряющих наши продукты. Партнерами осуществляется поддержка 1 и 2 уровней, т. е. решение частых и простых проблем. В процессе миграции возникают ситуации, когда разработчикам приходится подключаться к решению проблем – это и есть помощь «от вендора» или 3 линия поддержки. В таком случае происходит подключение или разработчиков (написание нового модуля или исправление старого), или службы технологической совместимости (проверка совместимости или корректности работы «стороннего» ПО с продуктами Базальт), или службы технической поддержки (при выявлении серьезных ошибок в действиях пользователей или проблем с настройкой оборудования).

Для начала работы в качестве партнера-интегратора, предполагается заключение соответствующего партнерского договора. Обязательное условие по договору со стороны партнера – наличие или появление у Партнера в согласованные сроки сертифицированного специалиста по продуктам Базальта. При этом, сертифицированный специалист – это не всегда «матерый» профессионал от партнера. Осуществить переход в знаниях с одного ракурса на другой бывает для «профи» крайне сложной задачей. Поэтому, в части специалистов (именно в разрезе ОС Linux) часто выступают вчерашние студенты, которым проще адаптироваться к предъявляемым требованиям, – база их знаний еще не столь перегружена.

Сам процесс сертификации включает в себя следующие этапы:

- предварительное собеседование;
- подписание договора на сертификацию;
- непосредственное прохождение сертификации.

Предварительное собеседование заключается в написании письма в службу сертификации (specialist@basealt.ru), включающее в себя информацию о компании и контактные данные самого технического специалиста. Письмо попадает к специалисту по сертификации «Базальт СПО», который связывается с указанным специалистом и проводит краткое собеседование. По результатам собеседования даются рекомендации о том, стоит ли проходить формальную сертификацию в настоящий момент или специалисту стоит подучить материалы, пройдя курсы или занимаясь самообразованием.

После успешного прохождения предварительного собеседования, обычно высылаются реквизиты компании и, после согласования, подписывается договор.

Процесс формальной сертификации проводится в соответствии с регламентом. Испытуемым настоятельно рекомендуется во время процесса обращать внимание на некоторые важные моменты, например:

– выполнять работу следует в строгом соответствии с регламентом;

– ответы на вопросы специалиста по сертификации – это тоже часть процесса сертификации;

– специалист по сертификации задает вопросы, чтобы помочь обнаружить пробелы в знаниях и устранить их, а не с целью «завалить» испытуемого;

– выполненное задание и неверные ответы на вопросы – это провал сертификации, т. к. ответы должны быть не хуже, а даже лучше, чем выполненное задание;

– относиться к переписке со специалистом по сертификации необходимо максимально скрупулезно и, если преподаватель задает вопрос, то необходимо убедиться, что ответ дается именно на поставленный вопрос и он точный и полный и т. д.

Задания для сертификации могут быть разноплановыми. Но, в любом случае, проверяется не только техническая «подкованность» специалиста, но и умение читать задание. Это крайне важно, т. к. в дальнейшем ему придется работать с техническими заданиями Заказчиков.

Приведем ряд примеров заданий.

Задание 1.

Развернуть распределѐнную конфигурацию любого веб-приложения, хранящего данные в какой-нибудь сетевой СУБД, например MySQL или Postgres.

Пример приложения: phpMyAdmin. Доступ приложения к СУБД должен осуществляться с правами непривилегированного пользователя СУБД. Веб-сервис, предоставляющий доступ к приложению, должен быть функционально и топологически разделѐн на бэкенд и фронтенд. Бэкенд отвечает за выполнение приложения, фронтенд – за проксирование и раздачу статического содержимого. Пример бэкенда: Apache с модулем php; пример фронтенда: nginx. Отдача статики должна быть с фронтенда, пусть это будет хотя бы и один логотип.

Сервисы бэкенда, фронтенда и СУБД должны выполняться в разных контейнерах ovz или lxc в пределах одной инсталляции ОС Альт. Внутри контейнеров тоже должен быть ОС Альт. Кроме прикладных процессов, непосредственно отвечающих за работу служб, и инфраструктурных процессов, непосредственно обеспечивающих их работу, в контейнерах и в хост-системе ни одного лишнего процесса быть не должно. Но и ни один инфраструктурный процесс, обеспечивающий работу службы, не должен быть выключен. Пример инфраструктурного процесса: crond.

Почтовые сообщения из контейнеров должны приходить в ящик одного из непривилегированных пользователей хост-системы. Контейнеры должны быть настроены таким образом, чтобы выделенных им ресурсов хватало на бесперебойную работу служб. Во время работы служб не должно быть срабатываний счѐтчика превышения лимитов.

Все компоненты системы, используемые для выполнения задания должны быть установлены штатным образом из репозитория пакетов, можно локального. Все настройки должны быть выполнены через штатные конфигурационные файлы, rc.local использовать запрещается.

Все три контейнера должны быть полностью отчуждаемыми, т. е. должна обеспечиваться возможность их миграции на другой физический узел без остановки работы веб-приложения.

Проверка работоспособности веб-приложения должна осуществляться с отдельной рабочей станции, не задействованной в обеспечении работы веб-приложения.

Задание 2.

Дано: компьютерный класс с установленной ОС (неважно какой, например, Windows). Для работы с Linux имеется только сервер невысокой вычислительной мощности, являющийся также сервером класса. Все машины умеют загружаться по сети по протоколу PXE.

Требуется: обеспечить возможность полноценной работы пользователей в ОС Linux на компьютерах в классе без модификации содержимого жѐстких дисков.

Задание: подготовить инструкцию по развѐртыванию сервера, достаточную для воспроизведения работоспособной конфигурации на двух виртуальных машинах VirtualBox (клиент и сервер).

Ограничения и допущения: клиентские компьютеры загружаются по сети, загрузчик предоставляет следующий выбор:

– загрузка Linux («бездисковый клиент»);
– загрузка операционной системы с жѐсткого диска;
– установка Linux на жѐсткий диск (защищено паролем).

Допускается не заводить различных пользователей «бездискового клиента», а организовать автоматический вход в систему либо вход с заранее известными учѐтными данными.

Возможны и «живые задания», во время которых происходит непосредственный контакт специалиста по сертификации и испытуемого. Такие задания возможно использовать и виде дополнительных вопросов.

Задание 1. Добавить пользователя alt2. сделать этому пользователю пустой пароль, чтобы можно было переключиться в него командой «su - alt2» без пароля.

Ответ. Переключиться в пользователя atl2, с помощью «su -» без пароля.

Задание 2. Показать команду которая выводит на экран 10 имен пакетов, отсортированных по времени установки (последних), с lzma-сжатием.

Ответ.

rpm -qa --queryformat «%{NAME} %{PAYLOADCOMPRESSOR} %{INSTALLTIME}\n»|grep lzma|sort -k3|tail -n 10

xorg-drv-tseng lzma 1227258507
xorg-drv-v4l lzma 1227258512
xorg-drv-ark lzma 1227258516
xorg-drv-vmware lzma 1227258519
alterator-xkb lzma 1227258521
gnome-keyring lzma 1227266229
seahorse-agent lzma 1227270858
epiphany-extension-seahorse lzma 1227270860
gedit-plugins-seahorse lzma 1227270861
nautilus-seahorse lzma 1227270862

После успешного прохождения процесса сертификации, специалисту партнера присваивается квалификация «сертифицированный специалист» (подтверждение требуется каждые два года), а с самой компанией заключается договор о партнерстве (интеграторский договор).

Блага Георгиева Джорова,
гл. ас., к.п.н., директор Центра карьерного развития
Факультета педагогики
Юго-западного университета им. Н. Рильского
г. Благоевград, Болгария

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА И РЕАЛИЗАЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛОВ, ПОДГОТОВЛЕННЫХ В ЮГО-ЗАПАДНОМ УНИВЕРСИТЕТЕ «НЕОФИТ РИЛЬСКИ»

Тезисный перевод статьи Б.Г. Джоровой

И.Г. Алмазова,
к.п.н., доц. кафедры педагогики и образовательных технологий
ФГБОУ ВО «Елецкий государственный университет им. И.А. Бунина»

thesis translation of B.G. Jorovoy article
by I. G. Almazova,
Candidate of Pedagogic Science, Associate Professor at the Department of pedagogy and educational technologies
Bunin Yelets State University

Способность к эффективному поведению на рынке труда и адекватное реагирование на его изменение – вот те важнейшие профессиональные компетенции, которыми должен обладать сегодня молодой специалист, чтобы быть успешным и востребованным [2]. Причем, к таким выводам приходим не только мы, сотрудники Елецкого государственного университета, но и наши партнеры.

Рассматривая партнерство в сфере подготовки кадров, как важный компонент в плане обмена опытом и выбора возможного вектора деятельности, считаем возможным обратиться к опыту Юго-западного университета им. Н. Рильского г. Благоевград, Болгарии (далее ЮЗУ).

Адаптация к рынку труда выпускников университета и содействие их трудоустройству осуществляется в рамках деятельности Центра карьерного развития (далее Центр), существующего на факультете педагогики в ЮЗУ.

Факультет педагогики ЮЗУ был основан в 1976 году и в течение своей более чем 40-летней истории подготовил тысячи выпускников.

В мае 2018 года осуществлен 37 выпуск студентов педагогического факультета Юго-западного университет «Неофит Рильски».

Центр реализует Проект развития карьеры в Юго-западном университете (SWU).

Цель: найти «ключ к успешной карьере» выпускника.

Задачи: повышение конкурентоспособности и востребованности выпускников университета на рынке труда, содействие их трудоустройству соответственно полученным специальностям; содействие социальной адаптации студен-

тов и выпускников; повышение качества профессиональной подготовки студентов педагогического факультета.

Исследование проводится поэтапно и полную его характеристику приводит в своей статье директор Центра Б. Джорова. В исследовании уже приняли участие 187 студентов, окончивших факультет педагогики ЮЗУ.

Центральным в исследовании был представлен опрос респондентов, где особо были выделены такие ключевые вопросы:

– Смогут ли выпускники начать работу после получения диплома?
– Смогут ли они обогатить свою квалификацию?
– Как их обучение будет оцениваться работодателями?

В ходе исследования были получены интересные данные.

Например, общие данные по трудоустройству выпускников (*Таблица 1*).

Директор Центра карьерного развития факультета педагогики Юго-западного университета им. Н. Рильского Блага Георгиева Джорова в своем исследовании отмечает, что успешная карьера напрямую связана с личной оценкой профессионального развития и удовлетворенности работой по специальности [1].

Таблица 1.

ПОКАЗАТЕЛИ / РЕЗУЛЬТАТИ	Заняты по специальности	Заняты в других областях	Не заняты	Удовлетворены професиональной реализацией
Факультет педагогики	79%	13%	8%	81%

Результаты исследования так же показывают, что выпускники университета стремятся развивать, обогащать свои теоретические знания и практические навыки или, в общем, постоянно улучшаться [2].

Таблица 2.

ПОКАЗАТЕЛИ / РЕЗУЛЬТАТИ	Получают дополнительную квалификацию	Магистерскую степень	Докторскую степень	Другие возможности	Получают одну спец-ть
Факультет педагогики	69%	22%	7%	30%	10%

Как «универсальный ключ к успешной карьере», по итогам исследования так же рассматриваются такие качества личности, как:

– упорство;
– хорошие теоретические знания (образование и знание);
– настойчивость, последовательность, терпение, аккуратность;
– честолюбие, энтузиазм, целеустремленность, сила воли, боевой дух, решительность;
– коммуникативные навыки, хорошие манеры, дипломатию.

Респонденты формулируют слоганы и лозунги, необходимые для мотивации выпускников.

Среди них очень хорошо знакомые и понятные нам: «Нет ничего невозможного, все достижимо!»; «Кто хочет сделать что-то – находит способы и си-

лы, чтобы справиться»; «Продолжайте учиться и совершенствуйтесь на протяжении всей жизни»; «Использование программы мобильности Erasmus для обучения и практики»; «Просто верьте в себя и полагайтесь только на себя»; «Изучать специальности и профессии, которые нравятся»; «Работать с любовью».

Центр карьерного развития, существующий на факультете педагогики в Юго-западном университете «Неофит Рильски», не только реализует упомянутый проект и проводит исследования в рамках его реализации, но и в целом занимается координацией профессиональной подготовки выпускников университета, оказывает помощь в трудоустройстве и построении дальнейшей профессиональной карьеры специалиста в области педагогики.

Список литературы:

1. Джорова, Бл. Инструмент для оценки профессиональной подготовки и реализации педагогических кадров, окончивших Юго-Западный университет «Неофит Рильски» / Бл. Джорова // Профессиональная педагогическая подготовка в контексте образовательных реалий и тенденций. – София: Авангард Прима. – 2014.
2. Современное состояние российского рынка труда и трудоустройство молодых специалистов [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://belgczan.ru/index.php/press-tsentr-stati/127-statya-sovremennoe-sostoyanie-rynka-truda-i-trudoustrojstvo-molodykh-spetsialistov (дата обращения: 10.06.2018г.).

Блага Джорова
Югозападен университет «Неофит Рилски»
Факултет по педагогика

ПРОФЕСИОНАЛНА ПОДГОТОВКА И РЕАЛИЗАЦИЯ НА ПЕДАГОГИЧЕСКИТЕ КАДРИ НА ЮГОЗАПАДНИЯ УНИВЕРСИТЕТ «НЕОФИТ РИЛСКИ»

TRAINING AND IMPLEMENTATION OF PEDAGOGICAL STAFF, SOUTH-WEST UNIVERSITY «NEOFIT RILSKI»

В статье раскрывается опыт работы Юго-западного университета «Неофит Рилски» в сфере подготовки кадров и адаптации к рынку труда выпускников вуза. Анализируется работа Центра карьерного развития, функционирующего на факультете педагогики в Юго-западном университете «Неофит Рилски», приводятся результаты исследования на тему «Ключ к успешной карьере выпускника».

The article reveals the experience of the South-West University «Neofit Rilski» in the field of training and adaptation graduates to the labor market. The activity of the Career Development Center, functioning at the department of pedagogy of South-West University «Neofit Rilski» is analyzed. The results of the research on the topic «The Key to a Successful Career of a Graduate» are presented.

Ключевые слова: *подготовка кадров, молодой специалист, рынок труда, трудоустройство, карьерный рост.*

Key words*: training, young professional, labor market, employment, career development.*

През месец май 2018 година в Югозападния университет «Неофит Рилски» се дипломираха студентите от 37-мия випуск на Факултета по педагогика. Основателно е твърдението, че управлението и педагогическата практика в немалък брой образователни институции се обезпечава от кадрите на Факултета по педагогика (Джорова, 2014). Дипломирането е резултат от успешно приключен процес на обучение в образователна степен и дава възможност за реализация на пазара на труда. Много са въпросите, които вълнуват дипломираните студенти, техните академични преподаватели, семейства, а и цялата общественост:

Ще успеят ли дипломираните да започнат работа, след като получат така чаканата диплома?

Ще имат ли възможност да обогатяват своите квалификации?

Как ще бъде оценена тяхната подготовка от работодателите?

На тези и други въпроси се опитва да отговори екип от изследователи чрез научно изследване по проект «Кариерното развитие на кадрите на Югозападен университет «Неофит Рилски» на Университетския кариерен център при Югозападния университет (ЮЗУ)».

За целта на проучването е използван авторски инструментариум – анкетна карта, чрез която се изследва професионалната подготовка и реализация на кадрите на Югозападен университет (Джорова, 2014).

В структурно отношение анкетната карта е изградена от две категории въпроси.

Първа категория: Въпроси, насочени към събиране на лични данни от анкетирания и гарантиращи съществуването на това лице. Стилът на изложение на тези въпроси е аналогичен на отворените въпроси – име, пол, година на дипломиране, факултет и специалност, работа по специалността.

Втора категория: Въпроси, «професионално насочени», т.е. въпроси носители на професионална информация. Тези въпроси са със затворен и отворен характер. Под затворен тип въпроси разбираме, такива към които са посочени варианти за избор от предложени отговори. При въпросите от отворен тип на анкетирания се предоставя възможност за свободно споделяне на лично мнение. Затворените въпроси са общо 12 на брой, а отворените – 5. Анкетираните имат възможност да споделят своя девиз, мечта, да «открият» в себе си и да посочат личностните качества, които са им помогнали в професионалното развитие, да пожелаят или препоръчат нещо на тези след тях. Считаме, че девизът е белег на извървения път на една млада личност. Наличието на такъв е показател за личностни стремежи и желания в посока на житейска, професионална и личностна реализация. В анкетната карта е отделено място за препоръки и пожелания за да имат възможност алумните да споделят своя житейски опит с бъдещите си колеги.

Съдържателната страна на така конструираната анкета не е направена произволно и на случаен принцип. Преследвайки целта за откриване формулата за «успешна кариера», се търсят определени корелационни зависимости чрез синхронизацията на съдържателната страна на отворените и затворените

въпроси в категорията «професионално направление». Въпросите, които се допълват в логически информационен аспект, са разделени в две групи:

Група А: Въпроси, при които могат да се проследят взаимовръзки на основа **равнопоставеност.** Някои от възможните корелации са:

Отношение между трудностите при намирането на работа след дипломиране и заеманата позиция в съответствие с професионалната област на реализация (въпроси № 9 и 10).

Взаимовръзка между образователния процес и предпоставките за реализация след дипломирането (въпроси № 4 и 8).

Взаимовръзка между положителните страни на образователния процес, подготовката в Югозападния университет и професионалната реализация на дипломираните студенти (въпроси № 4, 12 и 17).

Зависимост между оценките по отношение на професионалната подготовка на работодател и работник, дипломиран в Югозападния университет и успешно реализирал се в практиката (въпроси № 6 и 15).

Взаимовръзка между придобитото образование в Югозападния университет и оценката на работодателя (въпроси № 15 и 8).

Група Б: Въпроси, при които даден въпрос се корелира спрямо един или група въпроси. Ето някои от възможните корелации:

Придобитото образование и подготовка в Югозападния университет спрямо трудностите в намирането на работа и професионалната реализация след дипломирането (въпроси № 8, 9, 10, 12).

Професионалната реализация спрямо трудностите в нейното осъществяване и трудовото възнаграждение (въпроси № 13, 14, 17).

Професионалната реализация и оценката на работодателя по отношение на подготовката на дипломираните от Югозападния университет студенти спрямо трудностите в кариерното развитие и възможностите за допълнителна квалификация, финансирана от работодателя (въпроси № 13, 15, 16, 17).

Професионалната реализация спрямо професионалната област и позиция в момента и получаваното месечно трудово възнаграждение (въпроси № 9, 14, 17).

Професионалната реализация спрямо израстването и развитието на дипломирания кадър на Югозападния университет въз основа на личностните качества (въпроси № 17, 18).

Направените изчисления и анализи по отношение на работещи и неработещи въпроси доказаха, че структурираната за нуждите на изследването **анкетна карта е работеща** при наличните й категории закрити и открити въпроси (Джорова, 2011). Може да се обобщи, че инструментариумът отговаря на приетите изисквания и съдържа в себе си въпроси, отговорите на които носят надеждна информация. Въз основа на анкетната карта могат да се правят изводи, обобщения и препоръки.

Анализ и интерпретация на някои корелационни зависимости

Очертаните по-горе корелации са подчинени на идеята на проведеното проучване и както се вижда са многобройни. Водени от основната цел «откриване ключа към успешната кариера» приехме за необходимо да подходим към анализ на резултатите съобразно следната структура:

Анализ на корелационни зависимости от група А с пряко отношение към успешната кариера:

Успешна кариера и работа по специалността или друг тип успешна реализация,

Успешна кариера и допълнителна квалификация,

Успешна кариера и университетска подготовка.

Анализ на корелационни зависимости от група Б с пряко отношение към успешната кариера:

Успешната кариера спрямо процеса на обучение,

Успешната кариера спрямо пазара на труда,

Успешната кариера и професионална реализация спрямо израстването и развитието на дипломирания кадър на Югозападния университет въз основа на личностните качества.

Видимо е, че «крайъгълният камък» в избраните за подробно разглеждане и анализ корелационни зависимости е **успешната кариера** и по-точно личната преценка на анкетираните за това дали тяхното професионално развитие, след дипломирането им, е успешно спрямо различни други въпроси като: работа по специалността, допълнителна квалификация, университетска подготовка, процес на обучение, пазар на труда, професионално развитие (Джорова, 2011).

В настоящия доклад ще бъдат представени резултатите относно подготовката и реализацията на педагогическите кадри. Контингентът изследвани лица са 187 студенти дипломирани във Факултета по педагогика.

Факултетът по педагогика (ФП) е основан 1976 г. и в своята 40-годишна история е вписал хиляди дипломирани студенти. Завършилите този факултет са посочили петнадесет специалности в които са се обучавали. Част от тези специалности съществуват и към момента, но същевременно има и специалности, които към момента на проучването вече не съществуват. 68,99% от анкетираните, посочват специалности, които не фигурират вече в структурата на университета. Процентното съотношение на анкетираните мъже и жени е 9%:90%, като при две от анкетите не може да се установи половата принадлежност на анкетирания.

Корелационни зависимости от група А

Успешна кариера и работа по специалността или друг тип успешна реализация

Получените данни от въпрос № 9. Посочете Вашата професионална област и позиция в момента ... *(Таблица 1.)* показват, че 79% от анкетираните възпитаници на Югозападния университет работят пряко по специалността, като 57% от тях са посочили, че работят като преподаватели. Високите резултати са основание да приемем, че кадрите на Факултета по педагогика влизат в категорията «много успешна кариера» именно затова, защото работят това, за което са се обучавали. Това корелира с резултата от алтернативни отговори 1 и 2, въпрос № 17, който показва, че 81% от анкетираните определят професионалното си развитие за успешно. Гарант за достоверността на получената информация са анкетираните, които искрено са споделили, че не работят по специалността – 13%. По вече описаните проценти се вижда, че тези

показатели – работа по специалността и лична удовлетвореност от кариерното развитие, взаимно се допълват в потвърждение на търсената от нас успешна кариера на завършилите Югозападния университет педагогически кадри. 8% са тези, които са безработни, по майчинство или не са посочили с какво се занимават в момента. Тези, които не успяват да преценят доколко е успешно кариерното им развитие или го категоризират като неуспешно са 15% (алтернативни отговори 3, 4 и 5, въпрос № 17). Можем да кажем, че те си корелират именно с тези 13% незаети по специалността, тъй като невъзможността човек да се реализира в областта, в която е специализирал своите знания, води и до личностно неудовлетворение, което именно би могло да повлияе върху тяхната оценка. За да успеем отчасти да проверим това предположение извършихме сортиране на данните по различни признаци, което ни даде допълнителна информация и включихме допълнителен признак – месечно трудово възнаграждение. 7% от тези, които не са заети пряко по специалността са посочили, че са удовлетворени от своето кариерно развитие, като 43% от тях получават месечно трудово възнаграждение до 500 лв., а останалите 57% до 1000 лв. (алтернативи 1 и 2, въпрос № 14). 10% от тези, които категоризират своето професионално развитие като неуспешно са работещи по специалността и получават до 500 лв. Тези данни доказват нашето предположение само от части, защото работа в различна област, но добре заплатена също се възприема като успешна реализация, както и обратното за някои ниското заплащане е фактор, който определя неудовлетвореността, въпреки че работи в сферата на това за което се е обучавал. Едва 4% са тези, които работят в различна област от дипломираната специалност, които получават до 500 лв. и приемат професионалното си развитие за успешно. Тези данни дават основание да се приеме, че работещите не по специалността и получаващи ниско възнаграждение определят себе си като неуспешно реализирали се кадри. 26% са тези, които работят по специалността и са посочили, че получават до 500 лв. (алтернатива 1, въпрос № 14), но те уверено споделят, че считат професионалната си реализация за успешна. Това подкрепя становището, че реализирането на кадрите в област, за която са се подготвили по време на висшето си образование е съществен фактор за «успешната кариера». 4% (въпрос № 9) са тези, които работят по специалността, получават до 500 лв. (алтернатива 1, въпрос № 14) и приемат, че не са успели да се реализират успешно в професионалната област на тяхната подготовка (алтернативи 3 и 4, въпрос № 17), което е съществено по-малък процент. Тези два резултата за нас показват, че «успешната кариера» е в пряка зависимост с работата по специалността и в непряка с получаваното месечно трудово възнаграждение. В подкрепа на това са и данните от въпрос № 9 и въпрос № 14, алтернативни отговори 2 и 3. Количествените им стойности показват че 4% са тези, които не работят по специалността, получават трудово възнаграждение до 500 лв. и до 1500 лв. и са удовлетворени от професионалното си развитие. 34% от работещите по специалността и удовлетворени от своята кариера получават месечно възнаграждение до 1000 лв. (алтернатива 2, въпрос № 14), а само 2% са тези, които отговарят на същите признаци, като горепосочените, но при тях е

налице неудовлетворение от професионалната реализация. Приемаме, че тук става въпрос повече за личностни нагласи, очаквания, стремежи и желания, които влияят върху самооценката и оценката на професионалното развитие.

Таблица 1.

ПОКАЗАТЕЛИ / РЕЗУЛТАТИ ПО ЗВЕНА	заети пряко по специалността	заети в друга област	незаети	удовлетворени от професионалната си реализация
Факултет по педагогика	79%	13%	8%	81%

Извод: Успешната кариера е в пряка зависимост с личната оценка на професионалното развитие и удовлетвореността от работата по специалността. Същевременно тя е в определена зависимост и с материалната обезпеченост, т.е. със съответното трудово възнаграждение. Част от анкетираните, които не работят по специалността и получават ниско възнаграждение, определят себе си като неуспешно реализирали се кадри.

Успешна кариера и допълнителна квалификация

Предизвикваща интерес е дискусията дали разнообразието от квалификации е предимство за успешната кариера на личността. Отговор на този въпрос може да се даде чрез анализиране корелацията – Отношение между придобитата допълнителна квалификация и професионалната реализация на кадрите на Югозападния университет *(Таблица 2)*.

При 10% от анкетираните педагози се установява, че имат втора и трета специалност. 29% са повишили своята образователна степен след бакалавър, като 22% са се обучавали в магистърски програми, а 7% от анкетираните са се обучавали в третата степен на висшето образование и са придобили образователна и научна степен доктор. Други допълнителни квалификации след основната са добили 30% от анкетираните. Висок е процентът на тези, които определят своята професионална реализация за успешна (81%).

Таблица 2.

ПОКАЗАТЕЛИ / РЕЗУЛТАТИ ПО ЗВЕНА	Допълнителна квалификация	Магистърска степен	Докторска степен	Други следдипломни квалификации	Повече от една специалност
Факултет по педагогика	69%	22%	7%	30%	10%

Извод: Получените резултати разкриват непрекъснатия стремеж на хората да се развиват, да обогатяват своите теоретични знания и практически умения

или най-общо да се усъвършенстват непрекъснато. Според нас тези резултати не доказват съществуването на пряка връзка между успешната кариера и допълнителната квалификация. Въпреки че не би трябвало да пренебрегваме факта, че чрез допълнителните квалификации на пазара на труда се създават условия на конкурентност между специалисти в една и съща област, но с различна образователна степен и разнообразие от квалификации. От тази гледна точка работодателите имат възможност да изберат тези, които отговарят най-точно на техните потребности и търсения. От друга страна, това е доказателство, че висшето образование, предлагано в основната степен на обучение, е напълно достатъчно за успешна кариера на университетските кадри.

Успешна кариера и университетска подготовка

Тази корелация разглежда взаимовръзката между положителните страни на образователния процес, подготовката в Югозападния университет и професионалната реализация на дипломираните студенти. Тя е обезпечена от въпроси към анкетната карта № 4, 12 и 17. Тези въпроси са от затворен тип и са представени от алтернативи определящи вариативността на алтернативните отговори към всеки един от въпросите.

Алтернативните отговори с най-висок процент при въпрос № 4 са 1 (73%), 2 (73%), 3 (67%) и 6 (63%). В резултат на това стигаме до заключението, че дипломиралите се педагогически кадри се чувстват удовлетворени от подготовката, която са получили в процеса на обучение. Общите теоретични и професионални знания проучени чрез въпрос № 12 изпъкват с най-висок процент от всички останали алтернативни отговори – 79% (алтернатива 1). Практическите умения отразени с 49% и позитивните социални контакти – 48% са подпомогнали, според анкетираните, тяхното успешно кариерно развитие (алтернатива 2 и 3). Много малък процент (6% – алтернатива 5) от анкетираните посочват, че получената от университета обща подготовка няма отношение към това, което работят в момента. Това е в пряка корелация с резултатите от въпрос № 4, алтернативни отговори 1, 2, 3 и 6 и логически следва и високият процент на проучените лица, които заявяват, че професионалната им реализация е успешна (въпрос № 17 – 81%).

Данните са представени в таблица, която съдържа въпросите изобразяващи корелацията успешна кариера – процес на обучение с всички техни алтернативни отговори.

Таблица 3.

Процентно представяне на резултатите от въпрос № 4, 12 и 17 и алтернативните отговори към тях

ВЪПРОС / РЕЗУЛТАТИ ПО ЗВЕНА	въпрос № 4							въпрос № 12					въпрос № 17				
	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Факултет по педагогика	73 %	73 %	67 %	30 %	42 %	63 %	22 %	79 %	49 %	48 %	31 %	6 %	47 %	34 %	6 %	4 %	5%

Извод: Процесът на обучение във Факултета по педагогика се осъществява в позитивна и подкрепяща за студенти и преподаватели академична среда. Професионализмът на преподавателския екип е една от силните страни на обучението и напълно естествено следва високата оценка от дипломираните студенти за получаваната теоретична подготовка.

Анализ на корелационни зависимости от група Б

Успешната кариера спрямо процеса на обучение

На основа на получените данни може да се приеме, че се наблюдава зависимост между процеса на обучение и успешната реализация на педагогическите кадри. Определящите своята кариера като успешна са 81% от анкетираните. Средната оценка на процеса на обучение за Факултета по педагогика 7. Конкретната подредба и стойностите по алтернативи са следните: алтернативи 1 и 2 «базова теоретична подготовка» и «профилирана професионална подготовка» – оценка 8, следвани от алтернативи 3 и 4 «широкопрофилна подготовка» и «практическа подготовка» – оценка 6 и накрая алтернатива 5 «научноизследователска дейност» – оценка 5. Алтернативните отговори 1, 2, 3 и 6 «добра организация на образователния процес», «получени необходими знания и практически умения», «много добър преподавателски екип» и «позитивни социални контакти с преподаватели и състуденти» от въпрос № 4 са с най-високи стойности. Стойността от въпрос № 5, алтернатива 8 «недостатъчно часове за практически упражнения» (41%) ориентира в каква посока е наложителна промяна в процеса на обучение. Съответно ниските стойности на алтернативи 3 «недобра комуникация с преподавателите» (9%), 5 «ниско равнище на мотивация» (5%), 9 «недостатъчно време за усвояване на теорията» (10%) и 10 «неясни критерии за оценка» (12%) са обратнопорпорционални на високите стойности от въпрос № 4 и подкрепят становището, че преподавателите, организацията на процеса на обучение и подкрепящата среда влияят върху бъдещата реализация на студентите.

Таблица 4.

ПОКАЗАТЕЛИ / РЕЗУЛТАТИ ПО ЗВЕНА	Оценка на образователния процес в Югозападния университет					Средна оценка на образователния процес	Удовлетворени от професионалната си реализация
	1	2	3	4	5		
Факултет по педагогика	8	8	6	6	5	7	81%

Таблица 5.

ВЪПРОС / РЕЗУЛТАТИ ПО ЗВЕНА	въпрос № 5 (трудностите в образователния процес)									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Факултет по педагогика	25%	16%	9%	20%	5%	14%	22%	41%	10%	12%

Извод: Успешната кариера е в пряка зависимост на първо място от личната успешна реализация на студента, в синхрон с професионализма на преподавателите, много добрата теоретична и практическа подготовка и добрата комуникация между студенти – преподаватели – обслужващите звена. От значение е и характера на трудностите в процеса на обучение и доколко те имат пряко отношение към подготовката на педагогическите кадри. Считаме, че посочените от анкетираните трудности не са в пряка зависимост с успешната професионална реализация, но са основа за разсъждения по отношение на оптимизиране процеса на обучение във Факултета по педагогика.

Успешната кариера спрямо пазара на труда

Пазарът на труда се характеризира с една непрекъсната динамика по отношение на различни свои компоненти – работно време, заплащане, търсени специалисти, предлагани работни места, изисквания от работодателя, оценка на професионалната подготовка и т.н. Трудностите, които срещат дипломиралите се висшисти могат да бъдат от най-различно естество и са свързани с изброените фактори. Изследването на корелацията – Професионалната реализация и оценката на работодателя по отношение на подготовката на дипломираните от Югозападния университет студенти спрямо трудностите в кариерното развитие и възможностите за допълнителна квалификация, финансирана от работодателя, разкри няколко основни момента (данните от корелацията са представени в *Таблици 6*).

Значителен процент от анкетираните педагози споделят, че техните работодатели оценяват нивото на професионалната им подготовка получена в университета като отлично и добро (алтернатива 1 – 29%, алтернатива 2 – 30%, въпрос № 15). Алтернативен вариант на отговор 3 показва, че само 4% са оценени от работодателите им задоволително, а останалите анкетирани или заявяват че не могат да отговорят (алтернатива 5 – 34%) или пък въобще не са отговорили. Отчитайки големият процент на тези, които приемат, че кариерното им развитие е успешно (въпрос № 17 – 81%) можем да кажем, че тази оценка си корелира с оценката на техните работодатели. Оценката на работодателя може да се тълкува в две посоки – оценка по отношение процеса на обучение в университета и оценка насочена към подготовката на педагогическите кадри. Допълнителните средства, които влага работодателя за подобряване квалификациите на своите работници са израз или на неудовлетворение от

знанията и уменията или на желание за осигуряване на възможност за непрекъснато развитие и израстване на кадрите. Алтернативен отговор 1 на въпрос № 16 показва, че според 44% от анкетираните техните работодатели им предоставят финансиране за допълнително обучение. Стойността на алтернатива 2 (37%) показва, че почти толкова са и тези които смятат, че не им се осигурява такава възможност. Тези данни напълно корелират с резултатите от въпрос № 15 (алтернатива 1 – 29% и алтернатива 2 – 30%), защото те показват, че студентите обучавани във Факултета по педагогика получават висока оценка от своите работодатели. Предразполагащото условие за този подход от страна на работодателите е, че възпитаниците на Югозападен университет притежават необходимите знания и умения за да задоволят потребностите и изискванията на пазара на труда, да изпълняват своите задължения и не е наложително да бъдат допълнително обучавани. Алтернативи 1 (56%), 2 (26%) от въпрос № 13 и техните високи резултати разкриват трудностите, които дипломираните педагози срещат в началния етап на професионална си реализация. По-ниската стойност на алтернатива 3 (19%) показва, че липсата на допълнителни квалификации – език, компютри и др., не е съществена пречка. Този резултат корелира с резултатите от въпрос № 16 и № 15, т.е. работодателите финансират допълнително обучение на своите кадри не защото не оценяват високо тяхната подготовка, не защото те не са истински професионалисти, а за да повишат техните квалификации, което ще подобри и резултатите от дейността им. Ниските стойности на алтернативни отговори 4 (недостатъчни практически умения – 12%), 5 (ниска теоретична подготовка – 1%), 6 (това, което учих, не е това, което се иска от мен в тази сфера – 6%) и 7 (неоценяване на специализираната ми подготовка – 8%) от въпрос № 13 са обратно пропорционални на резултатите от въпрос № 15 (алтернативи 1 и 2) и въпрос № 16. Отново се доказва, че работодателите оценяват адекватно професионализма на възпитаниците на Факултета по педагогика, които са с висока теоретична и практическа подготовка и задоволяват нуждите на трудовия пазар. Както се вижда от данните насищането на пазара на труда е трудността, която се оказва най-съществена пречка за педагогическите кадри. Това провокира добавянето на още един показател към анализираната корелация (година на дипломиране) и разглеждането на още една взаимовръзка – между годината на дипломиране и начало на трудовата кариера (*Таблица 7*). Получените данни показват, че периодът 1991–2000 г. е бил най-неблагоприятен за кадрите на Факултета по педагогика. Алтернатива 1 и 2, въпрос № 10 показват, че процентът на тези които твърдят, че са срещнали трудности при намиране на работа след дипломирането е 56%. Тези които казват, че не са срещнали такива трудности са 40% (алтернатива 3 и 4). Периодите до 1990 г. и след 2001 г. са еднакво успешни за възпитаниците на Факултета. При тях процентите на тези, които считат, че не са срещнали трудности са съответно 58% и 57%, което видимо показва, че тези периоди явно са били по-благоприятни от гледна точка търсене – предлагане и връзката обучение – пазар на труда.

Таблица 6.

ВЪПРОСИ / РЕЗУЛТАТИ ПО ЗВЕНА	въпрос № 10 (трудности при намиране на работа)				въпрос № 13 (трудности в процеса на професионална реализация)							въпрос № 15 (оценка на работодателя)					въпрос № 16 (финанси-ране от работода-теля)	
	1	2	3	4	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	1	2
Факултет по педагогика	27 %	16 %	28 %	26 %	56 %	26 %	19 %	12 %	1 %	6 %	8 %	29 %	30 %	4 %	0 %	34 %	44 %	37%

Таблица 7.

ПЕРИОДИ / РЕЗУЛТАТИ ПО ЗВЕНА	до 1990 г.		1991 г. – 2000 г.		след 2001 г.	
	срещнали са трудно-сти	не са срещ-нали трудно-сти	срещ-нали са трудн о-сти	не са срещ-нали трудно-сти	срещнали са трудно-сти	не са срещнали трудно-сти
Факултет по педагогика	41%	58%	56%	40%	41%	57%

В резултат на събрания фактологичен материал и на направения количествен и качествен анализ могат да се изведът следните **препоръки**:

Към работодателите – да стимулират и подкрепят (морално, материално) подчинените си за «обучение през целия живот», което ще е от полза както за тях, така и за обществото.

Към университета – да се актуализират учебните планове и да се създават нови такива с цел задоволяване потребностите на желаещите да се квалифицират и да отговорят на търсенията на пазара на труда.

Извод: Успешната кариера е в зависимост от оценката на личната професионална реализация, адекватната оценка на професионалната подготовка от работодателя и непряко от възможността за допълнително квалифициране при необходимост. Всичко това е стимул за стремеж към доказване на професионализма и добрата подготовка, получена в процеса на обучение.

Извеждането на водещите личностни качества сред анкетираните педагогически кадри е един от най-възловите моменти в настоящото проучване. Въз основа на всички анкетирани се обособиха 41 групи качества на личността, които са дали отражение и дори са решаващи в процесите на: обучение,

развитие, усъвършенстване и самоусъвършенстване, реализация в една «успешна» кариера.

Като универсални и ключови за една успешна кариера се очертават следните качества:

– упоритост;
– добра теоретична подготовка (образование и знания);
– постоянство, последователност, търпение, системност;
– амбиция, хъс, целеустременост, воля, борбеност, решителност;
– комуникативност, добри обноски, дипломатичност, контактност.

Подредбата на ключовите качества и техния анализ разкрива следната ситуация:

Първо – Упоритостта е качеството, което е посочено най-много пъти от анкетираните и се подрежда на първо място по значимост за успешното кариерно развитие на личността, от гледна точка на личностни характеристики.

Второ – Уменията да се общува и комуникира, да се контактува с околните, което да става с добри обноски и дипломатичност се очертават като значими за професионалното развитие на педагога. Именно те заемат втората позиция в подредбата на ключовите за „успешната" кариера личностни качества.

Трето – Добрата теоретична подготовка или доброто образование, както и наличието на достатъчно знания е от съществено значение за алумните на Факултета по педагогика. Това се установява от определената им, на основа получената от анкетните карти информация, позиция – трета.

Четвърто – Постоянството, последователността, търпението и системността се подреждат на четвърто място сред важните за кариерното развитие личностни качества. Тук можем да допълним, че умението да не се предаваш когато срещнеш трудности, да бъдеш последователен в своите действия и при постигането на набелязаните цели, да имаш търпението да изчакаш, да изслушаш, да промениш са от значение не само за професионалното развитие, а и за личностно израстване на човека.

Пето – Качествата амбициозност, целеустременост, борбеност и решителност са на пета позиция и също се приемат като водещи и необходими за една успешна професионална реализация.

<u>Извод:</u> Корелацията между професионалното развитие и личностните качества е основание да се изведе необходимостта образователният процес във факултета по педагогика, едновременно с широкопрофилната и специализирана теоретична и практическа подготовка на студентите, да бъде насочен и към усвояване на т.нар. гъвкави умения. Тези гъвкави умения ще повишат професионалните умения, придобити на базата на получените теоретични знания, и ще съдействат за формиране на гъвкави личности, бързо приспособяващи се към динамичните промени, характерни за съвременните условия на пазара на труда.

Мечтите и девизите споделени в анкетните карти от участниците в проучването насочват вниманието към професионалните и личностни качества на кадрите, подготвени от Югозападния университет «Неофит Рилски». Тук още

веднъж се наблюдава многократно коментираната и доказана корелация между успешната кариера и качествения потенциал на анкетираните алумни. Те са:

Целеустремени, постоянни и сигурни в успеха – «Не позволявай на случайността да те отклони от онова, което със сърцето си вярваш, че трябва да постигнеш. Не спирай да преследваш мечтите си, защото постиженията зависят от целта, която си поставяш!», «Когато вложиш в нещо сърцето си – няма граници за онова, което може да постигнеш!», «Тайната на успеха е в постоянството към целта!», «Постоянството е предпоставка за успех!», «Ако те изгонят през вратата влез през прозореца!», «В сблъсъка между потока и скалата потокът винаги печели, но не със сила, а с постоянство!», «Асансьор за успеха няма, налага се да използваме стълбите!».

Оптимисти и изпълнени с вяра – «Има само неправилен път, безизходно положение – няма!», «Няма невъзможни неща, всичко е постижимо», «Който иска да направи нещо намира начини и сили да се справи!», «Вярвай, труди се и всичко е възможно...!», «Когато даваш най-доброто от себе си като човек и професионалист, то непременно ще бъде оценено!», «Който търси, намира; който иска, получава, който хлопа, нему ще се отвори!», «Когато знаеш какво искаш, винаги се намира начин да го постигнеш!».

Трудолюбиви и отдадени на работата – «Ако правиш нещо, прави го както трябва или не се захващай с него!», «Делата на човек показват професионализма в него!», «Максимум усилия – максимум резултати!», «Работата се върши докато се свърши!».

С желание за усъвършенстване и развитие – «Чрез знание, опит и коректност към успешна кариера!», «Не спирай да се самоусъвършенстваш!», «Учи непрекъснато, бори се!», «Никога не е късно да научиш нещо повече!», «Промени себе си, за да промениш околните и докажеш правотата си!».

Честни, коректни и толерантни – «Бъди честен за да успееш!», «Бъди толерантен!», «Коректност и етика!», «Уважавайте себе си и другите ще ви уважават!», «Бъди учтив, предразполагай и помагай!», «Обичай хората, използвай нещата. Никога обратното!».

Взискателни и упорити – «Винаги може и по-добре!», «Цели се в звездите за да стигнеш луната!», «Упоритост във всяко начинание!», «Бъди в крак с изискванията на времето. Прави повече от това, което очакват от тебе и не обръщай внимание кого хвалят!».

Екипни – «Всеки може да работи сам, но по-важно е да можеш да работиш в екип!».

Мъдри – «Най-успешната кариера е тази, която обичаш и упражняваш с желание!», «Намери си работа, която да харесваш и от този ден нататък, ти няма да работиш!», «Работи с удоволствие, за да се радваш на успехи!», «Не можеш да научиш човека на нищо. Можеш да му помогнеш да го открие вътре в себе си!», «Успехът е пътуване, а не дестинация!», «Мъдър е не този, който знае всичко, а този, който знае достатъчно!», «Имай смели мечти, за да успееш!», «Винаги с любов в сърцето, със знания в главата и поглед устремен в бъдещето!», «Обичай с чистотата на детската любов и топлината на учителското сърце!», «Добро образование – добър живот!».

Видимата успешна кариера и натрупаният професионален опит дават пълното основание и право на участниците в проучването да отправят своите **препоръки** към настоящите студенти, с които да им предадат своята мъдрост и опит. Те са насочени към:

Обучение и подготовка в университета – «На днешните студенти бих препоръчал, да се наслаждават на студентския живот, но наред с това, да не пренебрегват ученето и свързаните с него лекции и упражнения, както и да участват активно в университетския академичен живот», «Да са по-отговорни и максимално да използват студентските си години, за да получат знания и умения в избраната от тях сфера, тъй като след тяхното дипломиране ще имат нужда от теоретична подготовка, на база на която да градят своите практически умения», «По-скоро да разберат, че университетът е територия на духовността, а не училище!», «Да уважават и ценят преподавателите! Всяка минута от провежданите лекции е ценна, защото формира професионални и лични качества», «Учете не заради самото учене, а за да развиете собствените си заложби и помнете, че никога няма да наваксате това, което пропускате днес. Обърнете по-голямо внимание на практическата подготовка».

Обучение през целия живот – «Да са отговорни и отворени за нови знания», «Да продължат да учат и да се усъвършенстват през целия живот», «Да използват активно възможностите на програма „Учене през целия живот“, да бъдат активни в образователния и научния процес в ЮЗУ».

Работа и стажове – «Да започнат да трупат трудов стаж още по време на своето образование», «Да се възползват от услугите и информацията, която могат да получат в Центъра за кариерно развитие», «Да не чакат да получат диплома и тогава да търсят работа. Да се интересуват от начина на функциониране на своята си сфера, да се възползват от повече предложения за стажантски програми, да са предприемчиви, информирани и амбициозни».

Обучение, специализация и реализация в чужбина – «Да се информират повече за възможностите за обучение и реализация в чужбина посредством програмите в университета», «Да използват програмата за мобилност Еразъм за учене и практика», «Да търсят реализация извън страната», «Учете и работете в чужбина», «Успешна реализация извън пределите на страната».

Развитие – «Да изискват максималното от своите преподаватели като знания и умения, да ги усвояват старателно, да се интересуват от новостите и да не спират да търсят извън университета начини за допълнително обучение. Важно е да вярват на своите преподаватели, но и да бъдат критични и търсещи», «Да разнообразяват знанията си от всички сфери на живота за да могат да бъдат гъвкави на пазара на труда», «Да имат желанието да се развиват и да знаят, че занаят «се краде», т.е. в университета получаваш основата, но след това всичко зависи от самия теб».

Вяра – «Просто да вярват в себе си, и да разчитат единствено на самите тях».

Самоподготовка – «Ако учат наистина това, което са желали или пък нещо е запалило интерес към дадената специалност да наблягат много на извънкласовите занимания и самостоятелна подготовка. Сами да търсят

странична и допълнителна литература и да четат, при възможност да дискутират прочетеното и/или научено с преподаватели и/или състуденти. Да не гледат нивото на своите колеги, защото то може да е много под тяхното, което ще доведе до измамното внушение, че са добре подготвени», «Да не разчитат единствено на подготовката в университета, а да четат много допълнителна литература и да не спират да търсят и да наблюдават хората развиващи се в тяхната област», «Да наблягат на самоподготовката».

Допълнителни квалификации – «Независимо от избраната специалност да се стремят към добра езикова и информационно-техническа подготовка, защото времето в което ще работят ги задължава да бъдат комуникативни и конкурентни с всичките си колеги, не само в ЕС, а и в света», «Да учат чужди езици и да използват максимално възможностите, които им предлагат съвременните технологии, за да се развиват и усъвършенстват. Да имат повече от една специалност».

Лично осъзнаване и целеполагане – «Да осъзнаят факта, че нищо не се получава даром», «Да преследват целите си неотклонно и да не правят компромиси с тях», «Да дефинират ясни цели пред себе си и да ги следват неизменно», «Да подхождат отговорно към всичко с което се занимават», «Да бъдат упорити, честни и търпеливи. Ще успеят», «Дори и да срещат трудности, да не се отказват от целите, които са си поставили!», «Да бъдат самокритични и да дават максимума от себе си», «Да са по-отговорни – към себе си, към преподавателите, към обучението, към институцията».

Правилно ориентиране – «Да учат специалности и професии, които харесват», «Това което сега градят, ще бъде пътят по който ще вървят през живота си. И преди още да са започнали да си зададат въпроса – това ли искам?», «Да избират изключително прецизно своята тясна специализация, защото именно по това ще се измерва и техния професионализъм след време», «Да изучават специалност, която ще им предостави професионална реализация в повече сфери и по-високо заплащане», «Да учат това, което обичат и да го работят с любов», «Да си изберат по-перспективна специалност», «Внимателно да проучват пазара на труда и перспективите за намиране на работа по дадена специалност».

Свързани материали:

1. Джорова, Бл. (2014). Инструментариум за оценка професионалната подготовка и реализация на педагогически кадри, завършили югозападния университет «Неофит Рилски». В: Професионално педагогическа подготовка в контекста на образователните реалности и тенденции, И: «Авангард Прима», София.
2. Джорова, Бл. (2011). Професионалната реализация на кадри на Югозападния университет «Неофит Рилски». В: Университет – кариера – университет, УИ: «Неофит Рилски», Благоевград, стр. 15 – 68.

Е.Н. Евстигнеева
Комитет по физической культуре и спорту
администрации городского округа город Елец
Е.Б. Исаева
МБУ ДО «Детско-юношеская
спортивная школа №1», город Елец

E. N. Evstigneeva.
Physical Culture and sports Committee
of the district city administration in Yelets
E. B. Isaeva
MBU DE «Children and youth
sports school №1», Yelets

СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ ФИЗКУЛЬТУРНО-СПОРТИВНОГО РЫНКА ТРУДА ГОРОДА ЕЛЬЦА: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ

THE CURRENT STATE OF THE SPORTS LABOR MARKET OF YELETS: PROBLEMS AND PROSPECTS

В статье анализируется состояние рынка трудовых ресурсов в сфере физической культуры и спорта города Ельца, обсуждается опыт взаимодействия института физической культуры, спорта и безопасности жизнедеятельности Елецкого государственного университета имени И.А. Бунина и детской спортивной школы №1 города Ельца в вопросах подготовки и трудоустройства физкультурно-спортивных кадров. Рассматриваются требования, предъявляемые к педагогическому составу спортивных школ, уровень профессиональной подготовленности практикантов вуза, их мотивация к предстоящей трудовой деятельности.

The state of the labor market in the field of physical culture and sports of Yelets is analyzed in the article. The experience of interaction between the Institute of Physical Culture, Sports and Life Safety of Bunin Yelets State University and the children's sports school № 1 of Yelets, connecting with training and employment of physical culture and sports staff is discussed. The requirements for teaching staff of sports schools, the level of professional training of interns, their motivation for the upcoming work are considered in the article.

Ключевые слова: *рынок трудовых ресурсов, физкультурно-спортивная сфера, вуз, спортивная школа, профессиональные кадры, трудоустройство, производственная практика.*

Key words: *labor market, sports sphere, university, sports school, professional staff, employment, practical training.*

Елец – спортивный город. Спорт поступательно входит в жизнь ельчан, начиная с середины XIX века. За долгие годы становления и развития в Ельце накоплены богатые традиции подготовки спортсменов высокого класса, сотни ельчан достигли высоких результатов в спорте. Первый в истории России серебряный призер IV Олимпийских игр 1908 года в Лондоне Александр Петров уро-

женец города Ельца. Выдающийся футболист Олег Копаев – серебряный призѐр чемпионата СССР, член национальной сборной, признававшийся в свое время сильнейшим нападающим Советского Союза, также ельчанин. Первый в истории Липецкой области чемпион мира, мастер спорта СССР международного класса по самбо Николай Курбаев и участник XXII Олипийских игр 1996 года в Атланте, мастер спорта России международного класса по дзюдо Дмитрий Савчишкин.

Сегодня наблюдается стремление населения города Ельца к здоровому образу жизни. В городе Ельце активно развивается физическая культура и спорт, открываются новые спортивные отделения. На сегодняшний день в муниципальных учреждениях физкультуры и спорта действуют 16 отделений по видам спорта, функционируют 26 спортивных федераций, наряду с традиционно культивируемыми видами спорта развиваются и новые направления, такие как киберспорт, мотоспорт, киокусинкай каратэ и другие. Ведется работа по возобновлению традиций спортивной гимнастики.

С открытием в 2014 году в городе Ельце современного ледового дворца в значительной степени вырос интерес жителей к фигурному катанию и хоккею. Для развития данных видов спорта в 2015 г. было создано муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа № 2», одновременно обнажилась проблема комплектования штата тренеров. Поскольку фигурное катание на коньках и хоккей ранее не культивировались в Ельце на профессиональном уровне, возникли сложности с подбором собственных высококвалифицированных тренерских кадров. Рациональным выходом из сложившейся ситуации стало приглашение на работу иногородних тренеров-преподавателей. Однако и эта мера полностью не решает проблемы нехватки кадров. Отсутствие постоянного жилья в г. Ельце, частые разъезды и возрастающая учебная нагрузка создают неудобства в организации учебно-тренировочного процесса.

По данным статистической отчетности численность тренеров в физкультурно-спортивных организациях города Ельца составляет 70 человек, из них лишь 71% имеют высшее образование.

Подготовку специалистов в сфере физической культуры и спорта в городе Ельце осуществляет Елецкий государственный университет имени И.А. Бунина. Подготовка осуществляется по всем ступеням образования: СПО, бакалавриат, магистратура, аспирантура как по очной, так и заочной формам обучения. Ведется подготовка по программам дополнительного образования (курсы повышения квалификации и курсы профессиональной переподготовки). К примеру, в 2015 году в связи с внедрением Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО) были организованы курсы повышения квалификации по дополнительной профессиональной программе «Организация и методическое обеспечение Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне», обучение прошли более 100 человек.

На сегодняшний день доля молодых специалистов (до 30 лет) из общей численности тренерских кадров составляет чуть более 11%, в возрасте от 31 года до 60 лет – около 79% работников, старше 60 лет – 10% тренерского состава.

Таким образом, помимо нехватки квалифицированных тренерских кадров, существенной проблемой в физкультурно-спортивной отрасли остается общая тенденция «старения кадров».

Безусловно, в сферу физкультуры и спорта необходимо привлекать молодых перспективных специалистов. На сегодняшний день для этого есть предпосылки, одной из которых является положительная динамика роста заработной платы в учреждениях физкультуры и спорта, способствующая возрастающему престижу профессии.

С целью создания комфортных условий для привлечения высококвалифицированных кадров в сферу физической культуры и спорта, дополнительной мотивации на уровне администрации городского округа город Елец решается вопрос о предоставлении служебного жилья иногородним тренерам-преподавателям.

В современных условиях все более актуальными становятся проблемы трудоустройства выпускников вузов, их реализации в профессиональной сфере. С одной стороны, молодые специалисты требуются большинству организаций, и, возможно, даже в некоторых сферах научить новичка порой легче, чем переучить работника с определенным опытом работы. А с другой стороны, недостаточность или отсутствие профессионального опыта в сочетании с завышенными требованиями к условиям и оплате труда, социальная и психологическая нестабильность становятся настораживающими факторами для работодателя. Также неопределенность трудовых и профессиональных интересов становятся одним из сдерживающих факторов при выборе рабочего места. Одним из решений данного противоречия является прохождение студентами вузов производственной практики. Во-первых, это помогает студентам взглянуть на будущую профессию не только с теоретической стороны, но и узнать многие практические аспекты будущей профессии и получить небольшой практический опыт и осознать, готовы ли они после окончания обучения работать в данной сфере. Во-вторых, работодатель сможет оценить будущего кандидата.

Такая форма взаимодействия уже много лет практикуется между Елецким государственным университетом им. И.А. Бунина и МБУ ДО «Детско-юношеская спортивная школа №1» города Ельца.

Анализируя результаты прохождения студентами производственной практики в спортивной школе, можно отметить слабые стороны – отсутствие мотивации. Возможно, причиной такого подхода является отсутствие у большинства студентов уверенности в трудоустройстве по специальности или выпускники уже имеют другое место работы, которое не соотносится с выбранной специальностью. Наш опыт работы в этом направлении показывает, что спустя определенное время молодые специалисты возвращаются к работе по профессии.

Опираясь на вышесказанное, можно сделать определенные выводы, что успехов в поиске работы в динамичной среде может добиться только тот, кто открыт к изменениям, коммуникабелен, развил в себе способность к постоянному обучению и переобучению.

А.А. Зайцев,
В.А. Кравченко,
Р.Ю. Чистяков
ФГБОУ ВО «Елецкий государственный университет им. И.А. Бунина»

A.A Zaitsev,
V.A. Kravchenko,
R.Y. Chistyakov
Bunin Yelets State University

ПОДГОТОВКА КАДРОВ ДЛЯ АГРОПРОМЫШЛЕННОГО СЕКТОРА НА БАЗЕ УЧЕБНО-ОПЫТНОГО ПОЛЯ ЕЛЕЦКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО УНИВЕРСИТЕТА ИМ. И.А.БУНИНА

TRAINING OF PERSONNEL FOR THE AGRO-INDUSTRIAL SECTOR ON THE BASIS OF THE TRAINING AND EXPERIMENTAL FIELD OF THE BUNIN YELETS STATE UNIVERSITY

В статье представлены результаты взаимодействия Елецкого государственного университета им. И.А. Бунина с ведущими сельскохозяйственными производителями Липецкой области по вопросам подготовки кадров. Обсуждаются проблемы организации учебного процесса на базе структурного подразделения: учебно-опытного поля ЕГУ им. И.А. Бунина.

The article presents the results of the Bunin Yelets State University 's interaction with the leading agricultural producers of the Lipetsk region on training issues. The problems of the organization of the educational process on the basis of the structural subdivision are discussed: the educational-experimental field of the Bunin Yelets State University.

Ключевые слова*: научно-исследовательская работа, опытное поле, учебный процесс, сельское хозяйство, фермерство.*
Key words*: scientific research, experimental field, educational process, agriculture, farming.*

Актуальные вопросы образования и подготовки кадров для АПК находятся под пристальным вниманием руководства страны, обсуждаются на уровне комитета Государственной Думы по аграрным вопросам и Министерства сельского хозяйства Российской Федерации. Поставлена задача организации взаимодействия органов власти, сельхозпредприятий и вузов, создания экономических стимулов для закрепления молодых специалистов в сельскохозяйственном производстве.

Поставленную задачу на протяжении более 15 лет решает Елецкий государственный университет им. И.А. Бунина.

В рамках контрольных цифр приема для обучения по образовательным программам высшего образования за счет средств федерального бюджета на базе

агропромышленного института осуществляется набор по следующим направлениям подготовки из укрупненной группы специальностей и направлений подготовки 35.00.00 «Сельское, лесное и рыбное хозяйство»: «Агрономия», «Агроинженерия», «Технология производства и переработки сельскохозяйственной продукции», «Ландшафтная архитектура», по направлению подготовки магистров «Агрономия», а также целому ряду программ технического профиля.

Основной задачей, решаемой сотрудниками агропромышленного института является подготовка высококвалифицированных кадров для АПК региона. Эта задача решается совместно с передовыми предприятиями области, а также на собственной базе, учебно-опытном поле ЕГУ им. И.А. Бунина. Студенты по специальности «Агрономия» «Агроинженерия», «Технология производства и переработки сельскохозяйственной продукции» проходят производственную практику в крупнейших хозяйствах: агрофирма «Трио», «Липецкая сортоиспытательная станция», ФГБНУ «ВНИИ рапса» г. Липецк, ООО «Раненбургское» г. Чаплыгин, «15 лет октября» Лебедянского района, ООО «Липецкмясо», ООО «Мак кейн агрикультура» и других.

Одним из структурных подразделений вуза, вовлеченным в практическую подготовку студентов-аграриев, является учебно-опытное поле ЕГУ им. И.А. Бунина (УОП). Традиционная форма функционирования учебно-опытных хозяйств в отраслевых вузах России претерпевает критические изменения. В условиях мирового финансового кризиса, сокращения бюджетного финансирования образовательных учреждений, переход на рыночные принципы хозяйствования поставил целый ряд учхозов подведомственных Минсельхозу вузов на грань банкротства, создал угрозу потери материально-технической базы, создаваемой десятилетиями. Указанные вызовы потребовали и от руководства ЕГУ им. И.А.Бунина решить задачу оздоровления учебно-опытного хозяйства, создать эффективную систему управления, позволяющую осуществлять образовательную, научно-исследовательскую, производственную, финансовую, маркетинговую деятельность.

В 2014 году проведена структурная и кадровая реорганизация УОП. Проведен SWOT-анализ подразделения, выполнена инвентаризация материально-технической базы, посевных площадей. Разработано положение, регламентирующее работу, план финансово-хозяйственной деятельности. Предпринятые меры позволили значительно сократить издержки и в короткий срок вывести структурное подразделение из разряда планово-убыточных.

В настоящее время УОП располагает более чем 200 га обрабатываемых площадей в Елецком районе Липецкой области. Имеются условия для хранения продукции. На опытных участках идет выращивание зерновых культур (озимой и яровой пшеницы, ячменя), технических культур (рыжика), а также картофеля, овощей. Проводятся научные исследования в рамках тем «Изучение элементов ресурсосберегающей технологии возделывания озимой пшеницы после ярового предшественника в условиях Липецкой области» и «Изучение элементов ресурсосберегающей технологии возделывания ячменя после ярового предшественника в условиях Липецкой области», «Теоретическое и экспериментальное обоснование экологически эффективной технологии выращивания масличных культур с применением местных нанопористых природных минералов».

На базе теплицы, входящей в структуру УОП, студенты получают практический опыт по применению технологии закрытого грунта, активно участвуют в реализации плана хозяйственной деятельности, выращивая овощные и цветочные культуры.Принятие в 2015 году ФГОС ВО 3-го потребовало пересмотра основных образовательных программ, актуализации учебных планов подготовки. На базе университета проведена научно-практическая конференция с участием руководства Управления сельского хозяйства Липецкой области, сельхозпроизводителей, работодателей. По результатам обсуждения приняты рекомендации по разработке календарного графика и приведению его в соответствие с планом полевых работ.

Разработанный учебный план позволяет привлекать студентов ко всем технологическим этапам производства продукции растениеводства в рамках учебных, производственных и, в дальнейшем, преддипломных практик. Студенты агропромышленного института, прошедшие подготовку и получившие документы на право вождения сельхозтехники, привлекаются к посевным и уборочным работам на УОП непосредственно в качестве механизаторов.

Одним из механизмов частно-государственного партнерства является создание бизнес-инкубаторов на базе вузов. На протяжении 10 лет подобная структура действует и в ЕГУ им. И.А. Бунина. Методология создания малых предприятий под эгидой вуза и с привлечением сотрудников университета была применена на практике учебно-опытного поля. В 2015 году было организовано крестьянско-фермерское хозяйство, возглавленное выпускником университета. Заключены договора о совместном хозяйствовании между руководством университета и КФХ, соглашения о совместном использовании земель и сельскохозяйственной техники. Сотрудниками КФХ была подготовлена заявка и выигран грант администрации Липецкой области на софинансирование затрат начинающих фермеров на создание и развитие крестьянского (фермерского) хозяйства. Полученный грант позволил укрепить материально-техническую базу УОП, закупить семенной материал, увеличить обрабатываемые площади и, тем самым, налогооблагаемую базу.

В период с 2014 по 2018, на базе учебно-опытного хозяйства, успешно прошли учебную и производственную практику более 110 студентов очного и заочного обучения. По результатам прохождения практики были успешно защищены проектные и научно-исследовательские выпускные квалификационные работы, что способствовало более полной характеристике УОП с научной точки зрения, повышения урожайности возделываемых культур, совершенствования их технологии возделывания: «Разработка и внедрение технологии возделывания люпина в УОП ЕГУ им. И.А. Бунина Елецкого района Липецкой области», «Совершенствование технологии возделывания озимой пшеницы в УОП ЕГУ им. И.А. Бунина Елецкого района Липецкой области», «Разработка и внедрение возделывания гороха в УОП ЕГУ им. И.А. Бунина Елецкого района Липецкой области» и др.

Таким образом, тесное взаимодействие с региональными органами власти, разработка согласованных с работодателями учебных планов, активное вовлечение студентов в практику сельскохозяйственного производства позволяет выполнять требования ФГОС к подготовке кадров для агропромышленного комплекса.

Ю.С. Заострожная
ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет»

Ju.S. Zaostrozhnaya
Tver State University

ИССЛЕДОВАНИЕ БАЗОВОЙ ПОДГОТОВЛЕННОСТИ ВЫПУСКНИКОВ ТВЕРСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО УНИВЕРСИТЕТА К ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

EXAMINATION OF TVER STATE UNIVERSITY GRADUATES' BASIC PREPARATION FOR BUSINESS ACTIVITY

В статье рассматриваются актуальные данные о степени подготовленности молодых специалистов к выходу на рынок труда. Особое внимание уделено факторам, влияющим на продуктивность трудовой деятельности, процессу адаптации, степени самостоятельности выпускников. Статья подготовлена на основе опроса работодателей, который был проведен в рамках ярмарки вакансий «Ночь карьеры-2018».

The actual data about diplomated spealists' degree of preparation for entering at the labour market is the main idea of the article. The most important factors influence on the business activity's productivity, on the adaptation and on the graduates' independence. The article is based on employers' interview, which has taken during career fair «Career Night 2018».

Ключевые слова: *уровень профессиональной общетеоретической подготовки, критерии эффективности трудовой деятельности, подготовленность к самостоятельной работе, soft-skills, трудоустройство выпускников вуза.*

Key words*: a degree of professional and theoretic preparation, a level of business activity's productivity, a preparation for independent working, soft-skils, graduates' placement.*

Ежегодно Тверской государственный университет проводит весеннюю ярмарку вакансий. 2018 год не стал исключением. На ярмарке вакансий «Ночь карьеры-2018» 39 компаний представили вакантные рабочие места на стендовой сессии работодателей. Региональный центр содействия выпускников провел опрос среди компаний работодателей, целью которого было выяснить, насколько студенты Тверского государственного университета подготовлены к работе по специальности. Сегодня данный вопрос как никогда актуален, ведь немалое количество выпускников по окончании учебного заведения попадает в риск нетрудоустройства. С чем это связано? Скорее, объясняется это не только нежеланием работодателя принимать на работу неопытного специалиста, но и пассивностью самих выпускников, отсутствием интереса в развитии и профессиональном совершенствовании. А что думают по этому поводу работодатели? Рассмотрим результаты опроса, представленные в виде статистических данных.

Первым вопросом, который был представлен, был вопрос об уровне профессиональной общетеоретической подготовки студентов ТвГУ. В этом году наблюдаются позитивные изменения: никто из работодателей не отметил, что вы-

пускники получили низкий уровень подготовки. 56% работодателей считают, что начинающие специалисты получили среднюю подготовку, 44% – высокую. Такие показатели вполне соответствуют действительности. Очень часто компаниям требуются навыки работы в специфических программах или наличие узкоспециализированных знаний. Как правило, все эти знания можно получить в процессе работы на первоначальном этапе.

Вторым параметром, который оценивался, было то, как быстро выпускники вливаются в коллектив и умеют работать в команде. Большинство менеджеров по персоналу отметили, что молодые специалисты хорошо справляются с данной задачей (68%), 16% подчеркнули, что выпускники отлично выполняют именно коллективные задачи (*см.: Рис.1. Навык командной работы*). Стоит отметить, что обучение в университете – это хорошая возможность развить навык работы в команде. Университет приглашает студентов принять участие в различных проектах, форумах, деловых играх и конференциях разного масштаба – от студенческих до международных. Кроме того, студенту следует проявлять инициативу самому. Это не только способствует получению опыта работы в команде и пополнению портфолио, но и развивает самостоятельность и организованность обучающегося.

Рис.1. Навык командной работы

Оценка вопроса о подготовленности выпускников к самостоятельной работе показала, что большинство студентов справляется с индивидуальными задачами хорошо (63%), 10% – отлично (*см.: Рис. 2. Базовая подготовленность выпускников к самостоятельной работе по специальности).* 27% работодателей заявили, что выпускники не готовы к самостоятельной работе. Как правило, это связано с процессом адаптации, молодого специалиста приходится обучать и контролировать, а при таком раскладе самостоятельная работа на первых этапах невозможна. Подчеркнем, что большая часть обучения в университете – это самостоятельный подбор материала и информации, студент должен заниматься самообучением, а не получать знания исключительно на лекциях и практических занятиях. Однако процент неготовых к самостоятельной работе низок, Тверской государственный университет проводит активную работу для развития само-

стоятельности студентов. В целом отметим, что система образования изначально дает студенту план, в соответствии с которым происходит обучение. Это не всегда дает возможность развивать самостоятельность, особенно у пассивных студентов.

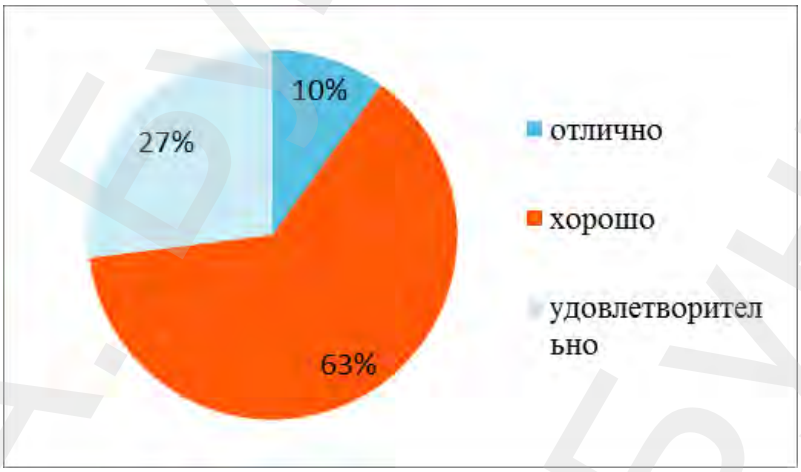


Рис. 2. Базовая подготовленность выпускников к самостоятельной работе по специальности

В следующем пункте мы предложили оценить готовность и способность молодых специалистов к дальнейшему обучению. Опрос выяснил, что выпускники легко воспринимают новую информацию и легко обучаются – 78% работодателей указали на это (*см.: Рис. 3. Готовность и способность к дальнейшему обучению*). Такой результат вполне логичен – молодой специалист совсем недавно вышел из стен учебного заведения, на протяжении нескольких лет ему приходилось осваивать новые и новые дисциплины. Поэтому для выпускников не составляет никакой трудности получать знания на своей первой работе.

Рис. 3. Готовность и способность к дальнейшему обучению

Что касается адаптации, то здесь наблюдаются следующие данные: 41% hr-менеджеров считают, что новому сотруднику потребуется от 1 до 3 месяцев, чтобы освоиться на рабочем месте и влиться в коллектив. 22% опрошенных от-

метили другой интервал – от 3 до 6 месяцев. Такого мнения придерживаются представители производственных компаний, что связано со спецификой работы. Некоторые работодатели отметили более длительный испытательный срок – от 6 до 9 месяцев (19%), от 9 месяцев до 1 года (3%). Такой продолжительный испытательный срок связан с особенностями корпоративной культуры, в таких компаниях свои стандарты, для освоения которых понадобится длительное время. Кроме того, в некоторых организациях довольно долгое оформление: необходимо будет предоставить справки, а в некоторых случаях медицинская комиссия может продлиться до полугода.

Одним из самых важных вопросов оказался вопрос о факторах, которые оказывают наибольшее влияние на эффективность трудовой деятельности. Работодателям были предложены разные компетенции, как профессиональные, так и soft-skills. Soft-skills или «легкие навыки» – неспециализированные, но важные для построения карьеры навыки. Они влияют на производительность, успешное участие в рабочем процессе, умение выстраивать коммуникативные связи и т.д. Стоит отметить, что в 2018 году мнение работодателей в корне не поменялось по сравнению с предыдущими годами. Лидирующими факторами так и остаются высокая квалификация и профессиональная заинтересованность, способность обучаться и развиваться, стремление к карьерному росту. Градация результатов представлена ниже (*см.: Рис. 4. Факторы, которые оказывают наибольшее влияние на эффективность профессиональной деятельности*):

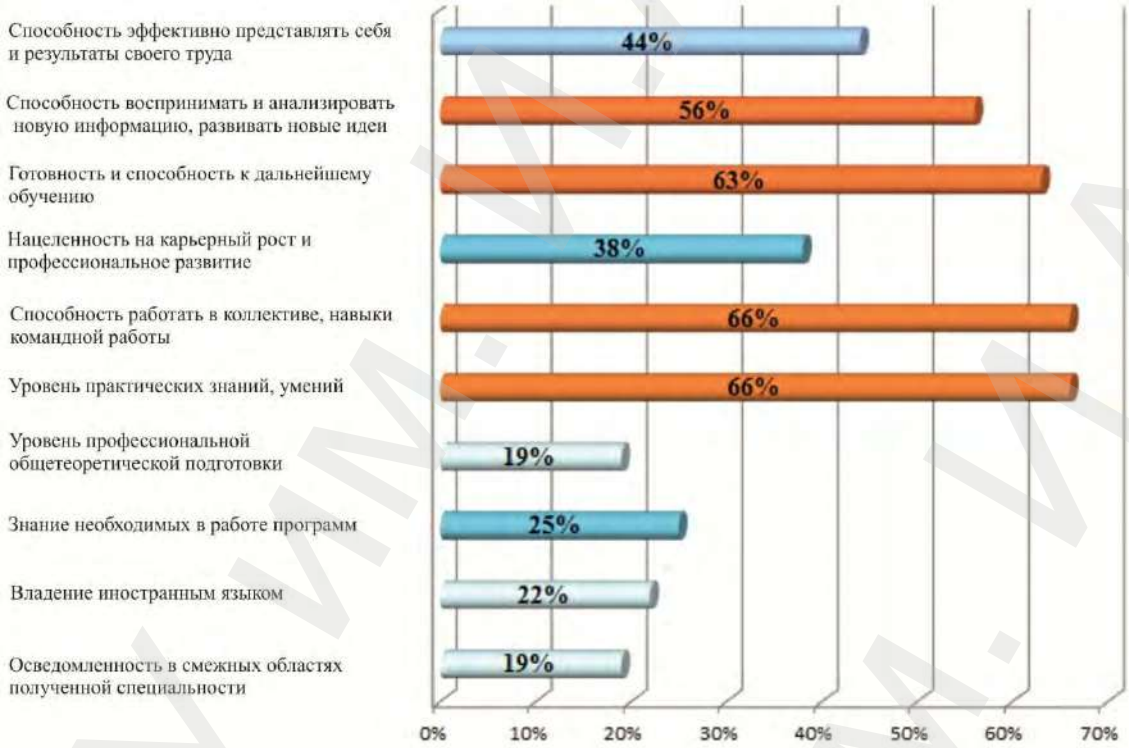


Рис. 4. Факторы, которые оказывают наибольшее влияние на эффективность профессиональной деятельности

– способность работать в коллективе, команде (66%);
– уровень практических знаний, умений (66%);
– готовность и способность к дальнейшему обучению (63%);
– способность воспринимать и анализировать новую информацию, развивать новые идеи (56%);
– способность эффективно представлять себя и результаты своего труда (44%);
– нацеленность на карьерный рост и профессиональное развитие (38%).

Работодатели понимают: принимая на работу молодого специалиста без опыта работы, его предстоит обучить и направить на правильный путь в профессии. Однако этот путь не должен начинаться с «чистого листа»: для дальнейшего развития выпускник обязан иметь за плечами серьезные теоретические и практические знания, он должен быть готов к постоянному совершенствованию и профессиональному росту.

Одним из главных факторов оказалась способность работать в команде (66%). Все чаще и чаще работодатели прописывают отдельным пунктом в требованиях к соискателю именно умение работать в коллективе. Дружный и слаженный коллектив приносит больше результатов, нежели коллектив разобщенный. К тому же, работа занимает большую и важную часть нашей жизни. Крайне тяжело продуктивно работать, когда коллеги относятся друг к другу с неприязнью, даже если перед каждым стоят индивидуальные задачи. Именно поэтому многие компании работодатели проводят для своих сотрудников корпоративные мероприятия, где в интересном формате можно установить взаимодействие со своими коллегами и повысить навык работы в команде.

Обратим внимание на следующий фактор – способность эффективно представлять себя и результаты своего труда (44%), который занимает одну из лидирующих позиций. Специалист может блестяще справляться со своими задачами, однако коллеги не увидят плоды его трудов. Особенно это касается проектной работы, где от результата представления зависят не только денежные поощрения, но и карьерный рост и уважение коллег. Кроме того, во многих компаниях сдаются ежегодные отчеты и прочие документы об эффективности работы. От качества данной работы зависит не только успех отдельного сотрудника, но и успех отдела в целом.

Далее. 38% опрошенных хотят видеть целеустремленных работников, готовых к построению успешной карьеры. Многие компании не имеют в открытом доступе вакансий, связанных с руководящими должностями. Таким образом, для настоящих профессионалов своего дела открывается возможность вырасти от рядовой позиции до директора компании. По опыту РЦСТВ, работодателю выгоднее повысить своего сотрудника, за работой которого можно было наблюдать изо дня в день, нежели брать незнакомого специалиста, о котором ничего неизвестно. К тому же, давно работающий сотрудник больше посвящен во внутренние дела компании, что позволяет меньше времени тратить на его адаптацию и обучение.

Теперь обратимся к компетенциям, которые набрали меньше всего голосов среди компаний-работодателей. Ими оказались: Владение иностранным языком (22%), Осведомленность в смежных областях (19%), Уровень профессиональной общетеоретической подготовки (19%). Сегодня многие компании выдвигают одно из главных требований – умение легко обращаться с компьютером, знание стандартного набора программ (пакет MS Office и т.д.). Требовать от начинающих специалистов знание узкоспециализированных профильных программ, которым можно научиться только на работе, нелогично. Именно поэтому компьютерная компетентность уходит на периферию в нашем опросе. Что же касается иностранного языка – немногие выпускники имеют хороший языковой уровень и могут без трудностей общаться и вести деловую переписку на иностранном языке. HR-менеджеры учитывают этот фактор и не ставят данное умение на первое место (исключение составляют вакансии, для которых иностранный язык обязателен). Также низкий процент востребованности иностранного языка связан еще и с тем, что участие в исследовании приняло не так много международных компаний. Стоит отметить, что знание иностранного языка повышает востребованность и конкурентноспособность молодого специалиста на рынке труда. Студентам следует во время обучения в университете повысить свой языковой уровень, чтобы по окончании получить больше шансов на успешное трудоустройство.

Для формирования soft-skills, которые выделили работодатели, нужен опыт. Стоит подчеркнуть, что 93% представителя компаний готовы принимать студентов на практику (см.: *Рис. 5. Готовность компаний принимать на практику студентов*).

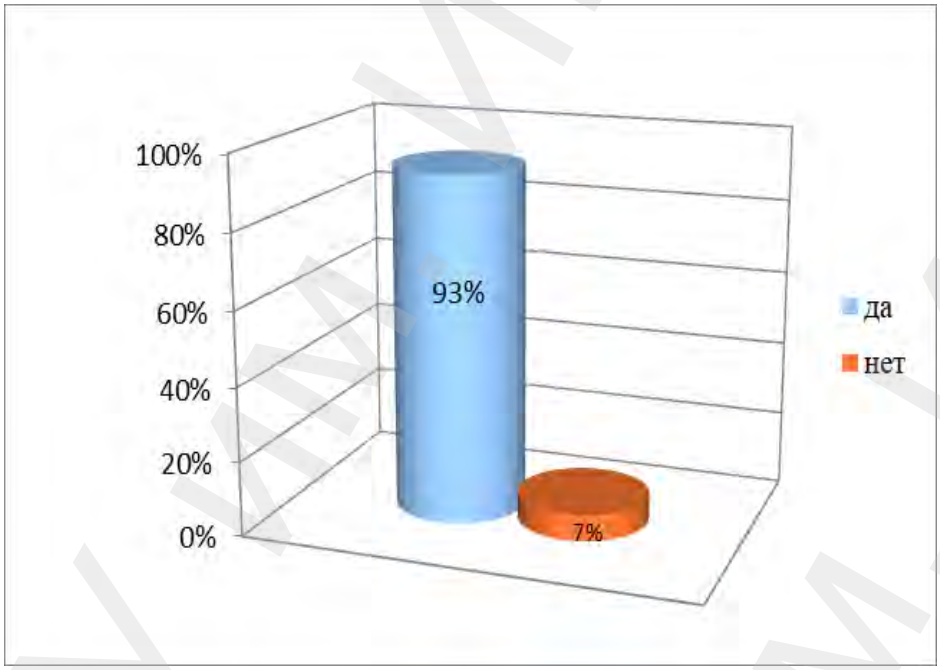


Рис. 5. Готовность компаний принимать на практику студентов

Практика – это возможность получения опыта работы по специальности и знакомство с будущей профессией. Особенно актуальна будет практика при отсутствии даже минимального опыта трудовой деятельности, ведь она также учитывается и при составлении резюме. Кроме того, студенты могут самостоятельно выбрать место стажировки, а при успешном прохождении могут рассчитывать на зачисление в основной штат компании – 93% работодателей отметили это (см.: *Рис. 6. Возможность последующего трудоустройства после прохождения практики*). Это развивает самостоятельность и организованность, на что и направлено обучение в вузе.

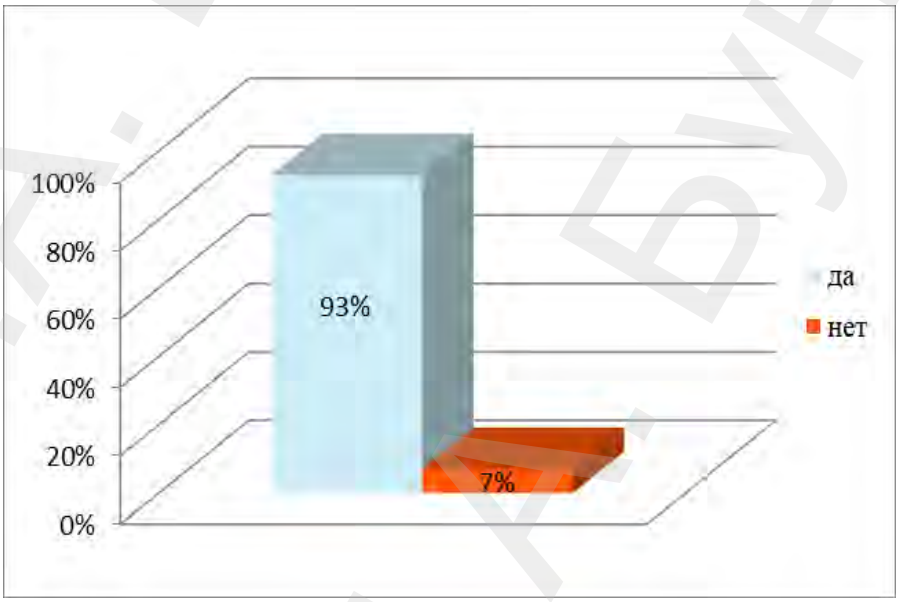


Рис. 6. Возможность последующего трудоустройства после прохождения практики

Итак, приведенные выше данные помогают определить образ молодого специалиста 2018 года Тверского региона. В целом можно сказать, что уровень подготовленности выпускников Тверского государственного университета с каждым годом становится лучше и лучше, выпускники работают в разных сферах, проявляя гибкость и адаптированность. Особое внимание работодатели уделили не только профессиональной теоретической и практической подготовке, но и soft-skills, развить которые специалист может во время обучения в университете. Кроме того, все чаще и чаще компании принимают выпускников только после прохождения стажировки или практики, что формирует ответственность будущих специалистов, самостоятельность в планировании времени обучения в вузе с максимальной пользой для построения карьерной траектории.

И.В. Зайцева
ФГБОУ ВО «Елецкий государственный университет им. И.А. Бунина»
Зигрид Крамер
Музыкальная гимназия Вернигероде, федеральная земля Саксония-Анхальт, Германия

I. Zaitseva
Bunin Yelets State University
Z. Kramer
Musical school in Wernigerode federated state Saxony-Anhalt, Germany

ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ СТАЖИРОВКА В ГЕРМАНИИ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ВЫПУСКНИКОВ ИНСТИТУТА ФИЛОЛОГИИ ЕГУ ИМ. И.А. БУНИНА

PEDAGOGICAL TRAINING IN GERMANY AS A FACTOR OF INCREASING COMPETITIVE ADVANTAGE OF THE PHILOLOGY INSTITUTE OF YELETS BUNIN STATE UNIVERSITY

В статье рассматривается опыт участия студентов отделения иностранных языков в программе обмена языковыми студентами в Германии. Обмен педагогическим опытом, проведение опытно-экспериментальной работы, осуществление межкультурного диалога позволяет студентам повысить свой профессиональный уровень и уверенно чувствовать себя на современном рынке труда.

The article deals with experience of students of Foreign Languages Department taking part in the exchange programme of language assistants in Germany. Sharing educational experience, carrying out experimental-research work, participating in intercultural dialogue allows students to enhance their professional competence and to have competitive advantage on the modern labour market.

Ключевые слова: *программа обмена языковыми ассистентами, педагогическая практика, опытно-экспериментальная работа, проектная технология, российская и немецкая дидактика.*

Key words: *exchange programme of language assistants, teaching practice, experimental-research work, project technology, Russian and German didactics.*

Участие в конкурсах международных фондов позволяет студентам отделения иностранных языков института филологии ЕГУ им. И.А. Бунина опробовать на практике полученные знания в области иностранных языков и культур. В течение многих лет наши студенты активно принимают участие в разных конкурсных программах. Остановимся более подробно на возможностях программы обмена языковыми ассистентами (Fremdsprachenassistentenprogramm) [1]. Целью данной программы является осуществление межкультурного диалога и взаимопонимания между народами, интернационализация школы и повышение качест-

ва обучения, а также обмен педагогическим опытом. Фонд предоставляет студентам бесплатную медицинскую страховку, стипендию в размере 800 евро в месяц, оплачивает дорожные расходы. Студенты работают 12 часов в неделю в качестве ассистентов преподавателя русского языка и имеют право посещать уроки других педагогов в принимающей школе, что является прекрасной возможностью поближе познакомиться с системой образования в Германии, с психолого-педагогическими условиями организации учебного процесса, повысить свой уровень владения немецким языком. Для участия в конкурсе студенты должны подготовить пакет документов и отправить их в Московское представительство Германской службы академических обменов (DAAD). На конкурсной основе комиссия определяет победителей. За последние пять лет семь студентов отделения иностранных языков получили поддержку фонда и имели возможность принять участие в данной международной программе.

Обратимся к анализу опыта участия в этой программе магистрантки института филологии Меркуловой Алены Алексеевны. Она успешно прошла конкурсный отбор и была приглашена на работу в музыкальную гимназию г. Вернигероде (федеральная земля Саксония-Анхальт, Германия). Куратором программы была назначена опытный учитель английского и русского языков гимназии госпожа Зигрид Крамер. Студентке предложили для работы старшие классы. А.А. Меркуловой удалось совместить преподавательскую и научно-исследовательскую работу, а именно провести опытно-экспериментальную часть выпускной квалификационной работы.

Цель данного этапа – анализ опыта проектной деятельности в немецкой дидактике и выявление определенных дидактических условий реализации проектной технологии в российской и немецкой дидактике. Куратор программы госпожа Зигрид Крамер, учителя иностранных языков и администрация гимназии оказывали содействие нашей студентке в ее исследовании. В первую очередь с ней поделились опытом организации проектной деятельности в музыкальной гимназии г. Вернигероде. Данный опыт заслуживает особого внимания. Метод проектов выступает средством подготовки гимназистов к обучению в высших учебных заведениях, а поэтому его основная цель – научить обучающихся критически мыслить в работе с разными источниками информации. В первые три дня учебного года в гимназии проводятся методические дни. Они рассчитаны на учащихся 8, 9 и 10-х классов. Так, учащиеся 8-го класса должны изучить определенную литературу по заданной теме, подготовить развернутый план реферата, в котором определяется структура и основное содержание по разделам. Следующим этапом является работа с информацией. Обучающиеся анализируют прочитанное, выделяют важное, сопоставляют различные мнения, учатся оперативно ориентироваться в полученной информации и критически оценивать ее. Продуктом проектной деятельности выступает доклад или реферат. Гимназисты 9-го класса овладевают средствами компьютерных технологий. При защите проектов обычно используют программу подготовки презентаций Power Point, так как она

позволяется создавать презентации для последующего показа во время выступления на семинаре или конференции и подходит для создания мультимедийных докладов с красочной графикой, видеосюжетами, звуковым оформлением и анимацией. Учащиеся 10-го класса овладевают навыками ораторского мастерства и искусством доказательной полемики. Они обучаются формулировать свои мысли, выступать в ходе дискуссии в роли активных участников: экспертов, аналитиков или журналистов, что способствует развитию у них коммуникативных умений. Кроме того, в музыкальной гимназии г. Вернигероде применяют проекты творческой направленности. Они проводятся в последнюю неделю учебного года. Учащиеся 5-7 классов выбирают одну из проектных групп, которая соответствует их интересам: экскурсии, путешествия, эксперименты в научных лабораториях, рукоделие и др.

Изучив опыт немецких коллег, магистрантка сделала вывод, что педагогический коллектив отдает предпочтение проектному обучению, так как эта технология не только формирует у обучающихся критическое мышление в процессе их исследовательской деятельности, но и выводит педагогический процесс из стен образовательного учреждения в социальную среду. Успешность данной технологии обеспечивается системным подходом.

В рамках своей темы выпускной квалификационной работы А.А. Меркулова запланировала культуроведческий проект «Концерт на иностранных языках в нашей школе» («Ein Fremdsprachenkonzert in unserer Schule»). Этот проект носил междисциплинарный характер. К участию в проекте были приглашены преподаватели русского, французского и английского языков гимназии. План проведения проекта был согласован с администрацией гимназии, куратором программы и научным руководителем.

Цель проекта – вызвать у обучающихся интерес к музыкальным традициям разных стран, расширить словарный запас, сформировать навык работы в команде, повысить мотивацию к изучению иностранных языков, расширить знания о народной музыке разных стран.

Поэтапная реализация проекта:

– поиск в интернете необходимой информации;
– совместное создание презентации;
– разучивание песен и отработка правильного произношения.

Фазы работы над проектом (3 блока по 2 академических часа):

Блок (28.03.17)

– объяснение темы, цели и этапов проекта (в актовом зале);

– поиск в Интернете (в отдельных помещениях для каждой группы на русском, английском и французском языках) информации об истории народной музыки;

– выбор песни (по подготовленному списку) – 1-3 песни;

– подготовка устной презентации (с помощью списка ключевых слов для презентации).

Для устной презентации – 2 ученика, 1 ученик в качестве переводчика (русский и французский).

Блок (31.03.2017)

Каждый преподаватель работает самостоятельно со своей подгруппой:

– репетиция устной презентации с целью отработки навыков чтения;
– чтение и перевод текста песен;
– собственно исполнение песен.

Блок (4.04.2017)

– проведение концерта в актовом зале;
– краткая дискуссия с учащимися по результатам проектной деятельности.

Наиболее трудоёмким компонентом для организации проекта являлся первый блок – интеллектуальный поиск. По мнению магистрантки обучающимся не хватало умений интерпретировать факты, делать выводы, формировать собственные суждения. Для решения данной проблемы были использованы вспомогательные вопросы. Для успешной подготовки устной презентации был представлен список ключевых слов и выражений.

Заключительной фазой проектной работы стал общий концерт в актовом зале школы. Администрация гимназии, куратор программы, педагоги и обучающиеся высоко оценили данный проект. Информация о проекте размещена на сайте музыкальной гимназии г. Вернигероде [2].

Итак, магистрантке удалось в процессе педагогической практики в Германии провести сравнительный анализ проектной технологии в российской и немецкой дидактике. Отмечая преимущества проектной работы как российские, так и немецкие педагоги указывают повышение уровня мотивации, увеличение роли самостоятельной творческой деятельности обучающихся, развитие навыков самоконтроля и самооценки. Однако следует отметить и различие: приоритетным планируемым результатом для учителей г. Ельца является учет и развитие индивидуальных особенностей школьников, в то время как для учителей гимназии г. Вернигероде – относительная автономность участников проектной деятельности.

Совместно с куратором программы, педагогами гимназии и научным руководителем были определены дидактические условия организации проектной деятельности, а именно:

– на организационном уровне: наличие необходимого учебно-методического и материально-технического обеспечения учебного процесса (УМК, техническое оснащение аудиторий, мультимедийные материалы); владение учителем теоретическим аспектом проектной технологии и ее практической составляющей;

– на методическом уровне: создание проблемной ситуации; структурирование содержательной части проекта (с указанием поэтапных результатов и распределением ролей); нацеленность на создание конкретного речевого продукта

(диалог, монолог и т.д.), воплощѐнного в видах и формах учебной деятельности (презентация, коллаж, сценарий, дневник, стенгазета);

– на мотивационном уровне: наличие концептуальной идеи проекта - личностно-деятельностный подход к обучению ИЯ; связь идеи проекта с реальной жизнью: наличие связи между теорией и практикой; готовность учителя иностранного языка к роли наставника и консультанта; заинтересованность обучающихся в конечном речевом продукте проектной деятельности.

Следует отметить, что администрация гимназии и куратор программы высоко оценили профессиональный уровень магистрантки и ее личностные качества, ее желание и умение работать в коллективе. Обобщение полученного магистранткой опыта и его презентация осуществлялись в рамках лекционных и практических занятий в стенах института филологии ЕГУ им. И.А. Бунина по следующим дисциплинам: «Методика обучения иностранному языку», «История методики обучения иностранным языкам в отечественной и зарубежной школах», «Современные тенденции иноязычного образования в отечественной и зарубежной дидактике».

В связи с вышеизложенным необходимо подчеркнуть, что полученный опыт преподавательской и научно-исследовательской деятельности в музыкальной гимназии г. Вернигероде способствовал формированию у магистрантки необходимых общекультурных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций, которые позволят ей успешно работать в новых условиях, предъявляемых сегодня на рынке труда. В первую очередь быть способной к освоению и использованию новых методов исследования, к освоению новых сфер профессиональной деятельности, используя знания современных проблем науки и образования при решении профессиональных задач; руководить коллективом, толерантно воспринимая социальные и культурные различия.

Список литературы:

1. Музыкальная гимназия г. Вернигероде (Германия) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://landesgymnasium.de/sprachenprojekte/fremdsprachenkonzert2017 (04.04.2017).
2. Германская служба академических обменов (DAAD) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.daad.ru/ru/stipendien/pad (24.06.2018).

В.Б. Золотарев,
М.В. Никонов,
ФГБОУ ДПО «Липецкий институт переподготовки
и повышения квалификации
кадров агропромышленного комплекса»
С.С. Бунеев
ФГБОУ ВО «Елецкий государственный
университет им. И.А. Бунина»

V.B. Zolotaryev,
M.V. Nikonov
Federal State Budgetary Educational Establishment of
Supplementary Professional Education
«The Lipetsk Institute of the personnel
qualification upgrade of agro-industrial complex»
S.S. Buneyev
Bunin Yelets State University

ТРЕБОВАНИЕ РАБОТОДАТЕЛЕЙ – ОСНОВНОЙ ОРИЕНТИР ДЛЯ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-КОМПЕТЕНТНОГО И КОНКУРЕНТОСПОСОБНОГО НА РЫНКЕ ТРУДА ВЫПУСКНИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

EMPLOYERS' REQUIREMENT IS THE MAJOR REFERENCE POINT FOR TRAINING OF A PROFESSIONALLY COMPETENT AND COMPETITIVE, IN THE LABOR MARKET, GRADUATE OF THE PROFESSIONAL EDUCATIONAL INSTITUTION

Одним из основных критериев деятельности современного образовательного учреждения СПО и высшего образования является уровень удовлетворения требований, которые предъявляют к выпускникам работодатели.

Вузы опираются на государственные образовательные стандарты, которые, по оценке работодателей, не соответствуют требованиям современного производства. В первую очередь, вопрос касается практических навыков выпускников, начинающих работать в реальном секторе экономики. Для удовлетворения требований работодателей и обеспечения гарантированного трудоустройства выпускников необходимо обобщать и внедрять их предложения в учебный процесс с учетом реальных возможностей учебных заведений.

One of the main criteria of the activity of modern educational institution as Vocational Secondary Education as higher education is the level of meeting of requirements which are imposed to graduates by employers.

University programmes are based on the State Educational Standards, which, according to employers, do not meet the demands of modern production. First and foremost, it deals with the practical skills of graduates, who start working in the real sector of the economy. To meet the requirements of employers and guarantee the employment of graduates, it is necessary to generalize and inculcate their suggestions in the educational process, taking into account the real possibilities of the educational institutions.

Ключевые слова: *компетентный специалист, Федеральный государственный образовательный стандарт, работодатель, профессиональные требования.*

Key words: *a competent person, Federal State Educational Standard, employer, professional requirements.*

Анализ требований и пожеланий руководителей предприятий, работающих в реальном секторе экономики [1], участвующих в различных совещаниях и семинарах, проводимых как на базе вузов, так и на форумах профессиональных ассоциаций [2] различного уровня, к студентам – выпускникам ВУЗов показывает их неудовлетворенность содержанием Федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования, их оторванностью от реальной жизни.

Такое массовое недовольство содержанием ФОГС [3] имеет под собой обоснованную почву. Ведь образование, в первую очередь профессиональное, – инструмент, а не цель.

Образование готовит кадры для решения страной, народом или отдельным предпринимателем (хозяином) конкретных задач. От своевременного решения задач подготовки кадров, не только отвечающих требованиям сегодняшнего дня, но и адаптированных к требованиям дня завтрашнего, зависит будущее России. Это вопрос ее выживания в современном мире.

Необходимо отметить, что подготовка необходимых для экономики конкурентоспособных кадров наталкивается на ряд проблем, не зависящих от руководства ВУЗов, в первую очередь это постановление Правительства РФ от 03.06.2013 № 467 «О мерах по осуществлению перехода к нормативно-подушевому финансированию имеющих государственную аккредитацию образовательных программ высшего профессионального образования» направленное по нашему мнению на максимальное удешевление образования, порой в ущерб его качеству. Ведь особенно «дорогим» является подготовка инженерных кадров, создания для этой цели современной учебной, научной материальной и кадровой базы, привлечение специалистов с производства. Но для этого требуются значительные средства несопоставимые с современным финансированием ВУЗов, особенно провинциальных, выпускники которых будут работать вне городов-мегаполисов, где сосредоточена подавляющая часть экономического и оборонного потенциала страны.

О важности кадрового вопроса свидетельствует и тот факт, что по различным открытым источникам кадровая проблема для руководителей в реальном секторе экономики входит в тройку самых важных, наряду с финансами и маркетингом в расширенном понимании этого слова.

Еще выступая 30 октября 2014 года на съезде Союза ректоров России в МГУ, Президент Российской Федерации Владимир Владимирович Путин заявил: *«В России нужно выработать объективные рейтинги вузов, а их выпускники должны быть профессионально пригодными. Профпригодность [4] выпускников особенно важна сейчас, когда к образованию предъявлены самые высокие требования. В противном случае для выпускника вуза это прямой путь к безработице, а экономике это грозит дефицитом квалифицированных кадров в целых отраслях (Курсив наш – В.З., М.Н., С.Б.)». Судя по всему Президента России, в*

Министерстве образования и науки Российской Федерации до сих пор не услышали или не захотели услышать!

Тем не менее, в свете позиции Президента Российской Федерации озвученной им на съезде ректоров, наиболее злободневным становится вопрос удовлетворения требований работодателей в период, когда экономика страны переживает кризисные явления. В этих условиях подготовка работника, удовлетворяющего требования рынка труда [5], становится для вуза или другого профессионального образовательного учреждения не только задачей академической, но и социальной.

Вместе с тем на пути удовлетворения требований работодателей [6] есть проблемы, которые породила сама система образования.

В связи с переходом высшего профессионального образования России на двухуровневую систему сократился по сравнению с прежними стандартами, предусмотренными для специалиста, обучающегося 5 лет, срок обучения бакалавра до 4-х лет. Сокращение срока обучения в основном произведено за счет практических занятий, а требования рынка труда к практическим навыкам выпускника, наоборот, возрастают. В реальных условиях производства бакалавр – это знаток определѐнной отрасли техники и технологии, это полноценный специалист, на котором должно держаться производство. Что его отличает от магистра? То, что он не нацелен на создание нового, он использует уже имеющееся, действует по готовым наработкам, поэтому ему не требуется особо глубокое проникновение в теорию, понимание глубинных механизмов явлений и т.п. Для бакалавра в подавляющем большинстве работ оно и не нужно. Знания и умения магистра должны быть направлены на создание нового, а бакалавра – на использование готового, квалифицированного и эффективного. Именно этим должен отличаться ФГОС для бакалавров от ФГОС для магистров. Времени у будущего бакалавра на овладение в процессе работы практическими навыками, как это было в советский период, у выпускников вузов нет. Инженер-бакалавр с первых дней своего пребывания на производстве должен руководить рабочими, знать приемы работы, иметь практические навыки и знать оборудование, на котором работают его подчиненные, уметь, в случае необходимости, проконтролировать их работу, дать практические советы, повышающие производительность труда и рентабельность предприятия [7].

Дополнительные сложности в подготовке конкурентоспособного на рынке труда инженера-бакалавра или инженера-магистра состоят в том, что их базовое образование, полученное в средней школе, не ориентирует молодого человека на получение специальностей и профессий для работы в реальном секторе экономики. Если четверть века назад изучение основ слесарного дела и работы на металлорежущих станках на уроках труда в общеобразовательной школе, а в сельской школе еще и управление трактором, работа на пришкольном участке были предусмотрены программой, то в настоящее время сами уроки технологии в большинстве школ стали факультативом и нередко заменяются изучением других дисциплин.

Результаты анкетирования студентов первых курсов показывают, что 80% из поступивших для обучения по инженерным направлениям не имеют элемен-

тарного представления даже о слесарном инструменте, тем более о приемах работы им. Также, в связи с резким сокращением в стране количества учреждений СПО [8], усложнением приема их выпускников в вузы, резко сократилось количество абитуриентов, ранее закончивших эти учебные заведения и имеющих практические навыки. А это студенты, наиболее мотивированные к труду по избранному направлению.

Еще одним из факторов, негативно влияющих, по нашему мнению, на выполнение требований работодателей к студентам-выпускникам ВУЗов, является отсутствие в Федеральном законе «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ конкретной главы, детально регламентирующей взаимоотношения с предприятиями и организациями – потребителями рабочей силы (поддержанные законными и подзаконными актами в других сферах законодательства Российской Федерации).

Руководящие работники бывшего Министерства образования и науки России (позиция нового Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, созданного в 2018 году пока не ясна) в устных и письменных заявлениях утверждали тезис о том, что подготовка кадров должна стать заботой самих работодателей. Это утверждение противоречит даже здравому смыслу, так как работодатель-налогоплательщик [9] платит государству налоги, и оно должно из них обеспечивать деятельность государственных учреждений образования, а вот адаптировать студентов к условиям специфики конкретных предприятий – работодатель. Поэтому главной заботой бизнеса должна стать не подготовка кадров, а их адаптация к условиям конкретных производств, начиная со старших курсов колледжей, техникумов и вузов. Это подтверждают и материалы опросов, проведенных среди руководителей предприятий, которые к числу наиболее часто используемых каналов подбора персонала относят личные связи, связи с вузами, связи с профессиональными ассоциациями. Причем работодатели анализируя лихорадочно сменяющие друг друга ФГОС-3, ФГОС-3+, ФГОС-3++ отмечают в них с каждым плюсом все меньше конкретики, необходимой для реальной оценки готовности вуза к подготовке необходимых для экономики кадров, следовательно и ответственности ректоров за качество выпускников. Ведь в сложившемся правовом поле ФГОС, в их современном виде, существует проблема несоответствия необходимого финансирования и кадровой, учебно-материальной баз в образовательных учреждениях. Выдерживая нормативы по контингенту и правильно написанной с точки зрения МО РФ учебной документации, осуществляется набор обучающихся на направления подготовки с несоответствующей материально-технической базой.

Вместе с тем выполняя социальный заказ государства, несмотря на несовершенство действующих ФГОС, вузам, чтобы быть востребованными, особенно вузам, готовящим кадры для реального сектора экономики, необходимо обучать студентов, в максимально полной мере отвечающих требованиям работодателей, но для этого эти требования необходимо знать.

Вот почему практически все образовательные учреждения профессионального образования различных уровней в той или иной степени проводят опрос своих работодателей с целью определить потребности в молодых специалистах,

чтобы понять, какие молодые специалисты нужны предприятиям. Многие вузы на основании этой информации рассказывают выпускникам, как им готовиться к встрече с работодателем. И только руководители и НПС [10] отдельных, самых заинтересованных вузов, не прячущихся ради контингента за якобы расплывчатые требования ФГОС, делают главное, ради чего и проводится эта работа, – берут на себя смелость корректировать учебный процесс, вводя новые учебные курсы, чтобы их выпускники соответствовали требованиям рынка труда.

Наиболее предпочтительным вариантом удовлетворения требований работодателя и включения его в образовательный процесс без нарушений требований ФГОС является размещение соответствующих курсов в вариативной части [11], рабочие программы которой предусматривают цели формирования у обучающихся соответствующих умений и навыков. Тем более, что в ФГОС бакалавров прямо указывается: «Конкретные виды профессиональной деятельности, к которым в основном готовится бакалавр, определяются высшим учебным заведением совместно с обучающимися, научно-педагогическими работниками высшего учебного заведения и объединениями работодателей».

Все требования, предъявляемые работодателями, можно разделить на две группы – профессиональные требования и личностные требования.

Примером таких требований могут служить обобщенные результаты изучения требований работодателей по направлению подготовки «Агроинженерия» для АПК Липецкой области, данные в сравнении с требования ФГОС-3 к результатам освоения основных образовательных программ бакалавриата по направлению подготовки «Агроинженерия» (*см.: Таблица 1. Профессиональные требования*).

Личностные требования работодателя к бакалавру-агроинженеру (распределены по степени приоритетности для работодателя)

1. Отсутствие завышенной самооценки.

2. Психологическая устойчивость, готовность выполнять простые и скучные работы, особенно на первых порах.

3. Умение работать в команде на конечный результат.

4. Проектное мышление – умение выстроить в голове логическую цепочку действий и представлять себе конечный результат своей деятельности.

5. Способность быстро воспринимать новую информацию (это качество также называется «легкообучаемостью», «инновационным мышлением»).

6. К частным требованиям к личностным качествам можно отнести:

– стрессоустойчивость,
– целеустремленность,
– уверенность в себе,
– умение сформулировать и четко донести до собеседника свою мысль,
– коммуникабельность,
– умение вести деловые переговоры и так далее.

Из приведенного примера видно, что требования ФГОС отличаются от требований работодателей к выпускникам-бакалаврам и характеризуются недостаточной практической направленностью.

Таблица 1. Профессиональные требования

Требования работодателя к бакалавру-«Агроинженеру» (распределены по степени приоритетности для работодателя)	Требования ФГОС-3 к результатам освоения основных образовательных программ бакалавриата по направлению подготовки «Агроинженерия»:	Выводы
1	**2**	**3**
1. Наличие навыков управления персоналом в реальных условиях современного производства, основанных на рыночных отношениях.	**- готовность к управлению работой коллективов исполнителей и обеспечение безопасности труда; - способность организовывать работу исполнителей, находить и принимать решения в области организации и нормирования труда;**	**ФГОС навыки управления относит по значимости только на третье место**
2. Знание в области управленческой психологии.		**Отсутствует**
3. Умение вести ремонт и облуживание с/х техники и автотранспорта, их гидравлики, электрооборудования, пневмоприводов, в том числе зарубежной техники. Умение вести ремонт и обслуживание оборудования современных животноводческих комплексов.	**-способность анализировать технологический процесс как объект контроля и управления; - способность использовать современные методы монтажа, наладки машин и установок, поддержания режимов работы электрифицированных и автоматизированных технологических процессов, непосредственно связанных с биологическими объектами;**	**Соответствует требованиям работодателей**
4. Знание и умение работать с диагностическим оборудованием.	**- способность использовать технические средства для определения параметров технологических процессов и качества продукции;**	**Соответствует требованиям работодателей**
5. Наличие удостоверения тракториста-машиниста с категориями от «А» до «F».	**- практика на трактородроме; - готовность к профессиональной эксплуатации машин и технологического оборудования для производства, хранения и первичной переработки сельскохозяйственной продукции;**	**Отсутствует указание в ФГОС на необходимость выпускнику иметь удостоверение тракториста-машиниста**

ЕГУ им. И.А. Бунина

1	2	3
6. Умение работать на металлорежущих станках и практические знания процессов восстановления узлов и деталей машин и механизмов с использованием современных технологий.	- способность использовать типовые технологии технического обслуживания, ремонта и восстановления изношенных деталей машин и электрооборудования;	В основном соответствует требованиям работодателей, но для обучения работе на металлорежущих станках выделить больше времени.
7. Знания интенсивных технологий возделывания основных культур, имеющих широкое распространение в Липецкой области и хотя бы в областях Центрального Черноземья.	- изучение технологии растениеводства предусматривается только в вариативной части;	Не удовлетворяют требованиям работодателей.
8. Знания по агрономии и защите растений.		
9. Умение работать с современными информационными системами и эффективно использовать их.	- владение основными методами, способами и средствами получения, хранения, переработки информации; навыками работы с компьютером как средством управления информацией; - пользование глобальными информационными ресурсами и современными средствами телекоммуникаций;	Соответствует только при условии, что в вузе имеется необходимая техническая и кадровая базы
10. Наличие водительского удостоверения категории «Б», «С» (желательно машиниста крана автомобильного до 25 т. и стропальщика).		Отсутствует
11. Наличие допуска для работы с электроаппаратурой 0,4 kw. (желательно и до 6 kw.).		Отсутствует
12. Наличие навыков и допуска для ведения газосварочных и электросварочных работ.		Отсутствует
13. Знание английской технической и агрохимической терминологии (в основном документация, независимо от страны производителя, имеется на англ. языке).	- владение одним из иностранных языков в объеме, необходимом для получения информации из зарубежных источников;	Отсутствует конкретика в требованиях ФГОС
14. Умение работать с сервисными службами компаний и дилерами.		Отсутствует

1	2	3
15. Знания экономики, бухгалтерского учета и отчетности.	**- способность проводить стоимостную оценку основных производственных ресурсов и применять элементы экономического анализа в практической деятельности;**	**Частично соответствуют требованиям работодателей, но необходимо дополнительное изучение бухучета и отчетности**
16. Знание правовых стандартов, делопроизводства и законодательства (в т.ч. зарубежных) при закупках и продаже сельхозтехники		**Отсутствует**
17. Специализация с учетом профиля хозяйства и производств переработки сельхозпродукции на их территории.		**В ФГОС отсутсвует Ввести в вариативную часть**
	- готовность к участию в проведении исследований рабочих и технологических процессов машин;	**Работодателем не востребованы*.**
	- готовность к обработке результатов экспериментальных исследований;	
	- готовность изучать и использовать научно-техническую информацию, отечественный и зарубежный опыт по тематике исследований;	
	- способность осуществлять сбор и анализ исходных данных для расчета и проектирования;	
	- готовность к участию в проектировании технических средств и технологических процессов производства, систем электрификации и автоматизации сельскохозяйственных объектов;	
	- способность использовать информационные технологии при проектировании машин и организации их работы;	
	- готовность к участию в проектировании новой техники и технологии;	

* Для заинтересованных студентов, планирующих продолжение обучения в магистратуре, ввести в качестве факультатива.

ЕГУ им. И.А. Бунина

Для наиболее эффективного сбора и обобщения информации о требованиях работодателей и использовании их для совершенствования учебного процесса необходимо применять определенные алгоритмы этой работы. Вниманию читателя предлагается алгоритм действий по изучению требований работодателей, разработанный в Елецкой государственном университете им. И.А. Бунина.

Типовой алгоритм изучения требований работодателей

I этап (подготовительный)

1. Согласование с руководителем предприятия на проведение исследования.

↓

2. Разъяснение руководителю целей и задач исследования и пользы от исследования для предприятия.

↓

3. Получение от руководителя разрешения на проведение исследования.

↓

4. Определение руководителем предприятия конкретных представителей предприятия, оказывающих помощь в проведении исследования.

II этап (рабочий)

1. Работа в ОК предприятия с целью выявить текучесть ИТР и причины их увольнения, а также выявление бывших выпускников вузов, работающих по исследуемому направлению подготовки.

↓

2. Опрос выпускников вуза, работающих на данном предприятии, о проблемах, с которыми они столкнулись в начале своей карьеры.

↓

3. Опрос руководящего состава (нач. цехов, гл. технолога и т.д.) и опытных ИТР с большим стажем работы о том, чего не хватает выпускникам вуза для успешной работы на конкретном предприятии.

III этап (заключительный)

1. Обработка и систематизация полученной информации и ознакомление с ней руководства предприятия и коллектива вуза или факультета.

↓

2. Анализ полученных выводов и рассмотрение практической возможности внедрения их в учебный процесс (в том числе через сетевую форму образовательных программ).

↓

3. Согласование и утверждение новых вариантов учебного процесса с учетом рекомендаций работодателей.

IV этап (аналитический, отсроченный по времени)

1. Последующий анализ на предприятии, с целью выявить эффективность принятых мер (через 4-6 лет).

↓

2. Внесение поправок в учебные планы и программы с учетом полученных результатов.

Словарь терминов:

1. Р**еальный сектор экономики** – англ. real production sector) – сектор, в котором создается валовой внутренний продукт. Включает промышленное производство, состоящее из предприятий добывающей и перерабатывающих отраслей промышленности, сельское хозяйство, сферу оказания промышленных, бытовых и пр. услуг. Основу реального сектора экономики составляет производство промышленной и сельскохозяйственной продукции.

2. **Профессиональная ассоциация** – группа, профессиональный союз по конкретному направлению деятельности.

3. **ФГОС** – Федеральные государственные образовательные стандарты (ФГОС) представляют собой совокупность требований, обязательных при реализации основных образовательных программ начального общего, основного общего, среднего (полного) общего, начального профессионального, среднего профессионального и высшего профессионального образования образовательными учреждениями, имеющими государственную аккредитацию.

4. **Профпригодность** (сокр. – профессиональная пригодность) – наличие у человека качеств, обеспечивающих успешное выполнение профессиональных обязанностей при сохранении здоровья на всем протяжении трудовой жизни.

5. **Рынок труда** – сфера формирования спроса и предложения на рабочую силу. Через него осуществляется продажа рабочей силы на конкретный срок. Рынок труда – это ведущий компонент классической концепции занятости.

6. **Работодатель** – физическое либо юридическое лицо, заключившее трудовой договор (контракт) с работником. Физическим лицом может быть собственник, предприниматель либо иное лицо.

7. **Рентабельность предприятия** (нем. rentabel – доходный, полезный, прибыльный) – относительный показатель экономической эффективности. Рентабельность комплексно отражает степень эффективности использования материальных, трудовых и денежных ресурсов.

8. **СПО** – аббревиатура, которая расшифровывается как среднее профессиональное образование.

9. **Налогоплательщик** – физическое лицо или юридическое лицо, на которое законом возложена обязанность уплачивать налоги.

10. **ППС** – профессорско-преподавательский состав ВУЗа.

11. **Вариативная часть** – часть учебного плана обеспечивает реализацию предметов по выбору ОУ федерального компонента, а также региональный компонент и компонент образовательного учреждения.

Список литературы:

1. Глотова, Е.Е. Требования работодателей к выпускникам вузов: компетентностный подход / Е.Е. Глотова // Человек и образование. – Екатеринбург, 2014. – С. 184-186. – № 4 (41).

2. Офнер, Е.А. Мониторинг требований работодателей, как средство управления качеством образовательного процесса в вузе: автореф. дис. … канд. пед. наук 13.00.08 / Е.А. Офнер. – Волгоград, 2013. – 22 с.
3. Королева, В.В. Взаимодействие рынка образовательных услуг и рынка труда, как необходимые условия конкурентоспособности будущих выпускников / В.В. Королева // Псковский регионологический журнал. – Псков, 2009. – С. 124-125. – № 8.
4. Коноплянский, Д.А. Формирование конкурентоспособности студента вуза / Д.А. Коноплянский // Успехи современного естествознания. – М., 2007. – С. 20-21. – № 11.

М.В. Ковалева
ФГБОУ ВО «Ивановский государственный химико-технологический университет»

M.V. Kovaleva
Ivanovo State University of Chemistry and Technology

ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ СТУДЕНЧЕСКОЙ ОБЩЕСТВЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ПРИ РЕГИОНАЛЬНОМ ЦЕНТРЕ СОДЕЙСТВИЯ ТРУДОУСТРОЙСТВУ ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ, КАК СПОСОБ РАЗВИТИЯ ЛИЧНОСТНОГО ПОТЕНЦИАЛА И КОНКУРЕНТНОГО ПРЕИМУЩЕСТВА ПРИ ТРУДОУСТРОЙСТВЕ (на примере актив-группы Формула Будущей Работы Ивановского государственного химико-технологического университета)

ACTIVITY OF STUDENTS PUBLIC ORGANIZATION WORKING ON THE BASE OF THE GRADUATORS' HEADHUNTING REGIONAL CENTRE AS THE METHOD OF PERSONAL DEVELOPMENT AND JOB HUNTING COMPETITIVENESS

(exemplifying the active-group Formula Buduschey Raboty of the Ivanovo State University of Chemistry and Technology)

В статье рассматриваются процессы возможного развития и формирования социально-личностных компетенций студентов-волонтеров через деятельность РЦСТВ ИГХТУ. Представлены результаты исследования мнений работодателей-партнеров вуза по вопросу оценки личностного потенциала выпускников вузов, повышающего конкурентоспособность молодых специалистов на рынке труда.

The article deals with the possible ways of creating and developing students-volunteers' social and personal competences through the Graduators' Headhunting Regional Centre activity of the Ivanovo State University of Chemistry and Technology. The results of more than seventy employers-partners' survey carried are presented in the paper. The survey was implied to estimate graduators' personal potential to increase their employability.

Ключевые слова: *личностные компетенции, востребованность выпускников, трудоустройство, мнение работодателей, молодые специалисты, конкурентоспособность.*

Keywords: *personal competences, demand for graduates, employment opportunity, employers ' opinion, young professionals, competitive ability.*

Одним из важнейших показателей, определяющих рейтинг учебного заведения в условиях нарастающей конкуренции на рынке образовательных услуг, выступает уровень востребованности выпускников на рынке труда.

В связи с развитием, обновлением и усложнением производства происходит изменение функций труда, которые влекут за собой трансформацию требований в профессионально-квалификационной структуре кадров. Чтобы быть конкурентоспособным, наряду с профессиональными компетенциями, выпускнику вуза необходимо обладать новыми качествами, такими, как ответственность за порученное дело, быстрота реакции и скорость принятия решения, внимательность, наличие творческого и интеллектуального потенциала, готовность к освоению новых знаний и т.д.

Решение вопроса о повышении конкурентоспособности выпускников вузов на рынке труда требует комплексного подхода. Это предполагает, в том числе, разработку и реализацию организационных механизмов, ведущих к согласованности и совершенствованию взаимодействия высшего образования с рынком труда.

В Ивановском государственном химико-технологическом университете (ИГХТУ) в настоящее время реализуется немало направлений по содействию занятости студенческой молодежи, по созданию эффективной системы трудоустройства молодых специалистов. Содействие трудоустройству выпускников осуществляется при взаимодействии структурных подразделений университета: руководства вуза, Регионального центра содействия трудоустройству выпускников (РЦСТВ), выпускающих кафедр, студенческого актива Формула будущей работы (ФБР), Студенческого правительства и др. Систематически осуществляется информационная поддержка студентов по вопросам занятости и трудоустройства с использованием собственного Интернет-ресурса (https://job.isuct.ru/). РЦСТВ проводит консультационную и мотивационную работу, направленную на повышение готовности выпускников к самостоятельному трудоустройству, а целый ряд мероприятий, организованных для работодателей, усиливает профессиональную мобильность и миграционную активность молодых специалистов.

Так как в ИГХТУ работа по содействию трудоустройству выпускников идет неразрывно с компаниями-партнерами, то на первый план выходит мнение работодателей по качеству подготовки выпускников. Чтобы понять, какие изменения происходят в профессионально-квалификационных требованиях к молодым специалистам у компаний, сотрудничающих с ИГХТУ, ежегодно разрабатывается Анкета работодателя, которая входит в раздаточный материал «Ярмарки вакансий». В анкету включены вопросы удовлетворенности уровнем теоретической и практической подготовки выпускников, способностью выпускников к адаптации, удовлетворѐнности коммуникативными качествами выпускников, дисциплиной и исполнительностью, способно-

стью выпускников применять правовые основы в профессиональной деятельности и др.

Итак, что ждут работодатели от молодых специалистов, только что окончивших вуз? Что может сделать неопытных выпускников конкурентоспособными в глазах работодателей? Ответы на эти вопросы явились предметом исследования, проведенного сотрудниками Центра социолого-психологического мониторинга ИГХТУ. Цель исследования – определить перечень компетенций, ежегодно повышающих конкурентоспособность выпускника вуза на рынке труда и характеризующих потенциал или профессионально-значимые качества претендентов.

Исследование мнений работодателей проводилось методом структурированного анкетирования во время Ярмарки вакансий, проходившей 27-30 марта 2018 года.

В исследовании приняли участие руководители и менеджеры по персоналу более 40 предприятий, более 70 представителей различных компаний – химических, пищевых, машиностроительных, фармацевтических, производства косметических средств, лакокрасочных материалов и др. Большая часть из них – предприятия различных регионов РФ, являющиеся партнерами ИГХТУ, от малых предприятий – до крупных холдингов.

Наши респонденты, в отличие от других организаций, принимают к себе на работу выпускников сразу после окончания вуза. Это уже можно расценивать как показатель удовлетворенности уровнем подготовки выпускников – теоретической и практической. Но не менее важными критериями успешного прохождения конкурса на вакансию, по мнению работодателей, является оценка личностного потенциала выпускников вуза.

На основе нашего исследования можно сделать вывод, что для работодателей принципиальными моментами в вопросе приема на работу выпускника помимо специальных знаний являются личностные качества потенциального работника: умение общаться, быстрая восприимчивость, динамичность, организаторские способности, доброжелательность, готовность помочь, то есть некий «социальный опыт» как показатель ответственности и надежности. Этот признак, по мнению представителей производства, как раз и отличает волонтера группы ФБР при РЦСТВ от тех, кто далек от организации и участия в мероприятиях по трудоустройству выпускников в вузе. Эти качества и делают их конкурентоспособными, даже если они имеют образование по направлению, где предложение превышает спрос. Эти выпускники получают предложения работы в первую очередь и сразу от нескольких работодателей. Кроме этого, они активны, быстро адаптируются на рабочем месте, делают скорую карьеру, показывают себя грамотными и ответственными людьми.

Таким образом, работодатели рассматривают в целом молодого выпускника вуза как источник активности, динамичности с объѐмом современных знаний, с одной стороны, а с другой стороны, как сочетание ответственности с личностными качествами.

Сегодня в университете в целях содействия трудоустройству выпускников активно внедряются новые формы обучения, стажировки и практики, создаются базовые кафедры, расширяется целевая подготовка и т.д. Представители предприятий участвуют в работе ГЭК, читают специальные курсы лекций, проводят консультации. Вся эта деятельность направлена на успешное трудоустройство выпускников ИГХТУ. Кроме этого, в 2015 году сформирована вышеуказанная Студенческая организация «Формула Будущей Работы» (ФБР) при РЦСТВ. Еѐ деятельность связана с участием студентов в организации и проведении мероприятий, способствующих трудоустройству выпускников и их адаптации к рынку труда. Среди них Ярмарка вакансий, семинары, дни компаний, экскурсии, студенческие конференции, дни открытых дверей ИГХТУ, Чемпионаты партнеров-работодателей, межвузовские соревнования, и др.

В группу входят студенты с 1-го по 4 курс, ежегодно приходят новички-первокурсники и выпускаются бакалавры, те из них, кто поступает в магистратуру, продолжает работать в «ФБР» до выпуска. Участники студенческого объединения ведут дополнительную группу в социальной сети «ВКонтакте» для работы с активной молодежью вуза. На страничке представлен действующий состав актива, а также освещаются и обсуждаются важные события, касающиеся трудоустройства и профориентации для абитуриентов, выпускников и студентов, а также видео- и фотоотчѐты по текущим активностям центра.

Что предполагает работа в ФБР при РЦСТВ? Например, при подготовке к ежегодной Ярмарке вакансий студенты сами выбирают себе гостя Ярмарки – представителя предприятия, и на время становятся его кураторами, собирают раздаточный материал, изучают направление производства компании. В дальнейшем, встречая гостя на пороге вуза, они сопровождают его до последнего, четвертого дня Ярмарки. Во время мероприятия волонтеры очень плотно общаются с работодателем. Они помогают ориентироваться в корпусах университета, рассказывают об особенных и памятных местах в вузе, выполняют различные задания гостей, информируют о предстоящих мероприятиях программы Ярмарки: как проходят презентации, круглые столы, о ежегодном межотраслевом межрегиональном совещании «Внедрение профессиональных стандартов в практику высшего образования» (в 2018г.; тематика совещания каждый год актуализируется) и др.

Наши волонтеры помогают в организации ежегодного конкурса выпечки, где демонстрируется мастерство студентов пищевого направления в приготовлении десертных блюд: к юбилею вуза, к большим праздникам страны или посвящение компаниям-партнерам университета – сладкие логотипы предприятий.

Во время Ярмарки вакансий проходит традиционная студенческая конференция «Образование. Занятость. Карьера», где о своих карьерных успехах в самых различных сферах деятельности нынешним студентам рассказывают недавние выпускники университета, и среди них, зачастую, прие-

хавшие вместе с представителями кадровых служб бывшие участники студенческой группы «ФБР». Навыки, которые они приобрели за время работы волонтерами при РЦСТВ, особо проявляются на профессиональном поприще и дают возможность успешного трудоустройства: это широкие возможности для самореализации, проявления инициативы и творчества, развитие личностных качеств.

Волонтеры актива ФБР принимают участие в проведении Дней открытых дверей ИГХТУ. Большой популярностью среди посетителей пользуются оформленные ими ролл-апы. Например, один из них, составлен по принципу карты метрополитена: каждая крупная станция носит название деканата, от неѐ отходят направления – кафедры, а от них, в свою очередь, направления обучения. Каждое направление имеет свои предприятия, с которыми сотрудничает вуз в рамках практик, стажировок и трудоустройства. Карта помогает школьникам узнать, куда можно пойти работать после окончания вуза. Здесь же нашими волонтерами представлена продукция предприятий-партнеров вуза – это предметы из повседневной жизни, по которым школьникам предлагалось определить ту или иную специальность. Те абитуриенты, кто хорошо ориентировался в направлениях обучения, получали сладкие поощрения в виде продукции наших кондитерских компаний: ООО «Мон'дэлис Русь», АО «Владимирский хлебокомбинат», ООО «Кондитерская фабрика «Красная Заря», ЗАО «Ферреро Руссия» и др.

Активисты группы «ФБР» участвуют в организации отборочного тура Чемпионата ЕвроХим по кейсам, который проходит в ИГХТУ, а также являются участниками самогó научного конкурса, проходящего в Москве. По результатам Чемпионата они стали обладателями призовых 3-го и 2-го места. АО «МХК «ЕвроХим» совместно с Фондом «Надежная смена» ежегодно проводит это мероприятие среди профильных вузов РФ. Чемпионат ЕвроХим по кейсам призван развивать у студентов навыки и знания по решению производственных задач, актуальных для АО «МХК «ЕвроХим», и *интересен тем, что позволяет увидеть уровень профессиональной готовности будущих химиков и оценить в процессе защиты кейсов коммуникативные и общекультурные компетенции участников.*

Конкурс «Лучший выпускник года» проводится в ИГХТУ тоже ежегодно, с целью поддержки талантливой молодежи, создания условий для самореализации студентов в области науки, искусства, спорта и общественной деятельности. Все победители конкурса – отличники учебы, имеют весомые достижения в учебной, научной, общественной деятельности (именные стипендии, победы в конкурсах, олимпиадах, научных, творческих и спортивных мероприятиях), многие из них в результате прохождения практики имеют опыт работы на предприятиях по профилю обучения, дополнительное (второе высшее) образование, стажировки за рубежом, профессиональные курсы и т.п.

Защищая своѐ звание победителей конкурса, студенты говорят о своих успехах и достижениях, они искренне благодарят наш вуз и своих преподава-

телей за те знания, умения и качества, которые приобрели за время обучения в университете. Они наглядно показывают, что ИГХТУ – вуз больших возможностей, и, если эти возможности использовать по полной программе, можно достичь многого. «Мы не узкоспециализированные машины, выполняющие заложенную программу, мы – широко образованные личности, способные мыслить, развиваться, творить», – говорят наши студенты и ежегодно пополняют список людей, прославляющих наш университет.

С.В. Маркова
ФГБОУ ВО «Елецкий государственный университет им. И.А. Бунина»

S.V. Markova
Bunin Yelets State University

ЛИЧНОСТНАЯ ЗРЕЛОСТЬ КАК УСЛОВИЕ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ВЫПУСКНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

PERSONALITY MATURITY AS CONDITION OF COMPETITIVENESS OF GRADUATING STUDENTS OF EDUCATIONAL ESTABLISHMENTS

В статье рассматривается проблема развития личностной зрелости выпускников вуза. Представлена зависимость конкурентоспособности выпускников вуза от уровня развития его личностной зрелости. Обсуждается структура личностной зрелости выпускников вуза, специфика развития личностных качеств у личностно зрелых и личностно незрелых потенциальных педагогов.

The article deals with the problem of personal maturity development of University graduates. The dependence of the competitiveness of University graduates on the level of personal maturity is presented. The structure of personal maturity of University graduates, the specifics of the development of personal qualities of Mature and personally immature potential teachers are discussed. The actual, at the moment of the development of society, problem of employment of graduates is analyzed in the article. One of the aspects of the mentioned problem is discussed, especially the psychological characteristics of the graduates' personality, which can influence their employment, in particular reduce the effect of employment.

Ключевые слова: *личностная зрелость, конкурентоспособность, личностная незрелость, рефлексивность, самоактуализация, креативность.*

Key words: *personal maturity, competitiveness, personal immaturity, reflexivity, self-actualization, creativity.*

Переход высшего образования на многоуровневую подготовку педагогических кадров требует создание условий, обеспечивающих качество обра-

зования, конкурентноспособность выпускников образовательных учреждений. Одним из условий в этом направлении выступает развитие личностной зрелости будущих педагогов.

Несомненно, в условиях конкурентной среды к специалистам различных направлений предъявляются высокие требования, как к полученным профессиональным знаниям и навыкам, так и к уровню личностной готовности к профессиональной деятельности. Современные работодатели требуют от молодых специалистов проявления креативности, мобильности, способности к самосовершенствованию, личностному росту и др. Таким образом, личностное развитие обучающихся гарантирует им успешную конкурентоспособность, овладение приемами решения задач разной сложности.

Понятие конкурентоспособность наиболее полно исследовано зарубежными и отечественными исследователями в теории менеджмента (М. Браун, И. Шумпетер, Л.М. Митина, Ф.Р. Туктаров и др.). Исследователи Дж. К. Грейсон, К.О. Делл и др. к профессионально-личностным качествам молодого специалиста относят настойчивость, высокий уровень интеллектуального развития, выносливость, чуткость и т.п. Вместе с тем, по мнению авторов, в конкурентоспособной стране еѐ гражданам следует иметь высокий уровень функциональной грамотности, способность анализировать и интерпретировать разные процессы, нести ответственность за свои поступки, постоянно расширять знания по географии, экономике, научной методологии, и т.п.

Особенности конкурентоспособности педагога отражены в трудах отечественных авторов. Автор Н.В. Тамарская, характеризуя готовность специалиста к педагогической деятельности и продуктивное функционирование в ней, обращает внимание на личностные качества, представленные в виде совокупности индивидуальных устойчивых свойств, способностей, черт характера [2, 6].

В исследованиях Ф.Р. Туктарова конкурентоспособность личности рассматривается как целостное социально-психологическое и социально-культурное явление, порожденное социальными и культурными традициями, менталитетом народа [3, 7]. Конкурентоспособность личности в исследованиях Э.Р. Хайруллиной представлена как динамическая, открытая система, развивающаяся на основе личностной программы самоопределения и саморазвития, развития ключевых компетенций педагога [4, 67].

Исследователь Н.А. Иваненко выделяет в структуре конкурентоспособности педагогического коллектива личностный, профессиональный и межпрофессиональный компоненты [1, 99].

В структуру профессионального компонента входит профессиональная компетентность, профессиональное мастерство, качество труда. Все это обеспечивает формирование адекватной оценки собственных профессиональных возможностей, четкой ориентировки в нормах и этике трудовых взаимоотношений и т.п. Вместе с тем межпрофессиональный компонент развитой конкурентоспособности членов педагогического коллектива характе-

ризуется высоким уровнем образования, психологической подготовкой в сочетании со специальными профессиональными знаниями.

Личностный компонент конкурентоспособности определяется стремлением его членов к инновациям, самообразованию, обладанию предприимчивостью, инициативностью. Сюда автор относит принятие личностью нестандартных решений, защиту своих прав, коммуникабельность, эмоциональную устойчивость.

Выражая солидарность с исследователем Н.А. Иваненко, также считаем, что необходимым условием профессиональной успешности, конкурентоспособности педагога является его личностное развитие, уровень личностной зрелости. Исследователь выделяет внутренние критерии (принятие и уважение других, вера в свои возможности) и внешние (конструктивные социальные взаимоотношения, гибкость, креативность). В целом автор указывает на зависимость конкурентоспособности педагога от личностных качеств, профессиональных компетенций, поведенческих стратегий, личностного опыта и т.п.

В процессе обучения в вузе у студента развиваются паттерны профессиональной деятельности, формируется образ профессии. На этом этапе важно развивать осознание вариативности возможностей развития, умение гибко приспосабливаться к меняющимся социально-экономическим условиям. Например, обучающимся по *направлению подготовки* 44.03.03 Специальное (дефектологическое) образование *направленность (профиль)* Логопедия овладевают специальностью учитель-логопед, однако дальнейшее развитие в этом направлении позволяет специалистам расширить свои профессиональные компетенции, узко специализироваться на определенном нарушении речи.

В структуре развития конкурентоспособности можно выделить несколько блоков: содержательный, процессуальный, диагностический. Содержательный блок развития конкурентоспособности педагога включает в себя как общепрофессиональные, так и специальные знания, представления педагогов о процессе обучения, технологиях. Процессуальный блок включает практические действия и ориентирован на осуществление педагогической деятельности, реализацию педагогических условий, обеспечивающих актуализацию внутренних возможностей педагога, активизацию потребности в саморазвитии, самосовершенствовании. В содержание диагностического блока входит исследование динамики развития конкурентоспособности, еѐ структурных компонентов.

Анализ вышеизложенного позволяет констатировать зависимость конкурентоспособности выпускников образовательных учреждений от уровня развития личностной зрелости.

Проблема личностной зрелости рассматривалась в психолого-педагогических исследованиях отечественных и зарубежных авторов (К.Юнг, Г. Оллпорт, Д. Леонтьев, В. Реан и др.). В отечественной научной литературе понятие личностная зрелостью включает в себя социальную, гражданскую,

эстетическую, психологическую зрелость. В целом общей характеристикой личностной зрелости выступает реализация норм морали, ответственность за свой труд, способность принимать прекрасное, активный характер поведения и др.

Личностная зрелости как составляющая конкурентоспособность выпускников образовательных учреждений представлена следующими качествами. Рефлексивность как основное качество инициирует потребность в самоактуализации, стремление к самосовершенствованию, реализации в педагогической деятельности. К важным качествам педагога в условиях конкуренции, на наш взгляд, можно отнести готовность к обучению, коммуникабельность, осознание собственных ценностных ориентаций, готовность взять ответственность за происходящие действия, адекватная самооценка, мотивация достижений.

Личностная незрелость выпускников образовательных учреждений напротив характеризуется наличием завышенной самооценки, низким уровнем культуры, пассивностью, безответственностью и др.

Структура личностной зрелости потенциальных педагогов может быть представлена мотивационно-ценностным, рефлексивно-оценочным, деятельностным компонентами. Высокую мотивацию педагога к профессиональной деятельности, его ценностные ориентации, позитивную установку на различные виды социально значимой деятельности, потребность в самоактуализации обеспечивает мотивационно-ценностный компонент. Вместе с тем рефлексивно-оценочный компонент позволяет педагогам осмысливать и оценивать свои потенциальные возможности, перспективы дальнейшего личностно и профессионального роста. Деятельностный компонент представлен реализацией педагогической деятельности, поиском и применением на практике активных методов социально-психологического взаимодействия в педагогическом коллективе.

Для личностно зрелых выпускников свойственна устойчивая структура ценностных ориентаций, включающая верность принципам и идеалам. Характерна независимость ценностей и деятельности студентов от разных влияний извне, активная жизненная позиция. Значимыми ценностями выступают кругозор, нравственность, свидетельствующие о постоянном процессе саморазвития своих потенциальностей. Для этой группы выпускников характерно осознание степени своего соответствия эталону педагога, четкое знание сильных и слабых сторон своего личностного развития, преодоление недостатков личностного и профессионального развития. Отмечена рефлексия происходящих событий, сравнение с прошлым опытом, анализ удач и ошибок в разных видах деятельности, осознание паттернов поведения и их преодоление. Личностный рост осуществляется студентами в процессе анализа собственной деятельности, переосмысления личностных паттернов поведения.

Фрустрируемыми ценностями личностно незрелых обучающихся выступили внешний вид, благополучие. Это «извне направляемая» группа сту-

дентов, не проявляющая способности принимать ответственные решения. Характерна пассивность, низкий уровень креативности, простое исполнительство. Затруднена аналитическая позиция к себе к будущей профессии, тенденция к поиску профессии с более высоким заработком. Отмечены недостатки межличностного общения с однокурсниками, педагогами, безучастность к их проблемам.

Таким образом, уровень развития личностной зрелости выпускников вуза отражает готовность личности к профессиональной деятельности в условиях конкуренции, востребованности на рынке труда.

Список литературы:

1. Иваненко, Н.А. Модель формирования конкурнтоспособности в педагогическом коллективе колледжа / Н.А. Иваненко // Образование и саморазвитие. – Казань: Казанский (приволжский) федеральный университет, 2015. – №1 (43). – С.98-104.
2. Тамарская, Н.В. Конкурентоспосоность будущего педагога / Н.В. Тамарская. – М.: Высшее образование в России, 1992. – № 3. – С. 6-21.
3. Туктаров, Э.Р. Конкурентоспособность личности в современном трансформирующем обществе: социально-философский анализ: автореф. дис. … д-ра философских наук / Э.Р. Туктаров. – Ростов н/Д, 2007. – С.43.
4. Хайруллина, Э.Р. Системная ориентация проектно-творческой деятельности на саморазвитие конкурентоспособности студентов инженеров-технологов / Э.Р. Хайруллина. – Казань, 2007. –208 с.

Е.С. Морозова,
Е.С. Шатрова
ФГБОУ ВО «Самарский государственный экономический университет»

E.S. Morozova,
E.S. Shatrova
Samara state University of Economics

ПОВЫШЕНИЕ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ВЫПУСКНИКОВ ВУЗА В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ КОМПАНИЙ И ИНДУСТРИИ 4.0.

INCREASE OF COMPETITIVENESS OF GRADUATES OF HIGHER EDUCATION IN THE CONDITIONS OF DIGITAL TRANSFORMATION OF COMPANIES AND INDUSTRY 4.0.

В статье рассмотрена проблема нехватки профессиональных компетенций современных молодых специалистов для трудовой деятельности. Описаны возможные способы решения данного вопроса на примере ФГБОУ ВО «СГЭУ».

In the article the problem of lack of professional competencies of modern young specialists for labor activity is considered. Possible ways of solving this problem are described on the example of the Samara state University of Economics

Ключевые слова: *компетенции, трудоустройство молодых специалистов, востребованность, цифровая экономика, профессиональные компетенции, индустрия 4.0.*

Keywords: *competences, employment of young professionals, demand, digital economy, professional competencies, industry 4.0.*

Цифровая трансформация компаний в условиях Индустрии 4.0 заключается в том, что это постоянно развивающиеся, гибкие компании, готовые непрерывно адаптироваться к меняющимся условиям, за счет информационных технологий, новых подходов к организационной структуре и культуре компании, а также процессов принятия решений с применением данных высокого качества, доступных в более короткие сроки.

Шаги перехода к Индустрии 4.0:

– информация: повышение эффективности на различных участках деятельности компании за счет автоматизации; для производств: использование ЧПУ;

– связанность: интеграция информационных систем; объединение участников процесса в единую сеть; обеспечение удаленного обслуживания; сквозная передача данных на всех этапах производства продукции;

– наглядность: сбор данных в режиме реального времени; построение цифровой модели компании (текущая ситуация); создание цифровых панелей мониторинга;

– проницаемость: анализ данных с применением подходов BigDATA; выявление взаимозависимостей между показателями цифровой модели;

– самокоррекция: перекладывание принятия определенных решений на ИТ-системы;

– использование данных цифровой модели для принятия оптимальных решений в короткий срок и автоматическом режиме реализовать соответствующие меры.

В формировании Индустрии 4.0 значительная роль возложена на высшие учебные заведения, основной целью которых является обучение студентов. Активная деятельность вузов непосредственно влияет и на качество подготовки будущих молодых специалистов, и, соответственно, на понимание происходящих цифровых трансформаций компаний.

Актуальной проблемой современных молодых специалистов является слабая практическая подготовленность как для работы в компании, так и для открытия собственного дела, нехватка профессиональных компетенций, необходимых работодателям, отсутствие понимания рабочей среды, зачастую разрыв теоретической базы с передовыми практиками ведения дел в компаниях [1, 68]. По данным Мониторинга трудоустройства выпускников, проводимым Министерством образования и науки РФ, из числа выпускников ФГБОУ ВО «Самарский государственный экономический университет» (далее, – СГЭУ) 2015 года доля трудоустроенных 1569 чел (80 %), из них наемных работников 1540 чел. (96%), открывших свое дело 58 человек (4%). Уни-

верситет предполагает повысить процент трудоустроенных выпускников, в том числе способствовать притоку предпринимательской активности за счет продолжения реализации проекта «FUTURE ENTREPRENEUR», который начал свою реализацию в марте 2017 году по апрель 2017года в формате программы повышения квалификации в ФГБОУ ВО «СГЭУ» на 72 часа и в период с сентября 2017г. по май 2018 г. в формате программы повышения квалификации на 144 часа, проводимым Центром развития предпринимательства Управления специальных проектов, кадрового резерва, трудоустройства и предпринимательства студентов [2, 125].

Данный проект необходим работодателям и Университету для формирования профессиональных компетенций у молодых специалистов и выработки моделей поведения, позволяющих увидеть свое место на рынке труда в условиях Индустрии 4.0 и цифровой трансформации компаний. Проект направлен на совмещение теоретической подготовки на базе Университета с опытом работы над реальным проектом, предлагаемым каждой компанией-участником, функционирующей в регионе. Результатом проекта является внедрение результатов проектной команды в деятельность компании.

Реализуемый проект позволит сформировать у молодых специалистов необходимые для инновационного общества и инновационной экономики знания, компетенции, навыки и модели поведения, а также позволит решить задачи развития кадрового потенциала в сфере науки, образования, технологий и инноваций, что является одной из основных задач Стратегии инновационного развития России до 2020 года» (Распоряжение Правительства РФ от 08.12.2011 № 2227-р).

Формат реализации проекта: теоретический курс читается в объеме 72 часов на базе университета практикующими специалистами в области управления проектами и успешными предпринимателями и наставниками от университета.

Практическая часть в объеме 72 часов проходит на базе компаний с наставниками. Итоговая часть: защита проектов командами.

Формат реализации проекта, заключающийся в двухстороннем изложении материала экспертами с мощной научной базой со стороны Университета и экспертами с ярко выраженной практической составляющей со стороны компаний-участников (партнеров), позволит увязать академические знания и практические умения, а также обеспечить компетентностный подход, что является одной из задач «Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года» (Распоряжение Правительства РФ от 17.11.2008 № 1662-р).

Основные целевые группы участников проекта – студенты высших образовательных организаций, обучающиеся на различных курсах. Формирование компетентностного подхода обучения и привлечение практиков в учебный процесс позволит студентам сориентироваться на рынке труда и усилить теоретическую базу практическими навыками.

Основная цель проекта – формирование у молодых специалистов необходимых для инновационного общества и инновационной экономики знаний, компетенций, навыков и моделей поведения, способствующих росту их востребованности на рынке труда.

Задачи проекта: согласование с компаниями участниками проекта декларации проекта с указанием основных целей, задач и результатов проектной деятельности; отбор участников из числа целевой группы в проектные команды по результатам собеседования и выполнения конкурсных заданий HR специалистов компаний; проведение еженедельных обучающих мастер-классов и семинаров, направленных на закрепление теоретических знаний участников; еженедельная проработка проектов проектными группами с наставниками от компаний на территории организации; выявление проблем, описанных в декларации проекта компаний, сбор материалов, подготовка расчетов, формирование выводов и закрепление теоретического материала на решении практических задач; внедрение результатов проектной деятельности в работу компании.

Методы реализации:

1. Проведение отбора в проектные команды.

Данный этап проекта проводится после онлайн регистрации участников под конкретно заявленные проекты компаний, работающих в бизнес среде. Отбор проводят HR специалисты компаний на основании подготовленных заданий, определяющих входящие компетенции участников.

2. Проведение входящего тестирования.

На основе составленного психологом опросного листа тестируются входящие навыки, умения перед прохождением программы обучения.

3. Проведение семинаров и мастер-классов.

Мастер-классы и семинары проводятся экспертами и специалистами, учитывая потребности компаний в заявленных декларациях проекта. Эксперты подбираются для каждой проектной команды и учитывают специфику проекта в рамках реализации теоретического блока проекта. Организация и сопровождение программы повышения квалификации ведется Центром развития предпринимательства Управления специальных проектов, кадрового резерва, трудоустройства и предпринимательства студентов (далее – ЦРП Управления СПКРТиПС).

4. Консультирование студентов в рамках реализации проектов наставниками от Университета.

Консультированию в реализации данного проекта уделено значительное внимание. На протяжении всех 10 месяцев с участниками работают специалисты, оказывающие консультационные услуги участникам проектных команд, также сотрудники Управления СПКРТиПС ведут постоянную административную работу по устранению организационных недочетов. За каждой проектной командой закрепляется наставник со стороны Университета из числа преподавателей, входящих в Кадровый резерв Университета, которые

закрепляют полученные теоретические знания участниками и помогают применить их для практической реализации декларации проекта.

5. Консультирование студентов в рамках реализации проектов наставниками от компаний-участников

Необходимым условием успешного формирования новой модели поведения и профессиональных компетенций является непосредственное участие практиков в реализации проектной деятельности. В течение всего периода обучения наставник от компании сопровождает реализацию декларации проекта, предварительно разбив ее на этапы исполнения. Формирование профессиональных компетенций закрепляется именно наставником от компании.

6. Проведение защиты проектов команд

Финальной точкой проекта является проведение защиты результатов проектной деятельности участников каждой компании. Защита проектов важнейший этап в рамках реализации проекта, позволяющий экспертному жюри, независимых от участников компаний дать объективную оценку результатам проектных групп. Порядка 30 процентов участников трудоустраиваются в компании, участвующие в проекте.

7. Проведение итогового тестирования

На основе составленного психологом опросного листа тестируются навыки, умения, модели поведения, наработанные в период прохождения программы обучения.

Проект способствует формированию профессиональных компетенций, необходимых современному работодателю, а также способствует превращению предпринимательских намерений студентов в реальные предпринимательские действия; понимание влияния ключевых элементов университетской среды на предпринимательскую активность студентов в условиях Индустрии 4.0 и цифровой трансформации компаний; более глубокое понимание культуры в роли модератора связи между университетской средой и предпринимательским мышлением и поведением студентов.

Список литературы:

1. Сурикова, Е.С. О влиянии трудоустройства студентов академического бакалавриата на формирование общекультурных и профессиональных компетенций / Е.С. Сурикова, И.А. Стоянов // Инновационные тенденции развития системы образования. Сборник материалов V международной научно-практической конференции. – Чебоксары: ФГБОУ ВПО «Чувашский государственный университет им. И.Н. УЛЬЯНОВА», 2016. – С. 67-70.
2. Морозова, Е.С. Реализация компетентностного подхода при подготовке кадров в системе высшего образования / Е.С. Морозова, Е.С. Шатрова // Проблемы развития предприятий: теория и практика. Материалы 16-й Международной научно-практической конференции. 16-17 ноября 2017 г. – Самара. – Часть 1. – С. 125-126.

О.Г. Некрылова
ФГБОУ ВО «Елецкий государственный университет им. И.А. Бунина»

O.G. Nekrylova
Bunin Yelets State University

ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ И ПРОВЕДЕНИЯ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ПРАКТИКИ СТУДЕНТОВ-ИСТОРИКОВ СОГЛАСНО СТАНДАРТАМ ТРЕТЬЕГО ПОКОЛЕНИЯ

PECULIARITIES OF ORGANIZING AND CONDUCTING THE PRODUCTION PRACTICES OF STUDENTS - HISTORIANS UNDER THE STANDARDS OF THE THIRD GENERATION

В статье раскрывается опыт работы кафедры истории и археологии ЕГУ им. И.А. Бунина по производственно-профессиональной подготовке студентов - историков. Обосновывается необходимость освоения навыков практической деятельности в образовательных учреждениях во время прохождения производственной практики для дальнейшего трудоустройства выпускников вуза.

The article reveals the work experience of the Department of History and Archeology of YSU. I.A. Bunin on the vocational training of students - historians. The necessity of mastering practical skills in educational institutions during the passage of industrial practice for further employment of graduates of the university is substantiated.

Ключевые слова: *производственная практика, конкурентоспособность, студент-историк, квалифицированный специалист, практический опыт.*

Key words: *industrial practice, competitiveness, student-historian, qualified specialist, practical experience.*

Перед высшей школой культуры стоит задача подготовки специалистов, которые соответствовали бы требованиям «эпохи глобализации, информатизации, экономики знаний. Вуз призван не только вооружить будущего специалиста современными знаниями, но и обеспечить становление его профессиональной и личностной культуры, формирование специалиста в своем деле» [2, 142].

Конкурентоспособность выпускников на рынке труда зависит от качества их подготовки и, прежде всего, уровня профессиональных знаний и навыков. Основным инструментом влияния вуза на качество практической подготовки являются производственная и преддипломная практики. В связи с этим, повышаются требования к процессу организации прохождения практики для студентов, т.к. в ходе ее прохождения осуществляется непосредственная связь теоретического обучения с будущей практической деятельностью специалиста.

Круг проблем, с которыми сталкивается в настоящее время российская высшая школа отличается большим многообразием, в их числе не только получение теоретических знаний, но и усвоение их в процессе практики. Естественно, что переход на двухуровневую систему образования «бакалавр», «магистр» предполагает внесение структурно-содержательных корректив как в циклы учебных дисциплин, предусмотренных учебными планами и программами, так и в проведении практик.

Специфика организации и проведения производственной практики по гуманитарным специальностям, несмотря на их различия, заключаются, прежде всего, в наличии педагогической практики. В еѐ рамках на базе конкретных учебных заведениях разного типа студенты с помощью преподавателей и методистов совершенствуют свои знания и умения по составлению и использованию учебно-методического комплекса, составлению плана – конспекта учебного занятия, сравнительному анализу различных форм учебных занятий. Наконец, важной составляющей частью практики является проведение зачѐтного (итогового) учебного занятия, его анализ и самоанализ. Кроме этого практиканты учатся реализации развивающих и мировоззренческих целей и задач, и методике проведения внеучебных занятий.

Практика, по определению С. И. Ожегова, – это «деятельность людей, в которой они, воздействуя на материальный мир в процессе производства, преобразуют его», используя «приемы, навыки, обычные способы какой-нибудь работы», применяя и закрепляя знания, полученные теоретическим путем. Практика это внеучебная деятельность, объединяющая теоретическое обучение и самостоятельную работу студента.

В ФГОС ВО нового поколения предусматривается широкое участие работодателей «в подготовке востребованных рынком труда специалистов: предписано их обязательное участие в проведении учебных занятий; итоговой государственной аттестации; осуществлении экспертизы образовательных программ; организации всех видов практик» [3].

Практика студентов в вузе, в том числе и в Елецком государственном университете им. И. А. Бунина, является составной частью основной образовательной программы высшего профессионального образования и представляет собой одну из форм организации учебного процесса заключающуюся в профессионально-практической подготовке студентов.

Цели, задачи, объемы и виды практики определяются соответствующими ФГОС ВО по направлениям подготовки и примерными программами практики, рекомендуемыми учебно-методическими объединениями. В ЕГУ им. И.А. Бунина уделяется повышенное внимание вопросам организации прохождения практики студентов, поскольку грамотное использование практики, а именно осуществление реальной деятельности, получение необходимого студентам практического опыта, в конечном итоге способ-

ствует трудоустройству и карьерному продвижению выпускников – значимой составляющей репутации университета на рынке образовательных услуг.

Общеизвестно, что в нашем обществе престиж учителя невысок происходит снижение интереса к этой профессии. Большое количество учителей не испытывает настоящего удовлетворения от педагогической деятельности. В то же время, в ряде развитых стран наблюдается совершенно другая тенденция. Так, 60 % американских учителей вполне довольны своей работой, 50% американцев считают профессию учителя крайне престижной и с оптимизмом смотрят в будущее [4, 76]. В международных стандартах профильного образования делается акцент на увеличение часов практической подготовки и изменения содержания учебно-производственной практики в вузе с целью повышения качества профессиональной подготовки специалистов.

По данным ООН Россия занимает 36 место в мире по объему государственных затрат на нужды образования (5% ВВП). Чересчур активно происходит процесс превращения педагогических вузов в классические.

Отражением подобной политики стали острейшие проблемы: сокращение числа абитуриентов, поступающих на педагогические специальности; нехватка педагогических кадров в школах, их текучесть и старение; уход из школы молодых специалистов.

В статье речь пойдет о педагогической практике студентов 4 курса института истории и культуры, исторического отделения Елецкого государственного университета им. И.А. Бунина по направлению подготовки 44.03.01. Педагогическое образование, направленность (профиль) История.

Производственная (педагогическая) практика студентов 4 курса проходила в сентябре-октябре 2018 года на базе школ г. Ельца и районов Липецкой области. По результатам производственной (педагогической) практики было проведено анкетирование студентов. Анкета включала в себя 5 вопросов:

1. Какое впечатление оказала на Вас педагогическая практика.
2. Назовите положительные моменты практики.
3. Назовите отрицательные моменты практики.
4. Появилось ли у Вас желание работать в школе после педагогической практики?
5. Назовите причины, которые сдерживают ваше желание заняться педагогической деятельностью?

Ответы на первый вопрос свидетельствуют о том, что в целом практика произвела на студентов благоприятное впечатление. 80% студентов заявили о том, что практика для них явилась ярким, незабываемым событием в жизни.

Все названные положительные моменты производственной практики можно сгруппировать по четырем основным позициям:

– комфортная атмосфера в школе;
– доброжелательные взаимоотношения с учениками;

– творческий учебный процесс;

– важный этап в ходе самореализации, самоактуализации способностей.

Необходимо отметить насколько важным для молодых людей является доброжелательное отношение администрации школы, коллег. Радует и то, что 20% студентов выразили удовлетворение от самого учебного процесса, содержательной стороны проведенных уроков, творческих находок, что, безусловно, не могло не сказаться на познавательном интересе учащихся.

В студенческих анкетах перечислялись и отрицательные моменты производственной (педагогической) практики:

– проблемы с дисциплиной на уроках;

– собственная робость, страх перед первыми уроками и неуверенность;

– некоторые школьники учатся только ради оценок, нет познавательного интереса к истории;

– перегруженные учебные планы, недостаточное количество часов на изучение истории, некачественные учебники, не способствующие в полной мере формированию исторического сознания,

– концентрическая система обучения;

– заполнение отчетной документации, «писанина» для выполнения заданий по предметам практики;

– короткий срок практики.

Можно сделать вывод, что недостатки практики ассоциируются с некачественной учебной литературой, собственным состоянием неуверенности, излишним волнением, неэффективным учебным процессом, большим объемом отчетной документации.

Особый интерес вызвал вопрос «Назовите причины, которые сдерживают ваше желание заняться учительской деятельностью». Студенты назвали самые разные причины, которые сводятся к следующему:

– невозможность содержать семью, неудовлетворительное материальное положение учительства;

– огромная энергоотдача (этот термин нам показался особенно точным), отсутствие свободного времени, «надо работать все 24 часа»;

– ограничены права учителей. Например, «им запрещено делать замечания в дневниках красной пастой, удалять расшалившегося ученика с урока».

– необходимость писать конспекты к каждому уроку.

Что касается конспектов уроков, то здесь отражена общая тенденция, связанная с нежеланием части молодых учителей делать предварительные записи («домашние заготовки»). По этому поводу справедливо написал педагог А.И. Анастасиев еще в начале XX в., обращаясь к учителю: «Не давай ни одного урока без подготовки. Полезно составлять письменные конспекты

учебного материала и плана преподавания, а также записывать их примеры, чтобы без затруднений применять свои познания к делу» [1, 185]. Думается, что вузовские преподаватели должны чаще акцентировать внимание будущих специалистов на мысли о важности подробного поурочного конспекта, в дальнейшем плана урока, которые являются путеводителем урока, отражающим весь необходимый арсенал процесса обучения.

Практика является самой сложной формой учебного процесса, как в организационном, так и в методическом плане. Сложность заключается с одной стороны, в умении организаторов практики соединить интересы образовательных учреждений и вуза, приспособить процесс обучения к практическим задачам. С другой, проходя производственную практику, студент получает дополнительную информацию о рынке востребованных компетенций и рынке профессий, получает возможность трудоустройства в организации, где проходил производственную практику.

В заключении хотелось бы отметить, на сегодняшний день главная задача кафедры – выпуск конкурентоспособных, привлекательных для работодателя потенциальных работников, обладающих определенным набором компетенций.

Несмотря на существующие объективные и субъективные трудности, производственная практика является важным этапом в самостоятельной студенческой деятельности, своеобразным тестом на проверку профессиональных и личностных качеств.

Список литературы:

1. Короткова, М.В. Методика обучения в схемах, таблицах, описаниях: Практ. пособие для учителей / М.В. Короткова, М.Т. Студеникин. – М.: Владос, 1999. – С.185
2. Малошонок, Н.Г. Эксперимент как метод изучения эффективности практик и нововведений в высшем образовании / Н.Г. Малошонок, И.Ф. Девятко // Высшее образование в России. – 2013. – № 10. – С. 142.
3. Об образовании в Российской Федерации: Федеральный закон от 29.12.2012 № 279-ФЗ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http//www.consultant.ru/law/hotdocs/23125.html.
4. Стрелова, О.Ю. Стандарт из дня вчерашнего / О.Ю. Стрелова // Преподавание истории и обществознания в школе. – 2005. – №9. – С.76.

М.В. Никонов,
В.Б. Золотарев
ФГБОУ ДПО «Липецкий институт переподготовки
и повышения квалификации
кадров агропромышленного комплекса»
А.А. Зайцев
ФГБОУ ВО «Елецкий государственный
университет им. И.А. Бунина»
Г.Н. Никонова
ФГБОУ ВО «Липецкий государственный педагогический
университет имени П.П. Семенова-Тян-Шанского»
М.Н. Чаткин
ФГБОУ ДПО «Мордовский институт
переподготовки кадров агробизнеса»

M.V. Nikonov,
V.B. Zolotaryev
Federal State Budgetary Educational Establishment of
Supplementary Professional Education
«The Lipetsk Institute of the personnel
qualification upgrade of agro-industrial complex»
A.A. Zaitsev
Bunin Yelets State University
G.N. Nikonova
Federal State Budgetary Educational Institution
of Higher Education «Lipetsk
State Pedagogical P.Semenov-Tyan-Shansky University»
M.N. Chatkin
Federal state budgetary educational organization
of the supplementary professional education
«Mordovian institute of retraining
for the specialists agricultural business»

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ В ОБЛАСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ: ОПЫТ РАБОТЫ ЛИППКК АПК

INTERACTION OF HIGHER EDUCATIONAL INSTITUTIONS IN THE FIELD OF IMPLEMENTATION OF ADDITIONAL PROFESSIONAL EDUCATION PROGRAMS: EXPERIENCE OF THE FSBEI LIPQU AIC

Ключевой задачей прогрессивной системы профессиональной переподготовки и повышения квалификации специалистов является преодоление сформировавшихся и застарелых навыков, несоответствующих современной системе менеджмента и

приобретение более совершенных профессиональных знаний и умений. Опыт взаимодействия ЕГУ им. И.А. Бунина и ЛИППКК АПК.

A key objective of a progressive system of professional retraining and advanced training of specialists is to bridge the emerging and long-standing skills, inappropriate modern management system and the acquisition of more advanced professional knowledge and skills. Interaction experience of between the Bunin Yelets state university and the FSBEI LIPQU AIC.

Ключевые слова: *реализация программ дополнительного профессионального образования.*

Key words: *implementing programs of additional professional education.*

Проблема повышения квалификации и профессиональной переподготовки специалистов на современных предприятиях является не просто актуальной проблемой, а требованием времени. Это обусловлено тем, что квалифицированные кадры, обученные в соответствии с современными тенденциями производства, являются не только залогом стабильной деятельности предприятия, но и стратегическим базисом в развитии.

Изучение проблем становления трудового персонала ставит целью нахождение слабых мест в производстве, связанных с использованием рабочей силы, и разработку таких рекомендаций и мероприятий, которые не позволят предприятию снижение объема и качества выпускаемой им продукции или оказание услуг.

Ключевой задачей прогрессивной системы профессиональной переподготовки и повышения квалификации специалистов является преодоление сформировавшихся и застарелых навыков, несоответствующих современной системе менеджмента и приобретение более совершенных профессиональных знаний и умений. Это обуславливается потребностью научно обоснованного определения упомянутых аспектов потребности в обученных кадрах, а именно трудовых ресурсов, подходящего качества и с наличием необходимых предприятию профессиональных свойств. Квалификация трудящихся в базовых критериях характеризуется вышеназванными аспектами, как общеобразовательные технические и необходимые квалификационные познания, профессионализм и компетентная подвижность.

Необходимость повышения квалификации сотрудников для организации обусловлена следующим:

– позволяет организации более успешно поддерживать необходимый уровень конкурентоспособности вследствие повышения качества и производительности труда, снижение травматизма, сокращение издержек и снижение себестоимости, а также успешно справляться с введением новых направлений деятельности организации;

– повышение адаптационной способности персонала к изменяющимся социально-экономическим условиям и требованиям рынка, что усиливает ценность человеческих ресурсов находящихся в ее распоряжении;

– повышение «привязанности» сотрудников к организации, снижение текучести кадров.

Для сотрудников организации повышении квалификации обеспечивает:

– рост компетентности;
– более высокую удовлетворенность своей работой;
– расширение карьерных перспектив как внутри, так и вне организации;
– рост самооценки.

Не менее актуально вопрос о повышении квалификации стоит для только что трудоустроенных сотрудников предприятий. Это обусловлено тем, что при получении знаний в профессиональных образовательных учреждениях в большей степени связано с теоретическими занятиями. Введение бакалавриата привело к снижению объема часов практик и уменьшению объема часов затрачиваемых студентом знакомству с конкретным производством. Кроме того, укрупнение сельскохозяйственных предприятий и особенности современного производства привели к тому, что руководство предприятий не заинтересовано в качественной организации производственных практик для студентов. Поэтому повышение квалификации для молодых специалистов и вновь принятых на работу сотрудников играет громадную роль для их адаптации в реальный производственный процесс.

Липецкий институт переподготовки и повышения квалификации кадров агропромышленного комплекса плодотворно сотрудничает с Елецким государственным университетом им. И.А. Бунина. На базе ФГБОУ ЛИППКК АПК проходят повышение квалификации и профессиональную переподготовку выпускники ЕГУ им. И.А. Бунина, в течение 2017 года таковых оказалось 36 человек. Они проходили обучение по программам «Инновационные технологии производства продукции растениеводства и оценка еѐ качества», «Организация управления в производственных подразделениях», «Прогрессивные технологии производства продукции растениеводства и оценка еѐ качества», «Интегрированная система защиты растений и охрана окружающей среды», «Правила приѐмки и методы отбора проб зернового материала на хлебоприѐмных предприятиях», «Управление персоналом», «Оценка качества и методы анализа зернового материала». При чем, среди них оказалось 56% слушателей, которые трудоустроились на предприятии в период длительностью менее 1 года, из них 12% – выпускники 2016 года. Для проведения занятий на курсах повышения квалификации и профессиональной переподготовки приглашаются ведущие преподаватели агропромышленного института. Это позволяет им поддерживать обратную связь с бывшими студентами, тем самым, улучшая качество организации образовательного процесса в вузе.

В зависимости от конечного результата, обучение может проводиться также внутри организации.

Внутри организации проводят обучение при внедрении или модернизации технологий, не требующие углубленных теоретических знаний, повышении квалификационных разрядов, а также при проведении обучающих мероприятий с приглашением преподавателей специализированных учебных заведений на предприятие. К методам обучения внутри организации относят: секондмент, шэдуинг, баддинг, наставничество, тьюторство, коучинг, строителлинг, инструктаж и др.

В специализированных учебных заведениях производится обучение новым или более углубленным навыкам: повышение статуса образовательного уровня или приобретения новой профессии. К таким образовательным учреждениям относят: профессиональные образовательные организации; академии и институты повышения квалификации (усовершенствования); отраслевые, межотраслевые, региональные (школы, центры) повышения квалификации; учебные центры службы занятости. Все перечисленные учреждения обязаны иметь лицензию на ведение образовательной деятельности по дополнительному образованию. Это требование не касается образовательной деятельности в форме разовых лекций, семинаров, стажировок, когда не выдается документ об образовании или повышении квалификации, а также индивидуальное обучение сотрудника у специалиста, обладающего соответствующей квалификацией.

При разработке должностных обязанностей важно быть точным в формулировках, необходимо тщательно выбирать слова и избегать таких обобщений, как хорошая внешность, уровень образования выше среднего и т.д. Должностные обязанности к персоналу должны быть более конкретными, так чтобы работник отдела кадров мог сформировать четкое представление о человеке, который требуется для выполнения соответствующих задач.

Одним из полезных подходов к решению этой проблемы выступает критическое рассмотрение уже имеющихся служащих, которые работают определенным образом, так чтобы выявить личностные и профессиональные черты, благодаря которым сотрудники будут работать более успешно.

Отечественный и зарубежный опыт выработал три концепции дополнительного профессионального образования.

Концепция специализированного обучения ориентирована на совершенствование требований сегодняшнего дня или на ближайшее будущее и имеет отношение к определенному рабочему месту. Такое обучение эффективно в течение непродолжительного отрезка времени, но, с точки зрения работника, способствует сохранению рабочего места, а также укрепляет чувство собственного достоинства.

Концепция многопрофильного обучения является эффективной с экономической точки зрения, так как повышает внутрипроизводственную и внепроизводственную мобильность работника. Однако последнее

обстоятельство представляет собой известный риск для организации, где работает сотрудник, поскольку он имеет возможность выбора и поэтому менее привязан к своему рабочему месту.

Концепция обучения, ориентированная на личность, имеет целью развитие человеческих качеств, заложенных природой или приобретенных им в практической деятельности. Эта концепция относится в первую очередь к персоналу, имеющему склонность к научным исследованиям и обладающему талантом руководителя, педагога, политика, актера и т.п.

Таким образом, актуальность проблемы повышения квалификации и профессиональной переподготовки специалистов на предприятиях на современном этапе возрастает все больше и больше. Это продиктовано происходящими преобразованиями общественного строя, реорганизацией форм собственности, развитием инноваций, заменой методов управления с административных на мотивационно-экономические. Все эти обстоятельства придают качественно новое содержание использования трудовых ресурсов, а, следовательно, и исследование этого процесса в настоящий момент имеют особую значимость.

Н.Е. Полтавская
ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет имени Тараса Шевченко»

N.E. Poltavskaya
Lugansk Taras Shevchenko national university

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ АДАПТАЦИЯ И ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ В ЛУГАНСКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ

PROFESSIONAL ADAPTATION AND PROBLEMS OF EMPLOYMENT OF GRADUATES IN LUGANSK PEOPLE'S REPUBLIC

В статье рассмотрены основные аспекты адаптация выпускников высших учебных заведений к профессиональной деятельности. Определена роль социальных институтов по обеспечению включенности молодых специалистов в профессиональную деятельность.

The article deals with the main aspects of the adaptation of graduates of higher educational institutions to professional activity. The role of social institutions is defined in ensuring the involvement of young professionals in professional activities.

Ключевые слова: *профессиональная адаптация, рынок труда, молодой специалист, трудоустройство, конкурентоспособность.*

Key words: *professional adaptation, labor market, young specialist, employment, competitiveness.*

На сегодняшний день необходимость изучения молодежного рынка труда вызвана особой ролью молодежи в период экономической трансформации Луганской Народной Республики. Решение задач активного включения молодежи в трудовые отношения является залогом социально-экономической стабильности Республики в будущем**.** Данная категория выполняет свойственные ей важные социально-экономические функции и поэтому выступает субъектом рынка труда, на пути которого возникают различные проблемы.

Студенческая молодежь, обучаясь в образовательном учреждении, выстраивает в сознании свою будущую карьеру. Достижение высокого социального статуса является главной целью выпускника, недавно закончившего образовательное учреждение. Однако молодые специалисты, выходящие на рынок труда после окончания образовательных учреждений высшего профессионального образования, неизбежно сталкиваются с различными сложностями. С каждым годом в обществе повышаются требования к адаптационным ресурсам человека. Залог успеха современного образования заключается не только в том, чему научится студент и каковы его знания, умения и навыки. Значимым показателем является его самостоятельность в информационном пространстве, его ориентированные способности, способность к быстрой адаптации.

Целью статьи является обоснование необходимости подготовки выпускников к профессиональной деятельности и освещение основных проблем трудоустройства молодежи в Луганской Народной Республике.

Входя в трудовую деятельность в новых социально-экономических условиях, выпускник вынужден адаптироваться к социальным институтам, регулирующим занятость.

Проблема адаптации изучается педагогическими, социально-экономическими, биологическими и другими науками. На необходимость приспособления выпускников высших учебных заведений к условиям жизни в России указывали российские ученые М.В. Ломоносов, Н.И. Пирогов, Д.И. Писарев, К.Д. Ушинский и др. Социально-экономические аспекты формирования рынка труда при переходе к рыночной экономике рассмотрены в работах Е.Н. Ведута, В.А. Павленкова, М.Ф. Сафрончука, М.Н. Чепурина и др.

Одним из значимых видов адаптации является профессиональная. Во многих исследованиях понятие «адаптация» трактуется как приспособление к окружающим условиям. Следовательно, под профессиональной адаптацией выпускников понимаем процесс приспособления индивида к новым рыночным отношениям, под влиянием которых постепенно перестраивается его психика, поведенческие установки, ценностные ориентации, и итоговым фактическим показателем которого является его конкурентоспособность и востребованность как специалиста.

Профессиональная адаптация во многом выражается в ознакомлении с профессиональной работой, приобретении навыков профессионального мастерства, сноровки, необходимых для качественного выполнения трудовых обязанностей.

Уровни сформированности профессиональной адаптации у выпускников вуза определяются соответствующими показателями: профессиональная компетентность; профессиональные интересы; умение адекватно оценивать собственные профессионально-личностные качества; самооценка; стремление к саморазвитию.

В соответствии с критериями выделяют четыре уровня профессиональной адаптации: оптимальный, допустимый, низкий, отрицательный. Оптимальный уровень характеризуется уверенностью в правильном выборе профессии, устойчивым характером профессиональных интересов, желанием работать по специальности, адекватной оценкой своих профессионально важных качеств, наличием профессионально значимых черт характера, стремлением к профессиональному самосовершенствованию. При допустимом уровне выпускникам присущи уверенность в правильном выборе профессии, но неуверенность в успехе будущей профессиональной деятельности, сомнение в своих профессиональных способностях, частично адекватная оценка своих профессиональных качеств. Для низкого уровня характерны неуверенность в правильном выборе профессии, нежелание работать по специальности, отсутствие существенных профессионально значимых черт характера. Отрицательный уровень характеризуется неправильным выбором и отрицательным отношением к профессии, неадекватной самооценкой своих профессиональных качеств, отсутствием большего количества профессионально важных черт характера, конфликтностью личности [5, 16].

Отсутствие необходимого уровня сформированности профессиональной адаптации способствует возникновению проблем при трудоустройстве на первое рабочее место.

В современных условиях молодые специалисты сами заботятся о трудоустройстве. Это порождает возникновение определѐнных трудностей, связанных с процессом освоения соответствующих «правил поведения» на рынке труда и занятости.

Молодым специалистам не всегда удается работать по полученной специальности, нередко приходится осваивать новую квалификацию «на ходу», включаясь в практическую деятельность часто не соответствующую профилю основной профессиональной подготовки.

Сложное положение молодежи на рынке труда обусловлено рядом факторов, которые затрудняют трудоустройство данной социально-демографической группы:

– недостаточной инициативностью части молодежи при решении вопросов трудоустройства, неготовностью к самостоятельным действиям на рынке труда;

– требованиями к уровню оплаты труда, который предлагают потенциальные работодатели;

– низкой информированностью молодежи о состоянии рынка труда и его конъюнктуре и, как следствие, наличием субъективной уверенности в трудоустройстве по имеющейся профессии и квалификации.

Для решения обозначенных проблем и повышения конкурентоспособности студентов на рынке труда необходимо формировать образовательные программы с учетом специфики будущей профессиональной деятельности. Для этого следует внести корректировки в основную образовательную программу таким образом, чтобы весь резерв времени был заполнен дисциплинами, согласованными с работодателями.

Следует, на наш взгляд, согласовывать с работодателями рабочие программы дисциплин. Для того чтобы основные разделы рабочей программы были наполнены в соответствии с современными знаниями производства, современной техникой.

Работодатели часто обращают внимание на то, что сделал интересного, значимого для своего профессионального развития студент в процессе обучения. Для этого необходимо будущим специалистам заниматься разработкой различных проектов, участвовать в конкурсах, грантах, конференциях, что позволит развить логическое мышление, навыки публичного выступления, навыки научных дискуссий.

Значительной возможностью повышения конкурентоспособности молодежи на рынке труда является обеспечение вторичной трудовой занятости студенческой молодежи в свободное от учебы время. Одной из форм организации занятости в летний период являются молодежные трудовые отряды. Участвуя в данном трудовом движении, каждый студент имеет возможность развивать профессиональные навыки, на практике освоить основы организации труда и руководства.

Ведущую роль в организации системы взаимодействия с органами управления образованием, образовательными организациями, Фондом социально страхования на случай безработицы (Центром занятости) с последующим трудоустройством выпускников университета играют отделы (центры, управления) содействия трудоустройству выпускников, созданные на базе высших учебных заведений. Данные структурные подразделения осуществляют образовательную, информационную и психологическую поддержку молодежи, способствуют повышению ее конкурентоспособности, мобильности и социальной защищенности на рынке труда.

Отделы содействия трудоустройству выпускников организуют системную работу по увеличению уровня востребованности и трудоустройства выпускников, включающую:

– проведение мероприятия по трудоустройству с участием работодателей, представителей органов исполнительной власти; общественными организациями налаживание контактов с работодателями;

– использование сайта вуза и социальных сетей с целью активизации работы по профориентации и содействию трудоустройству студентов и выпускников;

– проведение мероприятий по адаптации выпускников на рынке труда и разработка соответствующей методической рекомендации;

– освещение работы, связанной с содействием трудоустройству на сайте университета, в газете, в СМИ;

– организацию системного мониторинга трудоустройства студентов и выпускников, поддержания контактов с выпускниками.

Следует подчеркнуть, что выпускники обладают рядом преимуществ, которые позволяют им быть конкурентоспособными на рынке труда. К сильным сторонам молодых специалистов относятся:

– высокая способность к творческой деятельности. Молодые специалисты положительно относятся к инновациям, творчески и с энтузиазмом подходят к решению поставленных задач, выдвигают креативные предложения;

– мобильность. Молодежь склонна к экспериментам и переменам в собственной карьере, готова к смене места работы и даже ее профиля;

– высокая работоспособность и относительно хорошее состояние здоровья. Молодой организм позволяет работать на максимальном физическом уровне, у молодых рабочих еще отсутствуют профессиональные заболевания;

– продолжительный период предстоящей трудоспособности позволяет экспериментировать с выбором места и профиля работы.

В таких областях как торговля, маркетинг, информационно-вычислительное обслуживание энергичность и молодость весьма положительно воспринимаются работодателями, поэтому молодежи отдается предпочтение.

Таким образом, к возможностям повышения конкурентоспособности выпускников, по-нашему мнению, можно отнести:

– улучшение качества предоставления учебными заведениями практических и теоретических знаний и навыков, отвечающих современным требованиям;

– обеспечение временной трудовой занятости студенческой молодежи в свободное от учебы время;

– организация систематических семинаров-практикумов, тренингов для выпускников с участием специалистов по проведению собеседований, составлению резюме и вопросам трудоустройства на первое рабочее место.

В заключении следует отметить, что выпускники высших учебных заведений имеют высокие шансы на трудоустройство. Однако высокая адаптивность характерна не для всех выпускников. Эффективная подготовка специалистов, в первую очередь, должна ориентироваться не только на изменения рынка труда, но и на повышение адаптационных способностей и формирование конкурентных навыков у молодых работников в контексте личностного роста и развития.

Список литературы:

1. Асмолов, А.Г. Психология личности: Принципы общепсихологического анализа: учебник для вузов / А.Г. Асмолов. – М.: Академия, 2002. – 414 с.
2. Брудный, В.И. Профессиональная и социально-психологическая адаптация студентов и молодых специалистов / В.И. Брудный. – М.: 1976. – 115 с.
3. Самопрезентация при устройстве на работу: учеб. пособие / А.М.Корягин, Н.Ю.Бариева, И.В.Волконская, И.В.Скоренцева. – М.: Издательский центр «Академия», 2012. – 128 с. (Серия «Профессиональная ориентация»).
4. Технология поиска работы и трудоустройства: учеб. пособие / А.М. Корягин, Н.Ю. Бариева, И.В. Грибенюкова, А.И. Колпаков. – М.: Издательский центр «Академия», 2012. – 112 с. – (Серия «Профессиональная ориентация»).
5. Шмелева, С.А. Профессиональная адаптация выпускников педагогического вуза к условиям современного рынка труда: автореф. дис. … канд. пед. наук / С.А. Шмелева. – Орел, 2009. – 20 с.

Т.А. Полякова
ФГБОУ ВО «Елецкий государственный университет им. И.А. Бунина»

T.A. Polyakova
Bunin Yelets State University

ПАРТНЕРСТВО В СИСТЕМЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ – РАБОТОДАТЕЛЬ: ОПЫТ И ПЕРСПЕКТИВЫ

PARTNERSHIP IN THE SYSTEM EDUCATIONAL INSTITUTION – EMPLOYER: EXPERIENCE AND PROSPECTS

В статье, основываясь на опыт работы профессорско-преподавательского коллектива и сотрудников отдела организации практик и содействия трудоустройству ЕГУ им. И.А. Бунина, рассматривается эффективное взаимодействие вуза и работодателей. Особое внимание уделено подготовке университетом кадров для регионального рынка труда, в том числе, молодых специалистов по договору о целевом обучении, развитию партнерских отношений с предприятиями города, системе дополнительного профессионального образования. Обсуждается проблема прогноза и учета вузом перспективных потребностей предприятий в конкретных профессиях.

This article deals with the problem of the effective cooperation of Bunin Yelets State University and the employers. It summarizes the achievements of the faculty members and the staff of the Department of practice organization and employment promotion in this area. Much attention is paid to the training of personnel for the regional labour market, including young specialists under contract on targeted training, development of the partnership between the city's enterprises and the University, the supplementary vocational training system. The problem of outlook and accounting of the perspective needs of enterprises in specific professions is discussed.

Ключевые слова: *практическая подготовка кадров, производственная практика, квалифицированные молодые специалисты, партнерство, дополнительное профессиональное образование, трудоустройство.*

Key words: *practical professional training, industrial practice, skilled young professionals, partnership, supplementary vocational training, employment.*

Ежегодно университет выпускает более 1000 молодых специалистов различных направлений подготовки, как по программам бакалавриата, магистратуры, аспирантуры, так и среднего профессионального образования. Высокая конкуренция на современном рынке труда предъявляет новые требования к профессиональной подготовке молодых кадров.

Главная задача коллектива Елецкого государственного университета им. И.А. Бунина – подготовка конкурентоспособных, квалифицированных, востребованных специалистов, профессиональные качества и компетенции которых соответствовали бы запросам современного рынка труда.

Особенную актуальность в настоящее время приобретает проблема кадровой обеспеченности регионального рынка труда. Университет на протяжении многих лет активно сотрудничает с различными предприятиями, органами государственного управления, общественными организациями, образовательными учреждениями Липецкой области. На сегодняшний день вуз поддерживает научно-производственные связи более чем со 140 предприятиями и организациями Липецкой области и др. регионов РФ, постоянно заключает долгосрочные договоры о сотрудничестве, обеспечивая выпускников конкретными предложениями по трудоустройству.

В целях подготовки востребованных молодых специалистов для современной экономики региона университетом сформированы устойчивые связи с предприятиями города Ельца и Липецкой области: АО «Энергия», ОАО «Гидропривод», ООО «Дж. Т.И. Елец», ПАО «Елецгидроагрегат», ООО фабрика НХП «Елецкие кружева», ПК «Кружель», ООО «Елецкий агрокомплекс», ООО «Агрофирма Трио», ООО «Тербуны-Агро» и др.

Вузом установлены крепкие партнерские отношения с различными компаниями и организациями на территории Липецкой области: ПАО «Сбербанк России», ООО «АйТи-Нэт», ПАО «Ростелеком», ОКУ «Елецкий городской центр занятости населения», МБУ «Елецкая телевизионная радиовещательная компания» и т.д. Осуществляется тесное взаимодействие с органами государственного управления города Ельца и Липецкой области, в том числе с администрациями Липецка, Ельца и районов Липецкой области, Управлением образования и науки Липецкой области, Управлением физической культуры и спорта Липецкой области, Управлением сельского хозяйства Липецкой области, Управлением труда и занятости Липецкой области, Комитетом по делам молодежи администрации города Ельца, центрами социальной защиты населения, советом работодателей г. Ельца и др. Университет успешно продолжает развивать многолетнее сотрудничество с образовательными учреждениями города Ельца и Липецкой области.

К основным направлениям взаимодействия системы образовательное учреждение – работодатель, которая реализуется коллективом университета, можно отнести следующие:

– практическая направленность процесса обучения посредством использования практик (стажировок) на профильных предприятиях (в организациях/учреждениях);

– прием заявок от работодателей на разработку студентами тем выпускных квалификационных работ для последующего внедрения их результатов в производство и трудоустройства выпускника;

– подготовка молодых специалистов по договору о целевом обучении;

– возможность получения дополнительного профессионального образования (далее – ДПО);

– организация и непосредственное участие в конференциях различного уровня, научно-практических семинарах, региональных сессиях, межрайонных совещаниях, круглых столах по вопросам подготовки молодых кадров, роли работодателя в формировании образовательной программы, требованиях работодателя к специалисту, потребностях рынка труда города Ельца и трудоустройстве молодежи в регионе и т.д.

Практическая подготовка студентов – наиболее важная и необходимая составляющая при подготовке квалифицированных специалистов. Это важный момент не только обучения, но и дальнейшего трудоустройства молодых специалистов. Будущие выпускники университета имеют возможность проходить практику по своим направлениям подготовки в различных организациях (предприятиях/компаниях) нашего региона с учетом дальнейшего трудоустройства *(Таблица 1)*.

Таблица 1. Прохождение практик обучающимися ЕГУ им. И.А. Бунина

по программам	**в структурные подразделения ЕГУ им. И.А. Бунина**		**в различные организации, предприятия и компании г. Ельца**		**в другие города Российской Федерации (в различные районы Липецкой области – для СПО)**	
	2016-2017 уч.г.	***2017-2018 уч.г.***	***2016-2017 уч.г.***	***2017-2018 уч.г.***	***2016-2017 уч.г.***	***2017-2018 уч.г.***
кадров высшей квалификации	**в первом полугодии – 63 человека, во втором – 53 человека**	**в первом полугодии – 33 человека, во втором – 36 человек**	**-**		**-**	
бакалавриата и магистратуры очной формы обучения	**34 %**	**30%**	**57 %**	**59%**	**9%**	**11%**
бакалавриата и магистратуры заочной формы обучения	**14 %**	**40%**	**46 %**	**36%**	**40%**	**24%**
специалистов среднего звена	**52%**	**36%**	**47%**	**60%**	**1%**	**4%**

Так, ключевыми базами практик, предоставляющими наибольшее количество мест для студентов, стали такие ведущие организации (предприятия/компании) города Ельца, как: МБОУ Лицей №5, МБОУ ДО «Дом пионеров и школьников города Ельца», ПАО «Елецгидроагрегат», МБОУ «ОШ №15 г. Ельца», ОБУ «ЦСЗН по городу Ельцу», Комитет по делам молодѐжи администрации городского округа город Елец, МБДОУ детский сад комбинированного вида №32 «Солнышко», МБОУ СОШ №24, Елецкий городской суд, Прокуратура г. Ельца, МБОУ СОШ №10 с углубленным изучением отдельных предметов, ИП Ванагель Л.А., МБДОУ «Детский сад №84 «Радуга», Комитет по вопросам муниципальной службы, кадровой работы и делопроизводства администрации городского округа г. Елец, ООО «Бюро путешествий и экскурсий», ООО «Елецкий» (Елецкий район, Липецкой обл.) и другие *(Таблица 2)*.

Таблица 2. Ключевые базы практик в Ельце

№ п/п	Организация, предприятие, компания	Количество студентов	
		2016-2017 уч. год	2017-2018 уч. год
1.	МБОУ Лицей №5	151 чел.	120 чел.
2.	МБОУ ДО «Дом пионеров и школьников города Ельца»	103 чел.	61 чел.
3.	МБОУ СОШ №10 с углубленным изучением отдельных предметов	20 чел.	59 чел.
4.	ПАО «Елецгидроагрегат»	31 чел.	53 чел.
5.	ОБУ «ЦСЗН по городу Ельцу»	30 чел.	44 чел.
6.	МБОУ Гимназия № 11		43 чел.
7.	Бюджетное учреждение «Уполномоченный многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг Липецкой области»		42 чел.
8.	МБДОУ «Детский сад №39 «Подснежник»		28 чел.
9.	МБОУ Гимназия №97	6 чел.	27 чел.
10.	МБДОУ «Детский сад № 14 г. Ельца»		26 чел.
11.	МБОУ «ОШ №15 г. Ельца»	31 чел.	22 чел.
12.	ООО «АйТи-Нэт»	7 чел.	22 чел.
13.	МБОУ СШ №1 им. М.М. Пришвина		21 чел.

Ведущие работники организаций ежегодно участвуют в работе ГИА, в научно-исследовательских работах совместно с кафедрами вуза. Ежегодно коллективом университета осуществляется работа с заявками от предприятий, организаций и учреждений на разработку студентами тем выпускных квалификационных работ и обеспечение внедрения их результатов в производство.

Так, в институте истории и культуры разработаны для ООО «Кружевной край» дипломные проекты Ведешкиной Ольги Юрьевны «Разработка женской молодежной коллекции костюма по источнику творчества „Маяк”» (2016-2017 уч.г.), Телегановой Елены Вячеславовны «Этнографический компонент в современном дизайне костюма» (2017-2018 уч.г.); апробированы на

различных предприятиях Липецкой области ВКР выпускников агропромышленного института: Фандикова Андрея Александровича «Совершенствование технологии возделывания картофеля в ООО „Агрофирма ТРИО" Долгоруковского района Липецкой области» (2016-2017 уч.г.), Холиной Людмилы Васильевны «Проектирование участка механосборочного цеха по производству (изделия) с разработкой технологического процесса механической обработки (детали) на базе ПАО «Елецгидроагрегат» (2016-2017 уч.г.), Жуковой Марии Александровны «Совершенствование технологии производства овощного пюре на предприятии АО «ПРОГРЕСС» за счет расширения ассортимента» (2017-2018 уч.г.), Булатова Юрия Николаевича «Проектирование участка механосборочного цеха по изготовлению нижнего кольца поворотного круга ПВ18РУКП подвески ТЭД тепловоза ТЭП 70 с разработкой технологического процесса по его изготовлению на базе ПАО «Елецгидроагрегат» (2017-2018 уч.г.) и др.

Несомненно, что использование всех видов практик как формы знакомства работодателя с уровнем подготовки и профессиональными качествами обучающегося позволяет вузу установить непрерывный цикл подготовки молодого специалиста в цепочке «практика – трудоустройство» на одном и том же предприятии (организации).

У выпускников вуза есть хорошая возможность не только проходить производственную практику в организациях и на предприятиях-партнерах, но и трудоустраиваться по специальности после окончании обучения. Контингент выпускников университета ежегодно обеспечивает потребности регионального рынка труда в квалифицированных специалистах. Например, в ПАО «Елецгидроагрегат», начиная с 2012 года, каждый год из числа молодых специалистов университета принимаются на работу инженеры-конструкторы, инженеры-технологи, экономисты. В настоящее время более 10 % от общего количества сотрудников предприятия составляют выпускники университета. С 2012 года более 30 человек трудоустроены в ОАО «Агропромышленное объединение «Аврора». В агрофирме выпускники вуза работают агрономами, инженерами по сервисному обслуживанию автотракторной и сельскохозяйственной техники. Сегодня молодые специалисты университета (по направлениям подготовки «Агрономия», «Агроинженерия») востребованы в сервисных фирмах, обслуживающих сельскохозяйственную технику «Ростсельмаш», «Гомсельмаш» и т.д. Выпускницы вуза по направлению подготовки «Дизайн» успешно работают ведущими художниками, конструкторами, дизайнерами на фабрике НХП «Елецкие кружева», в ПК «Кружель» и др.

Эффективной формой взаимодействия системы образовательное учреждение – работодатель является подготовка молодых специалистов по договору о целевом обучении[2]. Интеграция ресурсов университета и предприятий

[2] О целевом обучении см.: Постановление Правительства РФ от 27.11.2013 г. №1076 «О порядке заключения и расторжения договора о целевом приеме и договора о целевом обучении» (вместе с «Правилами заключения и расторжения договора о целевом приеме и договора о целевом обучении»).

повышает качество и конкурентоспособность результатов совместной деятельности. С участием ЕГУ им. И.А. Бунина обеспечивается целевая подготовка высококвалифицированных кадров для предприятий и организаций Липецкой области.

Так, в период с 2012 года по 2014 год были зачислены по договорам о целевом обучении[3] в число студентов 1 курса по программам бакалавриата 54 абитуриента (2012 г. – 19 чел., 2013 г. – 21 чел., 2014 г. – 14 чел.). Сегодня это выпускники 2016-2018 гг., которые работают на предприятиях и в организациях Липецкой области (*См.: Таблица 3*):

Таблица 3. Трудоустройство выпускников 2016-2018 гг. по договорам о целевом направлении

Направление подготовки	**Официальное подтверждение о трудоустройстве**
44.01.03 Педагогическое образование	МБОУ «СОШ с. Афанасьево» (Измалковский р-он – 2 чел.), «Лицей № 5 г. Ельца», МБОУ «Средняя школа с. Становое», МБОУ ДО «Центр дополнительного образования детей» (Становлянский район), МБОУ «Гимназия №97» г. Ельца, МБУ ДО «Тербунская ДЮСШ», «Лицей №1 пос. Добринка», «МБОУ СШ №52 г. Липецка» и т.д.
44.03.02 Психолого-педагогическое образование	МО УМВД России (г. Чаплыгин)
40.03.01 Юриспруденция	Прокуратура Липецкой области, Елецкий районный суд
35.03.04 Агрономия	Группа компаний «АгроТерра» (Становлянский р-он)
35.03.06 Агроинженерия	ООО «Тепличный комбинат Елецкие овощи», ООО «Агрофирма им. Калинина» (Краснинский р-он)
35.03.07 Технология производства и переработки с/х продукции	Группа компаний «Трио», ООО «Согласие» (Измалковский р-он),
21.03.02 Землеустройство и кадастры	Администрация Елецкого муниципального р-она

Университет ведет подготовку на базе основного общего образования (9 классов) обучающихся по образовательным программам среднего профессионального образования (Центр СПО). В 2017 году состоялся первый выпуск обучающихся Центра СПО по пяти специальностям: 09.02.03 Программирование в компьютерных системах, 11.02.02 Техническое обслуживание и

[3] Целевые направления были выданы Управлением труда и занятости администрации Липецкой области, Управлением образования и науки Липецкой области (различных муниципальных районов), Управлением физической культуры, спорта и туризма Липецкой области, Управлением сельского хозяйства Липецкой области, Главным управлением МЧС России по Липецкой области и т.д.

ремонт радиоэлектронной техники (по отраслям), 38.02.01 Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям), 40.02.01 Право и организация социального обеспечения, 43.02.10 Туризм.

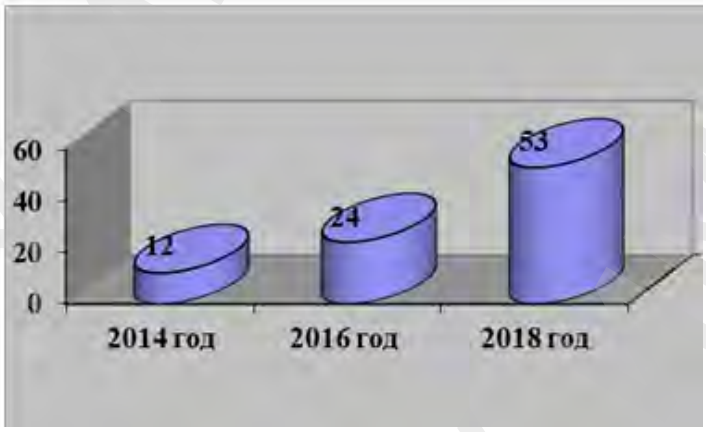
А в 2018 году – по 13 специальностям: 09.02.02 Компьютерные сети, 09.02.03 Программирование в компьютерных системах, 11.02.02 Техническое обслуживание и ремонт радиоэлектронной техники (по отраслям), 35.02.06 Технология производства и переработки сельскохозяйственной продукции, 38.02.01 Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям), 39.02.01 Социальная работа, 40.02.01 Право и организация социального обеспечения, 43.02.10 Туризм, 43.02.11 Гостиничный сервис, 44.02.01 Дошкольное образование, 44.02.02 Преподавание в начальных классах, 49.02.01 Физическая культура, 54.02.01 Дизайн (по отраслям).

Центр среднего профессионального образования является самым молодым структурным подразделением ЕГУ им. И.А. Бунина, который создает кадровый резерв вуза из числа наиболее перспективных обучающихся (подготовка кадров в цепочке «обучающиеся Центра СПО – бакалавры – магистры»). Выпускники Центра СПО успешно работают в организациях нашего региона: ООО «Медик» (г. Елец), ПАО «Сбербанк России» (г. Елец), «РУСФИНАНС Банк» (г. Елец), ООО «Воронец КООП» (г. Елец), АО «Энергия» (г. Елец), ПАО «ВымпелКом» (г. Елец), ООО «Вавилово» (Краснинский р-он) и т.д.

В ЕГУ им. И.А. Бунина действует система непрерывного образования. В условиях возрастающих потребностей в совершенствовании и обновлении знаний и технологий создание динамичной системы дополнительного профессионального образования (далее – ДПО) в высших учебных организациях позволяет специалистам более гибко адаптироваться к новым видам профессиональной деятельности с учетом запросов работодателей.

Начиная с 2013 года ЕГУ им. И.А. Бунина успешно занимается программами профессиональной переподготовки. В настоящее время отдел дополнительного образования предлагает более 50 программ профессиональной переподготовки (См.: Таблица 4).

Таблица 4. Развитие ДПО профессиональной переподготовки в ЕГУ им. И.А. Бунина (2014-2018 гг.)



Коллектив университета в 2014 году по программам ДПО успешно осуществил подготовку слушателей, большинство из которых выпускники ЕГУ им. И.А. Бунина, по 12 программам, среди которых: «Современная медиакоммуникация», «Теория и методика преподавания иностранного языка и культур» (институт филологии); «Менеджмент в социальной сфере», «Менеджмент в образовании» (институт права и экономики); «Педагогика и психология дошкольного образования» (институт психологии и педагогики); «Информатика, вычислительная техника и информационная безопасность» (институт математики, естествознания и техники); «Туризм и гостеприимство» (институт истории и культуры); «Организация и функционирование крестьянских (фермерских) хозяйств» (агропромышленный институт) и т.д.

К 2016 году количество программ профессиональной переподготовки, разработанных профессорско-преподавательским составом вуза, было значительно увеличено: «Социальная работа в системе социальных служб», «Практическая психология» (институт психологии и педагогики); «Теория и методика обучения иностранному языку», «Телерадиожурналистика» (институт филологии); «Информатика и ИКТ в профессиональной сфере», «Информационные системы в профессиональной деятельности» (институт математики, естествознания и техники); «Преподавание ИЗО и технологии в образовательных учреждениях» (институт истории и культуры); «Охрана труда для специалистов и руководителей служб охраны труда, а также других работников, на которых возложены функции специалиста по охране труда» (агропромышленный институт); «Современные технологии физического воспитания и спортивной тренировки» (институт физической культуры, спорта и безопасности жизнедеятельности); «Государственное и муниципальное управление» (институт права и экономики) и другие.

В течение 2017-2018 уч.г. проходила реализация новых программ профессиональной переподготовки, разработанных профессорско-преподавательским составом вуза: «Английский язык в сфере технического сервиса», «Литературное редактирование и корректура» (институт филологии); «Клиническая психология», «Социальная педагогика и психология», «Профессиональные требования к деятельности специалистов органов опеки и попечительства в отношении несовершеннолетних» (институт психологии и педагогики); «Сервисное обслуживание станков с ЧПУ», «Инфокоммуникационные технологии и системы связи» (институт математики, естествознания и техники) и т.д.

В 2017-2018 уч. году повышение квалификации и профессиональную переподготовку прошли свыше 4000 человек (данные на 26.07.2018 г.). Курсы по программам профессиональной переподготовки прошли не только выпускники ЕГУ им. И.А. Бунина, но и государственные гражданские служащие, специалисты различных отраслей деятельности. Многие программы разрабатывались по заказу не только студентов университета, но и организа-

ций г. Ельца, Липецкой области и других регионов РФ, например: центров социальной защиты населения, Администрации г. Ельца, Управления муниципального имущества администрации г. Ливны, Управления ФСИН, Старооскольской федерации туризма «Штурм», ОКУ «Елецкий городской ЦЗН» и т.д.

Отдел дополнительного образования регулярно расширяет границы сотрудничества с учреждениями и организациями Липецкой области. Среди крупных предприятий, проявивших свою заинтересованность в профессиональной переподготовке, можно выделить следующие: Областная комплексная детско-юношеская спортивная школа олимпийского резерва с филиалами в городах и районах области, Центр социальной защиты населения по Елецкому району, ОБУ «Центр социальной защиты населения по Усманскому району», «ЦСЗН по Становлянскому району», «Воловский центр социальной помощи семье и детям «Исток»», «Елецкий государственный колледж искусств им. Т.Н. Хренникова», Комитет информационных технологий и аналитики городского округа г. Ельца, ГОАПОУ «Липецкий металлургический колледж» и другие.

Не менее важное обстоятельство для выпускников – возможность по окончании обучения в вузе получить не один диплом об образовании. Так, в Федеральном законе «Об образовании в Российской Федерации» отмечено: «При освоении дополнительной профессиональной программы параллельно с получением среднего профессионального образования и (или) высшего образования удостоверение о повышении квалификации и (или) диплом о профессиональной переподготовке выдаются одновременно с получением соответствующего документа об образовании и о квалификации» [1, 93]. Это позволяет выпускникам ЕГУ им. И.А. Бунина быть конкурентоспособными на рынке труда, отличаться своей компетентностью и профессионализмом.

Прогноз и учет перспективных потребностей предприятий в конкретных профессиях и подготовка кадров по соответствующим специальностям, разработка программ профессиональной переподготовки по заказу организаций – объективная необходимость вузов. Именно на это сейчас направлены все мероприятия, проводимые университетским коллективом.

Список литературы:

1. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации». – М.: Проспект, 2014. – 160 с.

В.А. Сапрыкин,
Н.Г. Ерохина
ФГБОУ ВО «Елецкий государственный университет им. И.А. Бунина»

V.A. Saprykin,
N.G. Erokhina
Bunin Yelets State University

ПРОБЛЕМАТИЗАЦИЯ САМОЗАНЯТОСТИ В ОБЩЕМ ВОПРОСЕ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ: СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ АСПЕКТ

PROBLEMATIZATION OF SELF-EMPLOYMENT IN THE GENERAL QUESTION OF EMPLOYMENT OF UNIVERSITY GRADUATES: SOCIOLOGICAL ASPECT.

В статье с социологической точки зрения рассматривается вопрос трудоустройства выпускников вузов. Осуществляется методологическая проблематизация самозанятости как процесса трудоустройства. Приводятся примеры подходов к решению проблемы трудоустройства выпускников вузов.

In article from the sociological point of view the question of employment of university graduates is considered. The methodological problematization of self-employment as employment process is carried out. Examples of approaches to a solution of the problem of employment of university graduates are given.

Ключевые слова: *проблема, трудоустройство, самозанятость, выпускники вузов, экономика.*

Keywords: *problem, employment, self-employment, university graduates, economy.*

Вопрос трудоустройства выпускников высших учебных заведений пока комплексно государством не решается. Ответственность за трудоустройство фактически возлагается на самих выпускников. Формально же министерством образования и науки РФ (до выделения в мае 2018 г. министерства науки и высшего образования РФ) произведены действия по возложению ответственности за трудоустройство выпускников на сами вузы. Кроме того, министерство потребовало отчѐтность вузов о местах трудоустройства своих бывших подопечных. То есть акцент был сделан не на запуск реальных проектов трудовой занятости молодѐжи и даже не на поддержку инициатив, а на статистическую формальность.

Когда-то Борис Слуцкий очень верно отразил это явление:

Из хаоса неверных букв,
Сложившихся в слова неясные, –
В края, где в основанье всех наук
Нагие числа, чистые, прекрасные [2].

Такая работа с формальными показателями ни к чему хорошему не приведѐт. Ведь не решается ряд жизненно важных проблем.

Что это за проблемы?

Самая важная проблема. Она заключается в том, что государство не проектирует современную систему подготовки квалифицированных кадров – систему компетентных специалистов по различным видам экономической деятельности, востребованных текущими вызовами глобализации. Следовательно, отсутствуют как проспект трудозанятости выпускников, так и пространство мест, где выстроены ниши для трудоустройства специально подготовленных кадров.

Последствия этого просматриваются и ощущаются, в первую очередь, самими выпускниками вузов. Молодые люди понимают, что после вуза они для выживания и материального обеспечения вынуждены заниматься тем, что принесѐт некий доход. В ориентире краткосрочного будущего – желательно большой финансовый доход. При этом место занятости не является целевым, с точки зрения уже приобретѐнной академической подготовки.

Ещѐ одним последствием выступает усиливающийся разрыв в установках молодых людей на реализацию своего потенциала. Бывшие студенты понимают, что в существующей инфраструктуре трудовых ресурсов они нужны как малозатратные биороботы – подай, принеси, убери, сделай срочно/быстро, поработай сверхурочно, получи денежный минимум, чтобы купить продуктовый минимум. Соответственно, действует принцип «хочешь жить – умей вертеться».

Следующая важная проблема. Она заключается в том, что в государственной политике трудозанятость выступает функцией рыночной конъюнктуры. Самое поразительное в том, что: во-первых, государственные лица, принимающие управленческие решения, отождествляют государство и рынок; во-вторых, государственные лица, принимающие управленческие решения, демонстрируют непонимание того, что рынок трудовых ресурсов присутствует не везде, что он выявляет себя фрагментами, что он не является основным двигателем трудозанятости.

Последствия такого понимания следующие.

Проблема не осознаѐтся, следовательно, не проговаривается, не обсуждается, поиск решений не осуществляется.

Соответственно этому поступают молодые люди, выпускающиеся после окончания вузов. Они понимают основные механизмы, способствующие их хорошему и быстрому трудоустройству. Это включение социальных связей = знакомства, родство, кумовство; подкуп; финансовое обязательство за рекомендацию; продолжительное лизоблюдство; «сказочная» удача.

Часть молодых людей занимается самозанятостью.

Посмотрим более пристально на это явление – самозанятость выпускников высших учебных заведений.

Самозанятость подразумевает организацию собственного дела; нахождение или конструирование, с последующей реализацией, такой деятельности для собственного экономического устроения, которая не будет наѐмной.

Этот выбор делается методом проб и ошибок, по наитию, чтобы эффективно организовать обеспечение собственной жизнедеятельности.

Что за люди занимаются самозанятостью? Какой их социальный портрет?

Это чаще всего пассионарные личности, готовые рисковать, создавать свои правила игры, склонные к деловой инициативе, использующие манипуляции, коммуникабельные, подавляющие страх перед неудачами, постоянно мотивирующие себя на успех, включающие мышление (то есть создающие новые образы, схемы, места, логические связки, умозаключения), готовые изменять себя (изменять установки, предрассудки, нормы, стереотипы, ценности), выстраивающие по-своему картину социального мира.

Это люди, которые не хотят быть зависимыми от каких-то крупных структур; не желают работать «на дядю»; в процессе деятельности занимаются рефлексией, которая помогает выстраивать эффективную обратную связь. Это люди, чаще всего нарушающие социальные правила, при этом предлагающие новые правила. Происходит это для того, чтобы изменять социальный мир под себя, в своих деятельностных интересах.

Это люди, целеориентированные на своѐ дело, выстраивающие финансовые схемы, смекалистые и юркие.

Здесь демонстративным будет один анекдот.

«Барак Обама на месте экологической аварии в Мексиканском заливе говорит своему окружению:

– Ну вот, можете ведь, если захотите! Нефтяное пятно стало намного меньше. А что это за странное судѐнышко с непонятными буквами «АЗС»? Помощник президента смущѐнно:

– Это одесский предприниматель Рабинович создал сеть плавучих заправочных станций из вытекающей нефти и успешно обслуживает проходящие мимо суда…» [1].

Молодые люди, занимающиеся самозанятостью, на стартовом этапе распаковки своего дела ищут возможности финансовой, организационной поддержки. И находят еѐ – отдельные государственные структуры оказывают первичную, «пусковую» поддержку при открытии своего дела.

К примеру, Управление труда и занятости населения Липецкой области реализует услугу содействия самозанятости безработных граждан. Но чтобы получить эту услугу, нужно обязательно изначально закрепить за собой статус безработного, стать на учѐт в центр занятости населения, пройти профессиональную подготовку (повышение квалификации, профпереподготовку). Затем пройти тестирование, получить общие консультации по экономиче-

ским и правовым аспектам предпринимательства. Потом можно сделать выбор программ участия. А именно, ознакомиться и согласиться с условиями предоставления субсидии на открытие собственного дела (в рамках программы дополнительных мероприятий по снижению напряжѐнности на «рынке труда»); ознакомиться и согласиться с условиями предоставления субсидии на компенсацию затрат, связанных с организацией предпринимательской деятельности. Максимальная сумма субсидии будет не более 58800 рублей [4].

Чтобы активизировать в себе деловое начало, представители молодѐжи могут пройти бесплатное обучение по курсу «Ты – предприниматель» [5]. Эта программа, реализуется при поддержке отдельных федеральных и региональных структур.

Для получения микрозайма (на капитальные вложения – под 4% годовых) на срок не более 12 месяцев на сумму до 1 млн. рублей молодые люди имеют возможность обратиться в Липецкий областной фонд поддержки малого и среднего предпринимательства [3].

Итак подведѐм итоги.

Ясно, что государством сделана ставка на поддержку самозанятости представителей молодѐжи.

Государство проблему трудоустройства выпускников вузов предлагает решать на основе самозанятости. Самозанятостью занимается только часть бывших студентов. Основная же часть открыта для найма.

В современных условиях, где государство перенесло ответственность за трудоустройство молодых специалистов на вузы, высок уровень трудоустройства молодежи не по специальности.

Список литературы:

1. Анекдоты про предпринимателей. [Электронный ресурс] / Электронная библиотека анекдотов. – Режим доступа: http://anekdoty.ru/pro_predprinimatelej/ (дата обращения: 31.05.2018).
2. Борис Слуцкий. Стихотворения 1939-1961. Том 1. [Электронный ресурс] / Электронная библиотека книг. – Режим доступа: http://itexts.net/avtor-boris-abramovich-sluckiy/257547-tom-1-stihotvoreniya-19391961-boris-sluckiy/read/page-7.html (дата обращения: 31.05.2018).
3. Липецкий областной фонд поддержки малого и среднего предпринимательства [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://lipfond.ru/fond/ (дата обращения: 31.05.2018).
4. Приказ от 5 октября 2015 г. № 311 Управления труда и занятости Липецкой области. [Электронный ресурс] / Управление труда и занятости Липецкой области. – Режим доступа: http://utiz48.ru/wp-content/uploads/2016/12/prikaz311reg.pdf (дата обращения: 31.05.2018).
5. Федеральная программа развития молодѐжного предпринимательства [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://molpredsk.ru (дата обращения: 31.05.2018).

Е.В. Сливинский,
С.Ю. Радин
ФГБОУ ВО «Елецкий государственный университет им. И.А. Бунина»
В.Б. Ловкис
Белорусский государственный аграрный технический университет

E.V. Slivinskiy,
S.Y. Radin
Bunin Yelets State University
V.B. Lovkis
Belarusian State Agrarian Technical University

ПОДГОТОВКА СПЕЦИАЛИСТОВ ДЛЯ МАШИНОСТРОЕНИЯ НА ОСНОВЕ ПРИВЛЕЧЕНИЯ СТУДЕНТОВ И ШКОЛЬНИКОВ К НАУЧНО-ТЕХНИЧЕСКОМУ ТВОРЧЕСТВУ

PREPARATION OF SPECIALISTS FOR MACHINE-BUILDING BASED ON ATTRACTING STUDENTS AND SCHOOLCHILDREN TO SCIENTIFIC AND TECHNICAL CREATIVITY

В статье рассматривается актуальная проблема, связанная с подготовкой в вузе, в частности, на базе студенческого конструкторского бюро, высококвалифицированных кадров для машиностроительной отрасли страны, способных создавать конкурентоспособную продукцию, востребованную во всем мире.

The article deals with the actual problem related to the preparation in the university, in particular, on the basis of the student design bureau, highly qualified personnel for the machine-building industry of the country, capable of creating competitive products in demand all over the world.

Ключевые слова: *разработка, модернизация, научно-исследовательская работа, развитие, прогресс, изобретение.*

Key words: *development, modernization, research work, development, progress, invention.*

Наряду с повышением своего профессионального мастерства и квалификации, оценкой которых является защита студентами дипломных проектов и защита аспирантами и соискателями диссертаций на соискание учѐных степеней, молодые учѐные должны знать и неуклонно выполнять ряд требований, которые можно назвать кодексом учѐного [1, Ч.1, 14]. Наука – это средство производства новых знаний, установления закономерностей явлений, процессов в природе и обществе, материальной и духовной сферах дея-

тельности человека. Она должна изучать закономерности и разрабатывать технологии превращения одних видов веществ и энергии в другие виды, полезные для человека; освещать путь практике, быть всегда впереди; наука является продуктом развития общественных отношений и разделения труда в процессе производства материальных благ. Конечная цель науки – это ускорение научно-технического прогресса во всех сферах деятельности человека. В процессе своего становления и развития наука приобрела значимость материальной силы, благодаря изменению характера связей еѐ с техникой и производством, а именно: лидирующей роли по отношению к развитию техники и производства. По оценкам специалистов, за счѐт научно-технического прогресса обеспечивается от 70 до 80% внутреннего валового продукта развитых стран. Научно-технический прогресс, характеризующийся тем, что наука и техника взаимно стимулируют развитие друг друга, стал одной из обширных сфер деятельности человека – приложением его ума, таланта и высококвалифицированного труда. Для повышения эффективности научных исследований надо ориентировать науку на создание конкурентоспособной продукции, повысить ответственность учѐных за свои исследования и разработки, авторитет науки и доверие к ней.

Уровень научно-технического прогресса определяется количеством общественно необходимого труда в прошлом и настоящем на единицу продукции. Он является начальной точкой отсчѐта эффективности ожидаемых результатов выполнения планируемой темы. Каждый учѐный, прежде чем приступить к научной разработке, должен знать наивысший достигнутый в мире уровень, показатели, определяющие конкурентоспособность продукции, и оценить, насколько новая разработка будет конкурентоспособна и повысит уровень научно-технического прогресса в сравнении с базовым уровнем.

Елецкий государственный университет им. И.А. Бунина имеет определѐнный научный потенциал в области проведения НИР, направленных по линии студенческого конструкторского бюро (СКБ) на совершенствование и модернизацию различной транспортной техники, машин агропромышленного комплекса, дорожно-строительных машин, стандартного и нестандартного промышленного оборудования, и других технических средств, широко используемых в народном хозяйстве страны. Разрабатываемые перспективные технические решения в этом направлении на сегодняшний день созданы на уровне 347 изобретений. Такие патенты получены в результате проведения НИР, НИРС и НИРШ при выполнении госбюджетной темы «Динамика, прочность и надѐжность транспортных, сельскохозяйственных, строительно-дорожных машин и промышленного оборудования применительно к Черноземному региону РФ» совместно, на договорной основе, со следующими промышленными, транспортными предприятиями и научными учреждениями:

– Елецким отделением Юго-Восточной железной дороги филиала ОАО «РЖД»;

– заводом ОАО «Гидропривод»;

– Елецким электромеханическим заводом филиала ОАО «РЖД»;

– заводом ПАО «Елецгидроагрегат»;

– Орловским государственным университетом им. И.С. Тургенева (кафедра мехатроники, механики и робототехники);

– Институтом транспортной техники и организации производства Московского государственного университета путей сообщения (МИИТ);

– Муниципальным автономным учреждением «Аварийно-спасательная служба» г. Ельца (МАУ «АСС» г.Ельца);

– Всеросийским научно-исследовательским институтом железнодорожного транспорта, ОАО «ВНИИЖТ» (Москва);

– Липецким государственным техническим университетом (кафедра Управление транспортом).

В то же время на договорной основе с лицеем №5 г. Ельца проводятся НИРШ с привлечением обучающихся старших классов.

Основными направлениями НИР, НИРС и НИРШ являлись: «Разработка технических средств по созданию устройств для самоторможения подвижного состава на станционных путях, перегонах и пунктах его отстоя»; «Модернизация противоюзных устройств для высокоскоростного подвижного состава»; «Исследования колебаний подвижного состава с целью разработки перспективных конструкций рессорного подвешивания локомотивов и вагонов»; «Создание устройств по обеспечению смазки гребней колес локомотивов при прохождении кривых пути»; «Модернизация колѐсно-моторных блоков тепловозов и электровозов»; «Разработка стенда для безразборной технической диагностики тележек грузовых и пассажирских вагонов»; «Разработка перспективных технических средств по очистке элементов железнодорожного пути от дикорастущей растительности в весенне-летний период времени»; «Создание эффективных конструкций по утилизации бытового мусора в пассажирских вагонах с целью защиты окружающей среды»; «Исследование устойчивости движения многозвенных автотракторных поездов с целью разработки технических средств по гашению пространственных колебаний прицепов»; «Разработка технических решений по совершенствованию конструкции и повышению надѐжности несущих систем автотракторных прицепов»; «Повышение безопасности обслуживания большегрузных автомобильных поездов»; «Модернизация гидроприводов транспортных и сельскохозяйственных машин и экономическая оценка от их внедрения на стадии проектирования и производства»; «Разработка универсальных транспортных средств для транспортировки ремонтных бригад служб ПЧ и ШЧ Елецкого отделения ЮВЖД в условиях движения их как по различным дорогам и бездорожью, так и по рельсовым путям»; «Разработка перспективной моечной машины для обмывки узлов и деталей в условиях локомотивных и вагонных

депо, а также заводов ЦТВР»; «Исследование динамики демпфирующих устройств, используемых в рессорном подвешивании рельсовых и безрельсовых транспортных средств, с целью упрощения их конструкции и повышения плавности хода экипажей»; «Модернизация опорных гидродинамических подшипников скольжения с целью повышения их демпфирующих характеристик»; «Модернизация гидроприводов транспортных машин и металлообрабатывающего оборудования»; «Разработка устройств, предназначенных для самоторможения локомотивов и вагонов в случае истощения тормоза» и т.д.

На сегодняшний день с учѐтом прошлых лет в НИРС по линии СКБ приняли участие 236 студентов ряда институтов университета, 18 школьников 10-11кл лицея №5 г. Ельца и 8 студентов Елецкого колледжа экономики, промышленности и отраслевых технологий. В соавторстве ими в ФИПС РФ подано 358 заявок на предполагаемые изобретения и получено 236 патентов на изобретения. Часть таких разработок уже использована выпускниками, а другая часть будет в дальнейшем служить основой для написания студентами ВКР, статей и докладов с представлением их на соответствующих конференциях и конкурсах, а в случае поступления в аспирантуру и базой для будущего диссертационного исследования. За прошедшие годы более 200 студентов университета защитили свои ВКР, созданные на уровне 216 перспективных технических решений, не имеющих аналогов в мировой практике и защищѐнных патентами РФ на изобретения. В то же время студентами в соавторстве за прошедшие годы опубликовано более 250 статей в различных сборниках, издаваемых учредителями конференций, проведѐнных в ЛГТУ, ОГУ им. И.С. Тургенева, МИИТ, Старооскольском технологическом институте, Юго-Западном государственном университете, ЕГУ им. И.А. Бунина и других вузах. Ряд бывших студентов, окончивших университет и участвующих в научно-исследовательской работе кафедры технологических процессов в машиностроении и агроинженерии (ТПвМиА), НИРС и СКБ университета, после окончания вуза поступили в аспирантуру. Это такие выпускники как: Радин С., Игнатьев М., Новиков И., Жаворонков Н., Теслин В., Пивоваров О., Пронин Р., Климов Д., Лукин А., Перекалин С., Кошелев Е. и др.

В период 2005-2017 гг. руководством Елецкого отделения ЮВЖД филиала ОАО «РЖД» Управления ЮВЖД филиал ОАО «РЖД» и Елецкого электромеханического завода филиал ОАО «РЖД» подписаны 12 актов внедрения ряда этапов НИР, тематика которых по линии СКБ университета связана с разработкой технических средств, предназначенных для совершенствования конструкции и модернизации устройств для скашивания дикорастущей растительности, произрастающей в весеннее-летний период времени на элементах профиля железнодорожного пути, а также универсальных транспортных средств, предназначенных для производства путеремонтных работ и работ по профилактике технических средств СЦБ, разработкой стенда для безразборной технической диагностики ходовых частей грузовых и пассажирских вагонов и созданием устройств для смазки гребней колѐс грузовых вагонов твѐрдыми смазочными материалами. С 2007 года структурное под-

разделение СКБ принимает участие в проекте «Формирование национальной системы венчурных инвестиций», координатором которого является Северо-Западный центр венчурных инвестиций (г. Санкт-Петербург). В результате представленные в этот центр 17 проектов, имеющие важное прикладное значение и выполненные кафедрой и СКБ за прошедшие годы, занесены в соответствующий реестр, которым присвоены регистрационные номера от 0200-17 по 0217-17. Такие материалы опубликованы на портале СЗЦВИ. В настоящее время на этом портале представлено ещѐ пять разработок.

СКБ за прошедшие годы опубликовано более 90 статей в ведущих рецензируемых научных журналах, в которых публикуются основные научные результаты диссертаций на соискание ученой степени доктора и кандидата наук в таких, например, как: «Железнодорожный транспорт», «Тракторы и сельскохозяйственные машины», «Путь и путевое хозяйство», «Автомобильная промышленность», «Локомотив», «Вагоны и вагонное хозяйство», «Автотранспортное предприятие», «Твѐрдые бытовые отходы», «Ремонт, Восстановление, Модернизация», «Контроль. Диагностика», «Строительные и дорожные машины», «Горное оборудование и электромеханика», «Наука и техника транспорту», «Тяжѐлое машиностроение», «Бюллетень транспортной информации» и др. За эти же годы студенты и их научные руководители по линии НИРС выступили с докладами на 58 конференциях международного и регионального значения.

Результаты научных исследований по тематикам, указанным выше, ежегодно депонируются в виде научно-исследовательских отчѐтов во Всероссийском институте научной и технической информации и за эти годы зарегистрировано в ВИНИТИ 17 работ. Авторами последних являются сотрудники профилирующей кафедры, еѐ аспиранты и студенты.

Ежегодно студенты, проходящие через НИР кафедры ТПвМиА и СКБ университета, участвуют во Всероссийском конкурсе на лучшую студенческую научную работу по техническим наукам, проводимом в ведущих вузах Российской Федерации, таких как МИИТ, МАДИ, МГТУ «Станкин», Академия гражданской защиты МЧС России, С-Петербургский горный университет, Кубанский ГАУ, Н-Новгородский ГТУ и др., в результате их работы, написанные на базе новых неизвестных мировой практике технических решений, отмечены 5 грамотами, 23 дипломами и 8 медалями.

По итогам 2006-2017 гг. ряд аспирантов и студентов за свои научно-исследовательские работы, представленные на конкурс, проводимый ежегодно в Липецкой области на лучшую работу молодых учѐных и студентов в области технических наук, стали лауреатами областной премии им. С.Л. Коцаря. В то же время в результате проведѐнного государственным фондом содействия развитию МП НТС конкурса «УМНИК-2007» из представленных 460 работ жюри выбраны 22 работы, причѐм на работы фондом были выделены соответствующие гранты на 2008 и 2009 гг.

В 2007, 2009 и 2010 гг. соответственно в Конкурсе студентов и школьников (II-я Межрегиональная конференция молодых учѐных «Молодѐжь в науке: проблемы и перспективы» г. Липецк) студенты Фролов А., Целых А., Голощапов Е, Насонов Д. и школьники Карпачѐв А., и Добрин А. заняли ПЕРВОЕ место, все участники получили дипломы и каждый по сканеру в подарок. В областном фестивале научно-технического творчества молодѐжи г. Липецк аспиранты Пивоваров О., Пронин Р., Радин С., Гридчина И., студенты Юрчук А., Бекетов А., Сираев Р., Лукин А., Митрофанов С., Оборотов М., Щекланов А., Зубарев О., а также школьники Богатиков Д. и Глущенко Д. стали лауреатами в номинации «Машиностроение», все участники получили медали, дипломы, денежное вознаграждение и ценные подарки.

По результатам анализа инновационной деятельности отечественных НИИ, вузов и промышленных предприятий в 2010 г., проведѐнного центром Международного делового сотрудничества – Российский партнѐр «Американо-Российского делового союза» (ARBU), инновационные разработки, выполненные кафедрой ПМиИГ: «Большегрузный автопоезд», патент RU2371344, «Вагон самосвал» патент RU2371330 и «Топливный бак двигателя внутреннего сгорания» патент RU237130 авторов Глущенко Д.А. (учащийся 11 кл. лицея №5), Холина Т., Викарчук Д. Загрядская Е. (студенты экономического факультета), Лукашов Д. (студент физмата), Стародубцев И. и Трубицин А. (студенты сельскохозяйственного факультета), университет признан в 2010 г. лауреатом, и награждѐн тремя международными наградами – медалями «Innovatins for investments to the future».

К сожалению, вышеуказанные достижения и разработки, созданные СКБ по линии НИР, НИРС и НИРШ, в нашей стране в настоящее время являются невостребованными по причине практического отсутствия отрасли машиностроения России.

В заключении следует отметить, что за последние 10-15 лет в стране резко сократились научно-прикладные исследования, связанные с разработкой перспективной и конкурентоспособной техники, основной базой которой является научно-техническое творчество. Это привело к тому, что большинство предприятий прекратили научно-исследовательскую деятельность и лишились патентно-лицензионных служб, а также соответствующих высококвалифицированных кадров, способных создавать и выявлять новые, неизвестные мировой практике технические решения. Необходимость разработки таких решений обусловлена дальнейшим развитием производства, расширением номенклатуры выпускаемой продукции, увеличением рабочих мест, решением социальных задач трудовых коллективов, а также изыскания новых методов аналитического и экспериментального исследования при проектировании и испытании новой техники и технологий.

Такая ситуация объясняется тем, что руководители промышленных предприятий и транспорта не заинтересованы в разработке и создании новой техники, оборудования и технологий, еѐ совершенствования и модернизации.

В целях повышения эффективности производственной деятельности предприятий машиностроения, транспорта и агропромышленного комплекса с привлечением научно-технических кадров, имеющих опыт научной и патентно-лицензионной работы в сфере народного хозяйства, считаем необходимым:

– возобновить в стране практику бюджетного финансирования НИОКР и патентно-лицензионной работы на предприятиях транспорта и агропромышленного производства и машиностроения;

– создать соответствующую материально-техническую поддержку исполнителям НИОКР (НИИ, вузам, предприятиям) в плане получения и обработки патентно-лицензионной информации, поступающей как из отечественных, так и зарубежных источников;

– признать важнейшим приоритетным направлением государственную поддержку прикладной науки и НИОКР на промышленных предприятиях за счет широкого внедрения через инвестиции и гранты и разработки новой техники и технологий, способных отвечать мировым стандартам и современным требованиям науки и практики, а также быть конкурентоспособными как на внутреннем, так и внешнем рынке;

– просить соответствующие Министерства и ведомства разработать мероприятия по обеспечению необходимого контроля на подведомственных предприятиях по разработке и выполнению планов НИОКР с обязательным финансированием хоздоговорных научно-исследовательских работ, проводимых вузами и другими научно-производственными структурами;

– признать важнейшим вопросом создание Правительством РФ фонда, направленного на финансирование патентной деятельности вузов и связанного с оплатой пошлин по подаваемым в ФИПС заявок на предполагаемые изобретения, промышленные образы и товарные знаки, а также пошлин на выдачу патентов и на поддержание охранных документов в силе;

– продолжить научную деятельность СКБ университета как по линии НИР, НИРС и НИРШ, так и по линии кафедры ТПвМиА, направленную на дальнейшее совершенствование подготовки инженерных кадров для народного хозяйства страны.

Список литературы:

1. Основы научных исследований: пособие по изучению дисциплины: в 4-х ч. / И.С. Нагорский, В.Б. Ловкис, Ю.Т. Антонишин. – Минск: БГАТУ, 2008.

Е.С. Суровцева
ФГБОУ ВО «Орловский государственный аграрный университет им. Н. В. Парахина»

E.S. Surovtseva
Orel State Agricultural University

ИНТЕРАКТИВНЫЕ МЕТОДИКИ ПРЕПОДАВАНИЯ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ

INTERACTIVE TECHNIQUES OF TEACHING AS FACTOR OF INCREASE IN COMPETITIVENESS OF UNIVERSITY GRADUATES

В статье рассматривается характеристика интерактивных методик преподавания. Определены исторические аспекты их формирования и развития. На основе выявленных задач, определена значимость интерактивных методик преподавания для повышения конкурентоспособности выпускников вузов. Выявлены проблемы, препятствующие нормальному внедрению и эффективному использованию интерактивных методов обучения в образовательной практике вузов.

The article describes the characteristics of interactive teaching methods. The historical aspects of their formation and development are determined. Based on the identified problems, the importance of interactive teaching methods for enhancing the competitiveness of graduates of higher education institutions is determined. The problems that prevent the normal introduction and effective use of interactive teaching methods in the educational practice of universities are identified.

Ключевые слова: *интерактивные методы, конкурентоспособность, уровень образования, преподавание, компетенции.*

Key words: *interactive methods, competitiveness, level of education, teaching, competences.*

В современных условиях федеральные государственные стандарты высшего образования, используя новый компетентностный подход, направлены на активизацию учебного процесса путем использования интерактивной методике преподавания. Особую актуальность данное направление приобретает за счет существенных изменений в требованиях работодателей к выпускникам ВУЗов, а существующая конкуренция на рынке труда приводит к поиску качественно новых методов обучения, способствующих эффективности образовательного процесса и практической направленности.

В педагогике всѐ больше внимания стало уделяться выяснению специфики интерактивных методов обучения, их роли в оптимизации познавательной и учебной деятельности студентов, реальном приобретении компетенций общекультурной и профессиональной направленности.

Родоначальниками этих идей с научной точки зрения считают Я.А. Коменского, Ж.-Ж.Руссо, И. Песталоцци, Ф. Фребеля, А. Дистервега, Дж. Дьюи, К.Д. Ушинского.

В дальнейшем проблемами активизации учебно-познавательной деятельности, интеракции, поиском наиболее эффективных форм и методов обучения занимались как зарубежные (Р. Мертон, Дж. Мид, Дж. Морено, К. Фопель, Т. Шибутани и др.), так и отечественные ученые (Л.С. Выготский, А.С. Макаренко, В.А. Сухомлинский, Б.Г. Ананьев, А.Н. Леонтьев, С.Л. Рубинштейн и др.) [1].

Повышенный интерес в интерактивных методах преподавания и новые акценты в постановке существующей проблематике находит отражение в ориентировании на расширение практикоориентированности, реальном и эффективном функционировании в современной образовательной практике деятельности вузов. Следует отметить, что такая тенденция не связана с увеличением только интерактивной «оболочки» (формы) учебной деятельности, а свидетельствует об устранении риска подмены содержания внешней стороной и сохранении главных приоритетов: конечной цели и приобретения соответствующих профессиональных компетенций [3].

В рамках данной проблематике необходимо четко понимать сущность интерактивного обучения, заключающейся в диалоговых учебных общении и взаимодействии, опирающихся главным образом на творческое, продуктивное, критическое мышление, поведение, решение проблем на основе анализа ситуационных профессиональных задач и соответствующей информации, чем на процессы восприятия, внимания и памяти.

Такое преподавание выступает видоизмененной формой обучения, переходящее с транслирующих на диалоговые, включающих обмен информацией, опытом, основанными на взаимопонимании и взаимодействии. Данная разновидность преподавания предполагает базирование на адекватных принципах обучения, основными из которых являются диалогичностью, проблемностью, активностью и креативностью личности, а также получением знаний и опыта через совместную деятельность. Для интерактивных методов обучения характерны такие правила, как работа в малых группах, тренинговая организация обучения и активно-ролевая (игровая) деятельность [5].

В современных условиях, отличающихся необходимостью непрерывного образования с учетом новых форм учебного интерактивного взаимодействия, многосторонней коммуникации, существенно меняются роли субъектов образовательного процесса. Актуальным становится и новое восприятие преподавателя не как информатора и транслятора, а как эксперта, организатора, лидера, консультанта, помощника, навигатора, менеджера, руководителя личного проекта студента по изменению себя [2]. Формируемая новая роль педагога предполагает таким приоритетным приемам, как совместный поиск истины, опосредованное воздействие, диалог, развитие через создание практико-ориентированных и воспитательных ситуаций, разнообразную творческую деятельность.

В то же время задачами интерактивных форм обучения выступают:

– формирование у обучающихся интереса;

– повышенная эффективность усвоения учебного материала;

– самостоятельный поиск учащимися путей и вариантов решения поставленной учебной задачи;

– установление воздействия между студентами и развитие навыков работы в команде;

– формирование жизненных и профессиональных навыков;

– выход на уровень осознанной компетентности студента.

Среди известных классификаций методов и форм интерактивного преподавания выделяют:

– дискуссионные, игровые и тренинговые [5];

– имитационные (включающие игровые и неигровые), основанные на принципе воссоздания (имитации) контекста профессиональной деятельности, ее модельного представления в обучении и неимитационные, не предполагающие построения моделей изучаемого явления или деятельности [4] и др.

Представленные группы включают в себя разнообразие форм и методов интерактивного обучения: дискуссии, диспуты, «мозговые штурмы», проектные методы, конференции, круглые столы, анализ конкретных профессиональных ситуаций (кейс-метод), метод развивающейся кооперации, творческие марафоны, вебинары, деловые игры, социально-коммуникативные и иные виды тренингов и др.

Большинство из них уже используются в процессе преподавания, тем самым повышая образовательный уровень и конкурентоспособность выпускников, однако существуют некоторые проблемы объективного и субъективного характера, препятствующие нормальному внедрению и эффективному использованию интерактивных методов обучения в образовательной практике вузов.

Во-первых, окончательно не сформирована целостная психолого-педагогическая концепция интерактивного обучения, недостаточно разработана методическая основа применения форм и методов интерактивного обучения, поэтому педагоги, в целях получения опыта в данном направлении и дальнейшего использования в преподавании, используют эмпирический путь.

Во-вторых, существуют ситуации, когда педагоги психологически не готовы перестраивать свою деятельности и включаться в учебную интеракцию, а также осваивать новые грани своих профессиональных ролей, что связано с определенным академическим консерватизмом и инерцией.

В-третьих, отсутствие результативности от использования диалогового учебного взаимодействия, в связи с тем, что не все студенты интеллектуально готовы и имеют мотивацию к данным методам учебного процесса. Это приводит к снижению эффективности использования интерактивных методов и форм обучения, которая имеет зависимость от «качества» контингента студентов, структуры и количественного состава студенческих групп.

Дальнейшее развитие образовательного процесса с широким использованием интерактивной методики преподавания будет способствовать росту уровня образования и повышению конкурентоспособности выпускников вузов.

Список литературы:

1. Добрынина, Т.Н. Педагогические условия применения интерактивных форм обучения в педагогическом вузе: дис. ... канд. пед. наук / Т.Н. Добрынина. – Новосибирск, 2003. – 196 с.
2. Земцов, Д. Преподаватель должен не столько учить, сколько руководить «жизненным проектом» студента [Электронный ресурс] / Д. Земцов. – Режим доступа: http://www.youngscience.rU/includes/periodics/ interview/2012/l123/000010314/detail.shtml.
3. Лаврентьев, С.Ю. Формирование профессиональной конкурентоспособности студентов вуза: монография / С.Ю. Лаврентьев, В.А. Комелина, О.Л. Шабалина, Д.А. Крылов. – Йошкар-Ола: Мар. Гос. Ун-т., 2016. – 171 с.
4. Рекомендации по использованию инновационных образовательных технологий в учебном процессе / сост. Е.И. Сафонова. – М.: РГГУ, 2011. – 62 с.
5. Ступина, С.Б. Технологии интерактивного обучения в высшей школе: учеб.-метод. пособие / С.Б. Ступина. – Саратов: Издательский центр «Наука», 2009. – 52 с.

Трофимова Е.И.,
Кузнецов Д.В.
ФГБОУ ВО «Елецкий государственный университет им. И.А. Бунина»
Хрипунов Ю.В.
ФГБОУ ВО «Орловский государственный университет им. И.С. Тургенева»

Trofimova E. I., KuznetsovD.V.
Bunin Yelets State University
Hripunov U.V.
Orel State University of I.S. Turgenev

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С РАБОТОДАТЕЛЯМИ КАК НЕОБХОДИМОЕ УСЛОВИЕ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ

INTERACTION WITH EMPLOYERS AS A NECESSARY CONDITION OF PREPARATION OF SPECIALISTS

В статье обсуждаются цели и задачи прохождения практики с учетом требований предприятий, выступающего в роли работодателя и современных образовательных стандартов.

The article discusses the goals and objectives of the practice taking into account the requirements of enterprises acting as employers and modern educational standards.

Ключевые слова: *образовательный стандарт, трудоустройство выпускников вуза, производственная практика, педагогическая практика.*

Key words: *educational standard, employment of graduates of high school, industrial practice, pedagogical practice.*

Современные образовательные стандарты предоставляют вузам широкие возможности в разработке учебных планов, в том числе в выборе дисциплин, формирующих общепрофессиональные и профессиональные компетенции. Грамотный подход к такому выбору позволяет с первого года обучения вначале формировать у студентов навыки и умения, необходимые в будущей профессиональной деятельности, а затем совершенствовать их в процессе прохождения практики.

Большой опыт в подборе дисциплин для учебных планов наработан на кафедре физики и методики ее преподавания Елецкого государственного университета им. И.А. Бунина, курирующей выпуск специалистов по направлениям бакалавриата «Электроника и наноэлектроника» и «Педагогическое образование» соответствующего профиля. Например, студенты направления «Электроника и наноэлектроника» уже на первом курсе изучают дисциплину «Введение в специальность», на которой опытные преподаватели раскрывают перед студентами сферу их профессиональной деятельности. Целями освоения этой дисциплины являются формирование у студентов первоначальных представлений о специфике выбранной ими профессии, а также овладение системой понятий из области профессиональной инженерной деятельности, знакомство с основными этапами развития электроники, ее физическими и технологическими основами. Задачами изучения дисциплины «Введение в специальность» являются:

– формирование профессионального самоопределения студентов;

– формирование адекватного представления о специальности, профессии и профессионализме в области микроэлектроники и твердотельной электроники;

– развитие инженерного подхода к решению различных технических задач;

– подготовка к изучению дисциплин «Материалы электронной технике», «Электроника» и «Наноэлектроника»;

– ознакомление со спецификой дисциплин, изучаемых в рамках профиля подготовки, и их взаимосвязи;

– изучение предмета, задач и средств деятельности бакалавра в рамках профиля «Специалист по измерению параметров и модификации свойств наноматерилов и наноструктур».

Также на ранних этапах обучения студенты знакомятся с профильными предприятиями Липецкой области и ведущими потенциальными работодателями в регионах РФ, спецификой их деятельности, что в дальнейшем позволяет им формировать свою собственную образовательную траекторию, изучая соответствующие дисциплины по выбору. В частности, с этой целью для

студентов проводятся ознакомительные экскурсии. Например, одним из ведущих предприятий, где могут потребоваться выпускники данного направления, является завод по производству радиофармпрепаратов ООО «Пэт-технолоджи» г. Елец.

Рис. 1. Студенты направления подготовки «Электроника и наноэлектроника» на экскурсии

Для работы на таком предприятии в соответствии с профессиональным стандартом «Специалист по измерению параметров и модификации свойств наноматерилов и наноструктур» [1] студенты на хорошем уровне должны знать квантовую физику и соответствующие разделы теоретической физики. Несомненным плюсом является то, что область научных интересов преподавателей кафедры соответствует области будущей деятельности выпускников: гальваномагнитные и термомагнитные явления в конденсированных средах, магнитооптические явления в полупроводниках. Поэтому в учебный план введены дисциплины: «Теоретическая физика», «Программирование физических процессов в математических пакетах», «Сканирующая зондовая микроскопия», «Магнитооптика узкозонных полупроводников и полуметаллов» и др.

Также тщательно проводится подбор дисциплин для учебных планов студентов педагогических направлений подготовки, обучающихся по профилям «Физика», «Математика и физика», «Физико-математическое образование и дополнительное образование». Постоянно отслеживаются изменения, происходящие в средней школе, для того чтобы выпускники педагогических специальностей были готовы к реализации требований современных ФГОС [2, 3] для общеобразовательных средних учебных заведений (см. таблицу 1).

Таблица 1. Курсы по выбору для будущих учителей физики, отражающие специфику образовательного процесса в средней школе

Название курса по выбору	**Внешние причины, обуславливающие актуальность введения курса**
Компьютерная поддержка урока физики	Развитие информационных и коммуникационных технологий, их внедрение в образование
Преподавание физики в классах с еѐ углубленным изучением	Распространение инновационных учебных заведений различного типа, переход к профильной школе
Преподавание физики в классах гуманитарного профиля	Введение в учебный процесс школы интегрированного курса «Естествознание»
Технология тестового контроля знаний учащихся	Введение единого государственного экзамена
Формирование информационной культуры учащихся при изучении физики	Создание приоритетного национального проекта «Образование»
Подготовка учащихся к олимпиадам по физике	Формирование индивидуальных образовательных траекторий согласно требованиям ФГОС второго поления
Дидактический анализ школьных учебников физики	Внедрение в учебный процесс вариативных учебно-методических комплексов

Такой подход позволяет готовить учителей, регулярно демонстрирующих свое профессиональное мастерство на конкурсах «Учитель года» муниципального, регионального и российского уровня (например, в финал областного публичного конкурса «Учитель года Липецкой области» в 2018 году вышел Майборода Александр Анатольевич – учитель физики МБОУ «Средняя школа № 23 города Ельца», выпускник ЕГУ им. И.А. Бунина).

Проверка сформированности профессиональных компетенций происходит на заключительном этапе обучения при прохождении студентами различных видов практики и в процессе выполнения ими выпускных квалификационных работ. Отметим, что цели и задачи прохождения практики могут быть сформулированы как в обобщенном виде с опорой на трудовые стандарты, так и более узко с учетом требований какого-либо конкретного предприятия, выступающего в роли работодателя. В нашем случае в рабочих программах производственной практики для студентов направления подготовки «Электроника и наноэлектроника» сформулированы следующие цели: ознакомление с будущей специальностью и работой предприятий электронной промышленности, знакомство с технологическим оборудованием, со спецификой работы инженера по микроэлектронным приборам, закрепление теоретических и практических знаний, полученных студентами при изучении дисциплин специальности и специализации, изучение видов процессов и оборудования, правил технической эксплуатации и правил устройств промышленной электроники; приобретение навыков работы с технической документацией.

Соответствующие тенденции справедливы и для подготовки студентов по педагогическим направлениям подготовки. Рассматривая совокупность курсов по выбору как систему с определенными образовательными целями, соотнося их с образовательной программой в целом, можно получить механизм, позволяющий улучшить качество профессиональной подготовки учителя. Основными дидактическими целями при построении такой системы нужно считать:

– на младших курсах: ликвидация пробелов в знаниях по элементарной физике (в том числе развитие умений решать физические задачи из баз данных ЕГЭ) и создание устойчивой положительной мотивации к получению профессии учителя, своеобразный переход от восприятия себя «я – ученик» к восприятию «я – будущий учитель»;

– на старших курсах: углубление знаний предметно характера, знакомство с актуальными проблемами школьного физического образования, овладение современными педагогическими технологиями.

Например, будущие учителя физики изучают такие дисциплины как «Современные тенденции школьного физического образования», «Физическое образование в современном мире», «Методика обучения физике в профильной школе» и т.п.

Соответственно, целью производственной практики выступает подготовка будущего учителя к целостному выполнению функций учителя-предметника и классного руководителя, к осуществлению системы учебно-воспитательной работы с детьми 7-9-х классов.

В процессе производственной (педагогической) практики решаются следующие задачи*:*

– углубление и закрепление теоретических знаний студентов, работающих в общеобразовательных учреждениях различных типов;

– формирование и развитие педагогических умений и навыков, педагогического сознания и профессионально значимых качеств личности;

– развитие профессиональной культуры;

– формирование творческого мышления, индивидуального стиля профессиональной деятельности, исследовательского и проектного подхода к ней;

– профессиональная ориентация и профессиональное воспитание;

– закрепление навыков оформления конспектов уроков по физике.

– углубление и закрепление теоретических знаний студентов, работающих в старшем звене общеобразовательных учреждений различного типа;

– развитие потребности в педагогическом самообразовании и постоянном самосовершенствовании;

– профессиональная диагностика пригодности к избранной профессии;

– изучение современного состояния учебно-воспитательной работы в общих образовательных учреждениях, передового и нетрадиционного опыта;

– совершенствование методики проведения учебных занятий по физике, внеклассной работы по предметам в старших классах общеобразовательных учреждений.

После прохождения производственной (педагогической) практики студенты должны овладеть целостным комплексом знаний, умений и навыков, в том числе:

– знать сущность социально-психологических явлений, происходящих в процессе общения и взаимодействия; сущность педагогического общения; методы и способы организации педагогического общения и сотрудничества;

– уметь применять понятийно-категориальный аппарат и основные законы психологической науки в профессиональной деятельности; эффективно общаться и взаимодействовать с участниками образовательного процесса; эффективно организовывать сотрудничество с обучающимися, коллегами и социальными партнерами в профессиональной деятельности; вести диалог, разрешать конфликтные ситуации;

– владеть навыками работы в коллективе; навыками организации сотрудничества и совместного взаимодействия для успешной работы в коллективе, или в группе обучающихся; навыками взаимодействия с учениками, родителями, коллегами, социальными партнерами.

Подбор дисциплин входящих в учебные планы и программы, сроки, виды практик в обязательном порядке согласовываются с ведущими работодателями региона и только после этого утверждаются ученым советом университета. На наш взгляд, выполнение вышеописанных условий позволяет выпускнику стать более конкурентоспособным на рынке труда, а предприятие может быть уверенным, что пришедший на работу молодые специалисты будут успешно справляться со своими трудовыми обязанностями. Этот процесс особенно значим для регионов из-за того, что большая часть молодых специалистов ищет работу в крупных городах.

Список литературы:

1. Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования по направлению подготовки 11.03.04 Электроника и наноэлектроника [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://fgosvo.ru/news/6/1111.
2. Федеральный государственный образовательный стандарт основного общего образования: утв. Приказа Минобрнауки РФ № 1897 от 17.12.2010; в ред. Приказов Минобрнауки № 1644 от 29.12.2014 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://минобрнауки.рф/документы/543 (10.10.2017).
3. Федеральный государственный образовательный стандарт среднего (полного) общего образования: утв. Приказом Минобрнауки РФ № 413 от 6.10.2009; в ред. Приказа Минобрнауки № 1645 от 29.12.2014 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://минобрнауки.рф/документы/543 (10.10.2017).

О.А. Фирсов
Директор ОКУ «Липецкий городской ЦЗН»

O. A. Firsov
Lipetsk city center of employment

СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ РЫНКА ТРУДА И ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В Г. ЛИПЕЦКЕ

THE CURRENT STATE OF THE LABOR MARKET AND THE PROBLEMS OF YOUNG PROFESSIONALS' EMPLOYMENT IN LIPETSK

В статье рассмотрены состояние рынка труда для молодежного сегмента, основные проблемы, с которыми сталкиваются молодые специалисты при поиске работы, затронуты отдельные способы повышения эффективности государственного регулирования молодежной безработицы, предложены некоторые пути решение проблемы увеличения легальной занятости молодежи.

The article deals with the state of the labor market for the youth segment; describes the main problems the young professionals face in search of work; touches upon some ways to improve the efficiency of state regulation of youth unemployment; proposes some ways to solve the problem of increasing the legal employment of the youth.

Ключевые слова: *молодежь, рынок труда, регистрируемая безработица, государственная служба занятости, кадровые агентства, квалификация, переподготовка, трудоустройство.*

Key words: *the youth, labor market, registered unemployment, state employment service, recruitment agencies, qualification, retraining, employment.*

Рыночные отношения принципиально изменили положение молодежи.

Почти треть (без малого 29%) числа граждан, обратившихся в 2018 году в ОКУ «Липецкий городской ЦЗН» в целях поиска подходящего варианта работы, составляют молодые люди в возрасте от 16 до 29 лет.

Учитывая неустойчивость экономической ситуации, в 1 полугодии 2018 года наблюдается снижение количества обращающейся молодежи (52 %; со 156 до 75), при этом еѐ удельный вес в структурном составе безработных сохраняется практически на прежнем уровне. В немалой степени это связано с нежеланием попадать в некомфортные и жесткие ситуации рынка труда – молодежь в данной обстановке все чаще отдает предпочтение «синице в руках».

Из граждан 16-29 лет, которые числились безработными (с «переходящими» с 2017 года), 51% составляли женщины, мужчин – 49%.

Высокую долю среди безработной молодежи составляют ранее работавшие – 64 %. Молодежи всегда присуща более высокая текучесть кадров,

так как она более активно утверждается в профессиональной жизни, ищет более высокую заработную плату.

Из числа граждан, обратившихся в городскую службу занятости, собственному желанию уволилось 8 %, по причинам сокращения штата или ликвидации предприятия – 2 %, по иным причинам (соглашение сторон и т.п.) – 20 %. Впервые ищущих работу – около 68 %. Выпускники образовательных учреждений составили около 2 %.

По уровню образования: 55% обратившейся молодежи имеет высшее профессиональное образование, 36% – среднее профессиональное образование, не имеющих образования – 9%.

Изменившаяся престижность профессий у молодежи повлияла на структуру имеющихся профессий молодых безработных: *специалистов – 50, экономистов – 35, юристов – 28, менеджеров – 10, в то время как маляров – 8, электрогазосварщиков – 2, сестра медицинская – 1, воспитателей – 0 и др.*

На процессе трудоустройства молодых людей отрицательно сказывается низкая стоимость рабочей силы по многим профессиям, требующимся на рынке труда, например, маляр, плотник, газосварщик, водитель, продавец, сторож. В связи с ростом цен на товары и услуги молодые люди отказываются идти на низкооплачиваемую работу.

Работодатели экономически не заинтересованы принимать на работу лиц, трудовой потенциал которых нуждается в значительном совершенствовании приобретенных профессиональных и коммуникативных навыков.

В то же время, современная ситуация в сфере труда и занятости ставит молодежь в очень сложные условия. Например, отмена распределения выпускников учебных заведений, как гарантии занятости по специальности, ставит молодых специалистов в систему жесткой конкуренции с людьми, имеющими опыт работы. Выпускник должен суметь доказать наличие у себя соответствующих знаний, умений и способностей, свою компетентность.

И поскольку производство работодателя в значительной мере зависит от качества рабочей силы, именно он в первую очередь и диктует правила игры. Так, значительным остается число молодых людей, ищущих работу от 1 до 4 месяцев (41 – 2018 г., 66 – 2017 г.).

Появилась тенденция роста регистрируемой «хронической» безработицы (> 1 года), уровень которой на 01.07.2018 г. составил 5,3 % (на 01.07.2017 г. – 1,3 %).

Длительная безработица обесценивает трудовой капитал, и чем дольше молодой человек не работал, тем труднее ему найти работу. Вдобавок он все ниже оценивает свои возможности, не только на рынке труда, но и вообще как работника, а это не способствует изменению его статуса.

Мы говорили о регистрируемой молодежной безработице, которая является лишь частью общей, не учитывает скрытую и не дает полной картины.

Безработица среди молодежи в силу специфики неустоявшейся еще психики, чрезмерных амбиций новоиспеченных специалистов, юношеского

максимализма и реактивности, является еще более глубокой проблемой. Молодые специалисты – это гордость и надежда любого развитого государства, а если эта «надежда» не имеет соответствующей социальной защищенности, «непристроенность» молодежи превращается в одну из наиболее значимых угроз экономической безопасности и социальной стабильности страны. Безработица среди молодого населения имеет крайне негативные последствия:

– углубление бедности и обнищание бюджетов молодых семей (как следствие – увеличение разводов, абортов, снижение рождаемости, увеличение числа беспризорных и брошенных детей, детей-сирот, детей-инвалидов);

– снижение социальной защищенности и неадекватная оценка молодежного труда прививает интерес к поиску альтернативных форм заработка в сфере неформальной экономики и теневого бизнеса, приводит к оттоку молодых специалистов в другие регионы и страны, подрывает интерес к образованию, способствует падению национального патриотизма;

– усугубляется криминогенная обстановка в стране: увеличивается количество экономических и уголовных преступлений, расцветает алкоголизм и наркомания, увеличивается количество венерических и прочих заболеваний, сокращается уровень продолжительности жизни, увеличивается смертность – все это способствует естественному вырождению нации.

К сожалению, в центры занятости молодежь обращается крайне редко. Липецкая молодежь характеризуется инфантилизмом в поиске работы: несмотря на свою мобильность при выборе и поиске рабочего места, в то же время не готова к самостоятельным действиям на рынке труда.

Молодые люди, зачастую не имея активной позиции в поиске работы, не используют многие из существующих возможностей ее поиска. Этому способствуют неудовлетворительное информирование о возможностях поиска работы и определенного рода предрассудки, неверная интерпретация ищущими работу гражданами своего положения как неудачника и просителя.

Молодежь отдает предпочтение самостоятельному поиску работы, прибегая к помощи знакомых, СМИ, обращаясь в кадровые агентства. И, конечно, основным источником получения информации о вакансии видит интернет-ресурсы.

Явно недостаточно информационных каналов по широкому и доступному информированию молодежи о существующих на рынке вакансиях, возможностях получить такого рода информацию и возможностях поиска работы, имеющих государственную поддержку.

На одном из молодежных кадровых форумов-ярмарок «День Карьеры», мы убедились в отсутствии административной поддержки в продвижении услуг государственной службы занятости по подбору работы, в том числе и для молодежи. В тренинге популярной компании «HeadHunter» о путях поиска работы, который трудно назвать чем-то большим, чем рекламой собственного сайта, возможности обращения в государственные структуры стояли в списке двумя последними пунктами. А ведь эту информацию они презентуют в молодежной среде не только города Липецка. При этом организаторы не

сочли нужным предложить выступить представителям государственной службы занятости. Могу сказать, что оно было бы не менее интересным и более информативным.

Важным в сфере труда молодежи является обеспечение условий для достижения экономической самостоятельности и реализации права молодых граждан на труд, что достигается не только созданием новых рабочих мест, но и развитием системы профессиональной ориентации и подготовки, повышения квалификации, подготовки и переподготовки кадров. Городская служба занятости активно привлекает именно молодых людей к участию в проводимых ярмарках вакансий, мероприятиях по социальной адаптации и профессиональному обучению. На получение профессии и дополнительное профессиональное образование ОКУ «Липецкий городской ЦЗН» в 2018 году направлено около 80 граждан возраста 16-29 лет, что составляет практически 25 % от числа граждан, направленных на профессиональное обучение или получение дополнительного профессионального образования.

Поскольку в немалой степени инфантилизм молодежи связан с нежеланием и неготовностью попадать в некомфортные и жесткие ситуации рынка труда, для решения этой проблемы необходимо, прежде всего, раннее привлечение подростков к труду.

Подросток, приобщаясь к труду, получает начальные профессиональные навыки, в той или иной степени адаптируется к трудовой деятельности и, с учетом накопленного опыта, осуществляет правильный выбор своей будущей профессии или специальности.

С целью обеспечения эффективности работы по организации временной занятости подростков в текущем году на 667 предприятий и организаций города были отправлены письма с предложениями о совместной работе. Менее четверти работодателей сочли нужным ответить на наши предложения, и лишь четвертая часть из них дала положительный ответ, то есть 6 % от числа тех, кому были направлены предложения.

По состоянию на 01.07.2018 г. удалось создать 282 рабочих места, трудоустроить всего 255 подростков.

К сожалению, отсутствует система стимулирующих мер для коммерческих предприятий и организаций.

Одним из способов повышения эффективности государственного регулирования скрытой молодежной безработицы в регионе может стать стажировка. Стажировка дает возможность молодежи трудоустроиться и получить первый опыт работы. Это некий трамплин в жизни, когда молодой специалист становится нужным, он ощущает, что умением адаптироваться в коллективе и растущей квалификацией уже заинтересовал работодателя.

В сложной ситуации с трудоустройством поколение Y выбирает так называемую «свободную» работу – фриланс. Многие программисты, дизайнеры, переводчики и другие специалисты работают и зарабатывают, не выходя из дома. В значительной степени этому способствует доступность широкополосного интернета. Молодые люди изъявляют большое нежелание ходить

в офис и работать в удаленном режиме. Однако реальный климат в этом секторе российской занятости пока еще далеко не безоблачный. Низкие расценки на услуги «сам себе начальников», вызванные конкуренцией и неадекватной оценкой квалификационного уровня фрилансеров, очевидная правовая уязвимость «вольных стрелков», приводит к обману, недоплате фрилансерам со стороны недобросовестных работодателей.

Решить проблему увеличения занятости можно, но подходить к этому решению следует комплексно.

Во-первых, государство должно позаботиться о создании атмосферы социальной стабильности и защищенности для рассматриваемого слоя населения (ведь молодежь – это будущее нации):

– пересмотреть и доработать законодательную базу;

– откорректировать политику в области трудоустройства, разработать систему поощрений, льгот для работодателей, трудоустраивающих молодых специалистов;

– найти возможности дополнительного финансирования государственных программ и мероприятий в направлении занятости молодежи.

Во-вторых, местная власть должна активно следить за положением на рынке труда своего региона:

– способствовать продвижению государственных услуг, оказываемых службой занятости;

– сотрудничать с государственной службой занятости, оказывая необходимую финансовую и организационно-правовую поддержку в реализации программ занятости на территории муниципалитета (при выплате пособий, оплате стажировок, финансировании и организации профессионально-консультационных массовых мероприятий и т.п.);

– формировать государственный заказ для ВУЗов и СУЗов на такие специальности, которые соответствуют требованиям времени и условиям сложившегося рынка труда;

– обеспечить тесную взаимосвязь в системе: местные органы самоуправления – вузы/сузы – рынок труда;

– стимулировать предприятия и частных предпринимателей к увеличению количества молодых специалистов при формировании кадрового потенциала фирм (проводить на базе центров занятости семинары с работодателями; выделять необходимые финансовые средства на начальном этапе апробации молодого специалиста, ввести квотирование численности молодых специалистов на предприятиях, организовывать курсы по планированию кадровой политики для частных предпринимателей).

В-третьих, необходима перестройка в образовательной деятельности современных учебных заведений. Сегодняшние образовательные учреждения должен выпускать качественно иного специалиста:

– выпускник должен иметь четкую профессиональную направленность (для этого необходимо ввести в любое учебное заведение специальную дисциплину/курс – «Планирование профессиональной карьеры»);

– выпускник должен быть уверен в востребованности своих знаний (специальности должны подбираться не только с целью коммерческой выгоды на сегодняшний день, но и с учетом перспективных тенденций на рынке труда; ввести в практику последипломную стажировку на предприятиях в течение, приблизительно, шести месяцев);

– образовательные организации и учреждения должны быть нацелены не на набор, а на выпуск, т.е. обеспечить устойчивые взаимосвязи с действующими предприятиями-работодателями, организовывать курсы дополнительной специализации и повышения квалификации, практиковать распределение на предприятия хотя бы наиболее перспективных выпускников.

Л.Е. Хворова
ФГБОУ ВО «Тамбовский государственный университет им. Г.Р. Державина»
Чжан Ливэй
Биньхайский институт внешних дел Тяньцзиньского государственного университета иностранных языков

L.E. Khvorova (Tambov, Russia)
Derzhavin Tambov State University
Zhang Liwei
Binhai Institute of External Affairs
Tianjin State University of Foreign Languages

О НЕКОТОРЫХ АСПЕКТАХ СИСТЕМЫ ПОДГОТОВКИ МОЛОДЫХ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ РУССКОГО ЯЗЫКА КИТАЙСКОЙ НАЦИОНАЛЬНОСТИ

(ИЗ ОПЫТА СОТРУДНИЧЕСТВА БИНЬХАЙСКОГО ИНСТИТУТА ИНОСТРАННЫХ ДЕЛ (Г. ТЯНЬЦЗИНЬ) И ТАМБОВСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО УНИВЕРСИТЕТА ИМЕНИ Г.Р. ДЕРЖАВИНА)

SOME ASPECTS OF TEACHER TRAINING SYSTEM OF THE RUSSIAN LANGUAGE FOR YOUNG SPECIALISTS OF CHINESE ORIGIN

(RECAPPING THE COOPERATIVE EXPERIENCE OF BINHAI INSTITUTE OF FOREIGN AFFAIRS (TIANJIIN) AND DERZHAVIN TAMBOV STATE UNIVERSITY)

В статье рассматривается опыт обучения иностранных студентов русскому языку в Тамбовском государственном университете имени Г.Р. Державина, анализируются формы и методы обучения. Представлена информация о научных контактах, партнѐрстве между преподавателями и студентами двух стран: России и Китая.

The article considers the experience of teaching the Russian language to foreign students at Derzhavin Tambov State University, analyzes the forms and methods of teaching. It

also provides the information about scientific contacts, partnership between teachers and students of two countries: Russia and China.

Ключевые слова: *подготовка кадров, обучение иностранных студентов, научные контакты, партнерство.*

Key words: *training, training of foreign students, scientific contacts, partnership.*

Обучение иностранных студентов (в частности, студентов из КНР) русскому языку в Тамбовском государственном университете имени Г.Р. Державина осуществляется более двух десятков лет. За истекшее время возникали различные формы и методы такого обучения, активно расширялись научные контакты между преподавателями и студентами разных вузов двух стран. В марте 2010 года на базе филологического факультета была создана кафедра русского языка как иностранного, изначально – с целью подготовки иностранных граждан по гуманитарному и медико-биологическому профилю. При факультете филологии и журналистики (современное название факультета) в 2009 году была организована и уже успела успешно себя зарекомендовать, как и во многих других вузах, включенная форма обучения. Студенты Китая имеют возможность слушать лекции и заниматься практикой по целому ряду лингвистических и литературоведческих дисциплин – истории русской литературы, современному русскому языку, лингвистическому анализу текста, российской художественной культуре и другим. С 2010 года введена довузовская форма обучения, выпускники которой получают возможность поступления на факультеты университета гуманитарного, медико-биологического и других профилей. По специальности «Лечебное дело» у иностранных граждан есть возможность обучения медицинской специальности с синхронным переводом лекций и практических занятий, разработана система адаптационных мер в языковой среде, обучение иностранных студентов русской разговорной речи.

В настоящее время на факультете работает более двух десятков квалифицированных специалистов в системе РКИ. Успешно осуществляются стратегические цели и задачи в плане подготовки иностранных специалистов, важнейшими из которых являются: усиление (кстати, весьма высокого и в настоящее время) статуса русского языка как языка международного общения: углубление положительного образа России за рубежом, создание позитивного отношения к российскому обществу и культуре; укрепление авторитета России как важнейшего политического, экономического, образовательного и научного полюса современного мира; расширение международных связей и контактов различного уровня; работа по гармонизации межэтнических отношений в политическом обществе.

Ведущая научно-методическая концепция подготовки иностранных специалистов основывается на статусе русского языка русской литературы и русской культуры в целом как «неродной», что означает ее еще более органичное внедрение в мировое общекультурное, межэтническое и межкомму-

никативное пространство. Поскольку на факультете работают специалисты как русского языка, так и литературы как иностранной, имеются большие возможности для развития весьма востребованного, модного и перспективного направления, существующего в настоящее время в области филологии на основе комплексного междисциплинарного подхода к практике преподавания русского языка и литературы, что, кстати, очень важно именно для иностранных студентов, которые познают новый для них мир через языковое пространство именно целостно – от языка к его функционированию в литературных текстах, и далее – к культуре и бытовым ситуациям. Синтез лингвистического и литературоведческого ракурсов исследования, «содружества гуманитарных дисциплин» академик С.С. Аверинцев считал, как известно, первостепенной задачей филологии как науки и выявление через язык и анализ письменных текстов сущности духовной культуры человечества», поскольку важнейшим качеством современного филолога, по его мнению, является «универсальность».

В соответствии со сказанным выше уделяется внимание интегративному принципу обучения, который обобщал бы результаты и систематизировал конструктивные межпредметные и междисциплинарные связи, находящиеся на пересечении таких дисциплин, как поэтика, лингвистика текста, стилистика, а также дисциплины собственно литературоведения.

На факультете создана учебно-методическая комиссия по совершенствованию преподавания РКИ, ведь данная методика порой кардинальным образом отличается от общепринятой. В практике учебно-методической комиссии – взаимопосещение занятий с их последующим обсуждением. Цель данных мероприятий – создание максимально-благоприятных условий для скорейшего формирования навыков преподавания РКИ у преподавателей, не владеющих данной методикой.

Будущая специальность студентов (медицина, компьютерные технологии, гуманитарное направление) определили профиль обучения РКИ, содержание учебного материала, лексический минимум языка специальности. В соответствии с этим создан пакет рабочих программ по всем специальностям, которые и в настоящее время совершенствуются.

Проводится также отбор и подготовка учебных материалов для обучения РКИ в соответствии с программой и профилем подготовки, проходит активное использование в учебном процессе мультимедийных технологий (демонстрация видеороликов, презентаций, фильмов).

Результаты семестровых аттестаций позволяют сделать вывод об эффективной организации учебного процесса, поскольку показывают достижение должный уровень владения русским языком как иностранным.

Разработан пакет заданий для самостоятельной работы, контрольных и тестовых заданий, изготовление наглядных пособий, слайд-шоу, презентаций.

В соответствии с современными требованиями, важным направлением стало проведение тестирования иностранных учащихся по русскому языку на

базе единых общероссийских тестов, в разработке, подготовке и усовершенствовании которых принимали участие как преподаватели кафедры РКИ, так и факультета в целом. С целью выявления возможностей для развития учебно-методического потенциала в течение длительного времени на факультете осуществляется мониторинг информационных ресурсов, включая ежемесячный мониторинг учебно–методических страниц ведущих журналов «Русский язык за рубежом», «Вестник МАПРЯЛ», «Мир русского слова» и новейших изданий профильных российских издательств: «Русский язык. Курсы», «Златоуст», «Просвещение», «Дрофа», «Флинта», «Русский путь».

На кафедре РКИ сформирована учебно-методическая база – электронная библиотека, включающая учебники, учебно-методические материалы, художественную литературу, словари, презентационные и информационные материалы, необходимые для обучения иностранных студентов русскому языку. Электронная библиотека кафедры в настоящее время насчитывает более четырѐх тысяч единиц учебных материалов. Апробированы программы обучения по РКИ (по дисциплинам кафедры), выявлены недостатки, определены пути их решения и корректировки на будущий учебный год.

По инициативе директора института филологии профессора С.С. Худякова и доктора филологических наук профессора Л.Е. Хворовой завершена работа по созданию учебного пособия для иностранных студентов по лингвокультурологии, особенностью которого является доминирование регионального компонента: изучение духовно-нравственного и ментального содержания пространства русской культуры предлагается через знакомство с Тамбовским регионом (традиции, обряды, национальный костюм, народная песня, кухня и т.п.)

Приоритетными направлениями научно-методической деятельности по обучению иностранцев русскому языку также являются: функционально-семантическое описание современного русского языка как иностранного, изучение коммуникативных аспектов лексики и грамматики, функциональных стилей (прежде всего научного стиля), разработка типологии текстов; разработка актуальных вопросов теории и методики преподавания русского языка как иностранного; исследование структуры, содержания, организации процесса обучения иностранных учащихся гуманитарных специальностей в условиях интеграции российской высшей школы в мировое образовательное и информационно-коммуникативное пространство; разработка лингводидактических основ обучения русскому языку как средству делового общения; теоретическое обоснование и практическое внедрение новых обучающих технологий, разработка теоретических проблем организации дистанционного обучения РКИ, создание компьютерных средств обучения; исследование проблем межкультурной коммуникации.

Многолетняя работа ТГУ имени Г.Р. Державина по совершенствованию методики преподавания РКИ сделала возможным расширение партнер-

ства между ним и вузами КНР. Так с 2016 года Тамбовский государственный университет имени Г.Р. Державина развивает активное сотрудничество с Биньхайским университетом иностранных дел Тяньцзиньского государственного университета иностранных языков. Декан факультета русского языка профессор Фу Вэньбао и доктор филологических наук профессор ТГУ им. Г.Р. Державина Л.Е. Хворова в течение двух лет занимались отработкой принципов взаимодействия двух вузов. Помимо традиционной для ТГУ практики годичной стажировки была разработана система двойных дипломов на основании соотношения учебных планов Китая и России. Главным же предметом договора между вузами стала необходимость совершенствования профессиональной подготовки кадров для высшей школы КНР, в частности, для Биньхайского института, с целью качественного совершенствования знаний молодых преподавателей – китайской национальности в различных сферах русского языка и русской культуры в целом, практики их разговорной речи. В этой связи начала осуществляться практика подготовки аспирантов для названного университета по специальностям 10. 01.01 Русская литература и 10.02.01 Русский язык. Чтобы сделать данный процесс более системным и эффективным, обучению в аспирантуре должна предшествовать подготовка магистров по одной из указанных специальностей, то есть приезжающие на обучение магистранты уже подспудно готовятся к последующему поступлению в аспирантуру.

Двухлетний опыт работы профессора Л.Е. Хворовой в Биньхайском институте показал, что такая практика необходима не только по названным причинам, но и прежде всего потому, что китайские учебники на русском языке пестрят многочисленными искажениями, неточностями, откровенными ошибками как в рамках предмета русского языка, так и в области страноведения, литературоведения, культурологии и что, возможно, наиболее досадно – истории России. С этой же целью Л.Е Хворовой в Биньхайском университете в течение двух лет читались лекции молодым преподавателям – стажерам по русской литературе XIX – XX веков, стилистике русского языка (надо с глубоким сожаление признать, что стилистическая практика в целом почти полностью отсутствует в системе подготовки преподавателей русского языка в китайских вузах), лингвистическому анализу текста, а также по довольно редкому курсу методики русской литературы как иностранной. Главная цель данного учебного мероприятия, осуществленного по инициативе профессора Фу Вэньбао – преодоление всех отмеченных просчетов и недостатков, а также – непосредственная подготовка молодых и перспективных китайских преподавателей для работы в Биньхайском институте иностранных дел при Тяньцзиньском государственном университете и корректировка их знаний по грамматике русского языка, русской литературе и культуре в целом, которые они получили, обучаясь названным предметам в вузах Китая.

В текущем году по решению проректора по международным связям Биньхайского института иностранных дел госпожи Сяо Ся, декана факульте-

та русского языка профессора Фу Вэньбао с китайской стороны и ректора ТГУ им. Г. Р. Державина профессора В.Ю. Стромова с российской строны, около тридцати студентов бакалавриата, магистратуры, а также преподаватели факультета русского языка китайской национальности, желающие обучаться в аспирантуре ТГУ имени Г.Р. Державина, прибудут для продолжения получения знаний в Тамбов. В соответствии с Договором между двумя вузами в Тяньцзинь отправится доктор филологических наук профессор ТГУ им. Г.Р. Державина А.С. Щербак.

А.А. Шатохин
(Волгоград, Россия)
ФГБОУ ВО Волгоградский государственный аграрный университет
О.Е. Ельникова
(Елец, Россия)
ФГБОУ ВО «Елецкий государственный университет им. И.А. Бунина»

A.A. Shatokhin
Volgograd state agrarian University
O.E. Elnikova
Bunin Yelets State University

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ИДЕНТИФИКАЦИЯ СТУДЕНТОВ КАК ФАКТОР, ВЛИЯЮЩИЙ НА ХОД ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ ВУЗА

PROFESSIONAL IDENTITY OF STUDENTS AS A FACTOR INFLUENCING THE COURSE OF THE EMPLOYMENT OF UNIVERSITY GRADUATES

В статье анализируется актуальная, на текущий момент развития общества, проблема трудоустройства выпускников вуза. Обсуждается один из аспектов обозначенной проблемы, а именно профессиональная идентификация студентов-выпускников, способная оказать влияние на их трудоустройство.

The article analyzes the actual, at the moment of development of society, the problem of employment of graduates. One of the aspects of the mentioned problem is discussed, namely the professional identification of graduate students, which can have an impact on their employment.

Ключевые слова: *профессиональная идентификация, трудоустройство выпускников вуза.*

Key words: *professional identification, employment of graduates.*

С началом функционирования в нашей стране рыночных механизмов процесс профессионального самоопределения личности приобрел качествен-

но новые характеристики. Изменения в структуре занятости населения выдвигают на первый план профессиональную мобильность, гибкие договорные формы трудовых отношений, поиск эффективных форм использования рабочего времени. Ранее поощряемая на общегосударственном уровне «профессиональная стабилизация», «профессиональная устойчивость» сменилась сегодня ориентацией на профессиональную мобильность специалистов как на необходимое условие для поддержания их конкурентоспособности на рынке труда. Конкурентоспособность специалиста во многом обеспечивается качеством его профессиональной подготовки, наличием высокого уровня развития профессионально – значимых качеств. Все это в полном объеме невозможно без успешного протекания процесса профессиональной идентификации, которая осуществляется в процессе профессиональной подготовки будущего специалиста. Поэтому необходимость исследований профессиональной идентификации в рамках проблемы профессионального самоопределения в современных условиях развития российского общества становится все более актуальной.

В период существенных изменений в социально – экономической сфере в нашей стране на современном этапе ее развития происходят столь же значимые изменения в системе базовых общественных и индивидуальных ценностей и смыслов. Заметно определенное наложение этих изменений на изменившиеся требования работодателей к профессиональному работнику. Подобное состояние дел требует перестройки системы образования, в том числе и логики вузовской подготовки будущих специалистов. Поэтому для нас представляет интерес выявление и сравнительный анализ происходящих изменений содержания образа профессионального Я, ценностных и смысложизненных ориентаций и психологических особенностей профессиональной идентификации студентов с различной степенью первичной профессиональной подготовки.

В целом, профессиональная идентификация понимается как процесс приобретения профессиональной идентичности, т.е. определенной социальной (профессиональной) роли, этапы формирования и особенности функционирования которой не отличаются от процесса усвоения других социальных ролей. Так, Д. Сьюпер считает, что человек неосознанно ищет профессию, в которой он будет сохранять соответствие своим представлениям о себе, а «входя в профессию», будет искать осуществления этого соответствия [2].

Профессиональная идентичность имеет разные источники формирования, и протекание процесса профессиональной идентификации опосредствуется комплексом различных факторов. Одним из источников, на наш взгляд, является профессиональное образование, содержание которого обеспечивает достижение определенной степени идентичности выпускника с образом профессионала.

Изучению обозначенного феномена было посвящено многолетнее исследование, которое проводилось на базах Невинномысского института и экономики, управления и права и Волгоградского государственного аграрно-

го университета. В исследовании приняли участие студенты, обучающиеся на первом, третьем и четвертом курсах по очной формs обучения. Всего 250 человек. Возраст респондентов составил от 18 до 22 лет.

В ходе первого этапа исследования был проведен опрос. Целью опроса являлось выявление отношения студентов к избранной профессии. Особое внимание было уделено мотивации сделанного ранее выбора, и выяснению степени значимости получаемой специальности на том или ином этапе обучения и дальнейшим жизненным планам. Использование опросника на различных этапах обучения, позволило выявить изменение в оценках:

– студенты 1 курса расценивают свое сегодняшнее положение как успешное (58%); главным в будущей профессии считают заработную плату (58%); нравится в целом будущая профессия (88%); считают, что будущая профессия может принести заработную плату (30%), авторитет (16%); не считаю себя специалистом (72%); роль и отношение общества к своей профессии расценивают как очень популярную (50%); цель получения высшего образования – это получение работы (70%);

– студенты 3 курсов расценивают свое сегодняшнее положение как успешное (70%); главным в будущей профессии считают з/плату (56%); нравится в целом будущая профессия (42%), не нравиться (52%); считают, что будущая профессия может принести деньги (50%), престиж, положение в обществе (28%); считаю себя специалистом (16%), не считают (74%); роль и отношение общества к своей профессии расценивают как престижную (16%); целью получения высшего образования являются карьера (20%), обеспечение будущего (22%);

– студенты 4 курса расценивают свое сегодняшнее положение как успешное (28%), нет (28%); главным в будущей профессии считают з/плату (26%); нравится в целом будущая профессия (50%); считают, что будущая профессия может принести деньги (54%); считают себя специалистом (22%), нет (68%); роль и отношение общества к своей профессии расценивают как стабильное (16%); целью получения высшего образования являются получение работы (20%), самореализация (14%).

Даже самый поверхностный анализ, позволяет выявить ряд тенденций, которые не могут не вызывать опасений. Как видно, у студентов выпускного курса падает и положительная оценка получаемой профессии и уверенность в возможности получения работы и стабильной, достойной заработной платы, и оценка своего текущего состояния. Если более 50% вновь поступивших студентов, считают свое положение успешным, и этот процент значительно возрос в середине обучения, то к выпускному курсу успешным свое положение считает только 28%, а 44% вообще отказались отвечать на данный вопрос.

Чтобы понять причины выявленного феномена, нами была проведена диагностика смысложизненных ориентаций студентов (разных форм обучения) и их изменения в процессе обучения. В качестве методического инструментария мы использовали методику СЖО [1].

По результатам методики «Смысложизненных ориентаций (СЖО)» нами были получены следующие результаты:

Таблица 1. Выраженность субшкал смысложизненных ориентаций студентов очной формы обучения

Субшкалы смысложизненных ориентаций	1 курс	3 курс	4 курс
Цели	23,7±1,4	22,2±1,6	26,5±1,9*
Процесс	20,2±0,9	24,6±1,1	22,8±1,4
Результат	19,2±2,1	20±1,8	18,9±1,7
Локус – Я	16,6±1,7	14,8±2	13,5±1,8*
Локус – жизнь	22,2±1,1	24±1,3	22,4±1,2
* достоверно при $p \leq 0,05$ по Т-критерию Стьюдента			

Как видно из представленной выше таблицы, студентов 4 курса очной формы обучения можно считать более целеустремленными, что к концу обучения не удивительно, но при этом по субшкале «Локус-Я» показано значительное снижение баллов, что указывает на неверие в свои силы и не способность контролировать события собственной жизни.

Таким образом, можно заключить, что в ходе диагностики смысложизненных ориентаций выявлены психологические характеристики способных повлиять на дальнейшую активность выпускников вуза в сфере трудоустройства. Студенты к концу обучения теряют уверенность в собственные силы и в способность контролировать свою жизнь. При этом они целеустремлены, удовлетворены процессом и текущим результатом своей жизни. Выявленные психологические характеристики не могут не влиять на вектор активности выпускников в сфере их потенциального трудоустройства. Существует большая вероятность того, что подавляющее большинство студентов после окончания вуза не пойдут работать по полученной специальности. Этим и объясняется снижение положительная оценка получаемой профессии зафиксированное в ходе предварительного опроса.

Список литературы:

1. Леонтьев, Д.А. Тест смысложизненных ориентаций (СЖО) / Д.А. Леонтьев. – М.: Смысл, 2000. – 18 с.
2. Super, D.E. The psychology of careers: introduction to vocational development / D.E. Super. – N.Y, 1957. – 362 p.

Е.Н. Эль Хажж
менеджер по закупкам компании «BLANK l.t.d.»

E.N.El Hazhzh
Purchasing Manager of «BLANK l.t.d.»

МЕЖДУНАРОДНОЕ ПАРТНЕРСТВО В ПОДГОТОВКЕ КАДРОВ ДЛЯ ПРЕДПРИЯТИЙ ЛЕГКОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ

INTERNATIONAL PARTNERSHIP IN PREPARATION OF THE STAFF FOR CONSUMER GOODS INDUSTRY

В статье раскрывается опыт сотрудничества компании «BLANK l.t.d.» с кафедрой дизайна и народно-художественной культуры ЕГУ им. И.А. Бунина, который реализуется в профессиональной стажировке специалистов кафедры, обмене профессиональной информацией, организации вебинаров, международных научно-практических конференции и мероприятий по проблемам кадрового обеспечения отрасли легкой промышленности.

The article reveals the experience of cooperation of the company "BLANK l.t.d. " and the Department of Design and Folk Art Culture of Bunin Yelets State University, which is implemented in the course of professional training of the Department, the exchange of professional information, the organization of webinars, international scientific conferences and events on the problems of human resourcing for consumer goods industry.

Ключевые слова: *подготовка кадров, международное сотрудничество, стажировка, научные контакты.*

Key words: *training, international cooperation, internship, scientific contacts.*

Отрасль легкой промышленности – одна из наиболее глобализированных в мире. В то же время производство тканей и одежды является важным источником дохода и занятости для многих стран, в частности, для многих развивающихся стран. Согласно статистическим данным, на долю легкой промышленности приходится 5,7% стоимости мирового промышленного производства и более 14% занятых на производстве.

Что касается одежды, Европа и Америка с долей в 26% каждая намного отстают от Азии, где этот показатель составляет 45%.

Азия – регион, обеспечивающий швейной продукцией весь мир. Несмотря на перемещение производства внутри региона в страны Юго-Восточной Азии с более низкой стоимостью труда (Бангладеш, Камбоджа, Вьетнам), Китай остается крупнейшим экспортером швейной продукции в мире, который обеспечивает 42% импорта в Российскую Федерацию.

Но крупнейшим партнером России остаются страны Евросоюза. Импорт швейной продукции из стран ЕС в нашу страну составляет 45%.

Кризис в августе 1998 г. в России способствовал развитию национальной отрасли легкой промышленности. Однако, процесс импортозамещения постепенно сходит на нет, и в следующем году этот фактор уже не влияет на объемы производства в легкой промышленности, а планируемое правительством введение НДС на хлопок, ввозимый ныне беспошлинно, приведет к резкому удорожанию российской продукции.

В этих условиях становится актуальным сотрудничество России со странами ближнего Востока.

Из всех арабских государств Ливан – самая демократичная и европеизированная страна.

Ливан относится к немногочисленной группе государств мира, в которых в сфере обслуживания и торговли создается более половины годового национального дохода. Бейрут исторически развивался как международный финансовый центр, куда стекались средства, вырученные от экспорта нефти со всего Среднего Востока. Длительные торговые и культурные связи как с европейскими, так и с арабскими государствами позволили Ливану превратить торговлю в один из важнейших секторов экономики.

Примечательно обстоятельство, что обрабатывающая промышленность Ливана по своему вкладу в производство ВВП заметно, почти вдвое, опережает соответствующие показатели, взятые по всему арабскому региону. Сам по себе этот факт выглядит весьма внушительно и указывает на довольно высокий уровень развития материально-технической базы страны.

Особенность экономики Ливана состоит в том, что в сфере обслуживания и торговле создается более половины годового национального дохода. Столица государства исторически развивалась как международный финансовый центр. Торговля превратилась в один из важных секторов экономики благодаря длительным торговым связям с европейскими и арабскими государствами. Правительство проводит активную политику сближения с соседними государствами. В страну начали поступать иностранные инвестиции. Основные отрасли промышленности: пищевая, ювелирная, легкая, строительная, деревообрабатывающая, металлообработка и производство мебели. 14% составляет текстильная и легкая промышленность. Доля импорта в швейном производстве составляет около 60%.

Растущий российский рынок одежды обеспечивается, прежде всего, продукцией, произведенной за пределами России.

Швейная промышленность Российской Федерации сегодня фрагментирована, на долю крупнейших производителей приходится не более 25% объема производства. Занятость в отрасли сокращается в среднем на 11% в год и на данный момент составляет около 250 тыс. человек и продолжает снижаться.

Основная возможность конкуренции в этом сегменте – развитие производства продукции с относительно низкой долей ручного труда – трикотажных изделий, базовых футболок, ветровок и т.п. Примером может являться рынок домашнего текстиля – он является наиболее конкурентным швейным

производством в России, обслуживая, в том числе, и международные компании в роли контрактного производителя. К 2025 году объем производства домашнего текстиля может увеличиться на 40-50 млрд. руб.

Ливанская компания «BLANK l.t.d.» – это частное предприятие по производству домашнего текстиля и текстиля для гостиничного бизнеса, госпиталей, дизайна интерьера и штор; по продаже принадлежностей для ванных комнат отелей – amenities.

Расположение страны вдоль восточного берега средиземного моря обуславливает специфику и направление работы компании. Ливан – курортная страна, с множеством туристов и отелей. Продолжительность сезона с апреля по октябрь работает на спрос со стороны потребителя. Структура предприятия классическая: административный сектор – отдел продаж, закупок, юридический отдел, бухгалтерия; производство – швейный цех, вышивальный цех, склад продукции. Отличительной особенностью является то, что работники в основном мужчины.

На предприятиях на страны всегда есть нехватка и спрос на специалистов. В Ливане работают около 1 млн. иностранных квалифицированных рабочих. Правительство проводит последовательную политику по увеличению доли промышленного экспорта и созданию новых рабочих мест.

Особое значение в этих условиях приобретает проблема кадрового обеспечения отрасли, которая может быть решена при условии качественной подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров как технического, так и управленческого звена. Решение проблемы – инновационный подход в подготовке кадров для легкой промышленности с использованием возможностей дополнительного профессионального образования отраслевых вузов (в том числе и зарубежных). Современную систему профессионального образования невозможно представить без привлечения дополнительных форм обучения таких как: повышение квалификации, участие в тематических семинарах, осуществление стажировок и т.п. Работа над повышением профессионального уровня в постоянно изменяющихся условиях рыночной экономики является актуальной и для руководителей и для работников. Подготовка и обучение новых, основных рабочих кадров осуществлялась по нескольким каналам: в профессионально-технических училищах, непосредственно на производстве путем бригадного, индивидуального ученичества и курсового обучения. Все перечисленные виды подготовки могут быть использованы и на предприятиях легкой промышленности.

С 2014 года предприятие поддерживает тесные связи с кафедрой дизайна и НХК. Заключен договор о сотрудничестве, который предусматривает экспериментальную работу по дизайн-проектированию, подготовку высококвалифицированных креативных специалистов.

Компания «BLANK l.t.d.» ежегодно проводит профессиональную стажировку для специалистов кафедры, организовываются вебинары, международные мероприятия (конференции); происходит обмен профессиональной

информацией. По заказу предприятия, разработан перечень тем курсовых и выпускных квалификационных работ.

В перспективе:

– разработка совместных мероприятий по подготовке обучающихся к будущей профессиональной деятельности;

– реализация совместных проектов, возможность обучения и переподготовки кадров для легкой промышленности;

– формирование по заявкам предприятия группы для целевого обучения.

Список литературы:

1. Вергаскина, Л.В. Подготовка профессиональных кадров для легкой промышленности Южного Урала: исторический аспект [Электронный ресурс] / Л.В. Вергаскина // Молодой ученый, 2015. – №11.1. – С. 27-30. – Режим доступа: https://moluch.ru/archive/91/19326/ (дата обращения: 10.07.2018).

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ

Алмазова Ирина Геннадьевна, кандидат педагогических наук, доцент кафедры педагогики и образовательных технологий ФГБОУ ВО «Елецкий государственный университет им. И.А. Бунина», E-mail: almazofa@mail.ru (Россия, г. Елец)

Будякова Татьяна Петровна, кандидат психологических наук, профессор кафедры психологии и педагогики ФГБОУ ВО «Елецкий государственный университет им. И.А. Бунина», E-mail: budyakovaelez@mail.ru (Россия, г. Елец)

Буланкина Надежда Ефимовна, доктор философских наук, кандидат педагогических наук, зав. кафедрой гуманитарного образования ГАУ ДПО НСО «Новосибирский институт повышения квалификации и переподготовки работников образования», E-mail: nebn@yandex.ru (Россия, г. Новосибирск)

Бунеев Сергей Сергеевич, кандидат физико-математических наук, доцент кафедры технологических процессов в машиностроении и агроинженерии ФГБОУ ВО «Елецкий государственный университет им. И.А. Бунина», E-mail: limes88@mail.ru (Россия, г. Елец)

Бурцев Владимир Анатольевич, доктор филологических наук, профессор кафедры русского языка, методики его преподавания и документоведения ФГБОУ ВО «Елецкий государственный университет им. И.А. Бунина», E-mail: ivburcev@yandex.ru (Россия, г. Елец)

Вдовченко Татьяна Анатольевна, заместитель директора Областного казенного учреждения «Елецкий городской центр занятости населения», E-mail: czelets@it-net.su (Россия, г. Елец)

Губанова Елена Викторовна, кандидат юридических наук, доцент кафедры уголовного права и криминологии ФГАОУ ВО «Крымский федеральный университет имени В.И. Вернадского», директор Регионального центра содействия трудоустройству и развития карьеры студентов и выпускников ФГАОУ ВО «Крымский федеральный университет имени В.И. Вернадского», E-mail: otvtnu@mail.ru (Россия, г. Симферополь)

Губин Михаил Алексеевич, кандидат политических наук, заместитель начальника отдела по работе с партнерами ООО «Базальт СПО», E-mail: gma@basealt.ru (Россия, г. Москва)

Дворяткина Светлана Николаевна, доктор педагогических наук, доцент, зав. кафедрой математики и методики ее преподавания ФГБОУ ВО «Елецкий государственный университет им. И.А. Бунина», E-mail: sobdvor@yelets.lipetsk.ru (Россия, г. Елец)

Державин Дмитрий Константинович, руководитель подразделения ООО «Базальт СПО» в Санкт-Петербурге, E-mail: dd@basealt.ru (Россия, г. Санкт-петербург)

Джорова Блага Георгиева, гл. ас., кандидат педагогических наук, директор Центра карьерного развития факультета педагогики Юго-западного университета им. Н. Рильского (Болгария, г. Благоевград)

Евстигнеева Елена Николаевна, старший специалист Комитета по физкультуре и спорту администрации городского округа город Елец Липецкой области, E-mail: sportkomitet.adm@mail.ru (Россия, г. Елец)

Ельникова Оксана Евгеньевна, кандидат психологических наук, доцент, зав. кафедрой психофизиологии и педагогической психологии ФГБОУ ВО «Елецкий государственный университет им. И.А. Бунина», E-mail: eln-oksana@yandex.ru (Россия, г. Елец)

Ерохина Наталья Геннадиевна, специалист по учебно-методической работе отдела организации практик и содействия трудоустройству ФГБОУ ВО «Елецкий государственный университет им. И.А. Бунина», E-mail: praktika@elsu.ru (Россия, г. Елец)

Зайцев Андрей Анатольевич, кандидат физико-математических наук, доцент, директор агропромышленного института ФГБОУ ВО «Елецкий государственный университет им. И.А. Бунина», E-mail: zaitsev@elsu.ru (Россия, г. Елец)

Зайцева Ирина Владимировна, кандидат педагогических наук, доцент кафедры романо-германских языков и перевода ФГБОУ ВО «Елецкий государственный университет им. И.А. Бунина», E-mail: ziv048@mail.ru (Россия, г. Елец)

Заострожная Юлия Сергеевна, ведущий специалист Региональный центр содействия трудоустройству выпускников ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет», E-mail: sbt@tversu.ru (Россия, г. Тверь)

Зигрид Крамер, учитель английского и русского языков музыкальной гимназии Вернигероде, куратор программы языковых ассистентов, (Германия, г. Вернигероде)

Золотарев Валерий Борисович, кандидат педагогических наук, проректор по научно-методической работе ФГБОУ ДПО «Липецкий институт переподготовки и повышения квалификации кадров агропромышленного комплекса», E-mail: instapk48@yandex.ru (Россия, г. Липецк)

Исаева Елизавета Борисовна, заместитель директора по учебно-воспитательной работе МБУ ДО «Детско-юношеская спортивная школа №1», E-mail: Sportshkola.1@mail.ru (Россия, г. Елец)

Карташова Валентина Николаевна, доктор педагогических наук, профессор кафедры иностранных языков и методики их преподавания, директор института филологии ФГБОУ ВО «Елецкий государственный университет им. И.А. Бунина», E-mail: cartashova.vale@yandex.ru (Россия, г. Елец)

Ковалева Марина Владимировна, ведущий специалист по кадрам Регионального центра содействия трудоустройству выпускников Ивановской области ФГБОУ ВО «Ивановский государственный химико-технологический университет», E-mail: job@isuct.ru (Россия, г. Иваново)

Кравченко Владимир Александрович, кандидат сельскохозяйственных наук, доцент кафедры агрохимии и почвоведения, зам. директора по научной работе агропромышленного института ФГБОУ ВО «Елецкий государственный университет им. И.А. Бунина», E-mail: agrosoil@yandex.ru (Россия, г. Елец)

Кузнецов Денис Владимирович, кандидат физико-математических наук, доцент кафедры физики, радиотехники и электроники ФГБОУ ВО «Елецкий государственный университет им. И.А. Бунина», E-mail: kuznetcovdv007@mail.ru (Россия, г. Елец)

Ловкис Виктор Болеславович, кандидат технических наук, доцент, декан Агромеханического факультета Белорусского государственного аграрного технического университета, E-mail: dekanat_amf@bsatu.by (Республика Беларусь, г. Минск)

Маркова Светлана Витальевна, кандидат психологических наук, доцент кафедры дошкольного и специального образования ФГБОУ ВО «Елецкий государственный университет им. И.А. Бунина», E-mail: Marckova.s2011@yandex.ru (Россия, г. Елец)

Морозова Елена Сергеевна, кандидат экономических наук, начальник управления специальных проектов, кадрового резерва, трудоустройства и предпринимательства студентов, доцент ФГБОУ ВО «Самарский государственный экономический университет», г. E-mail: dhrsseu@gmail.com (Россия, г. Самара)

Некрылова Ольга Геннадьевна, кандидат исторических наук, доцент кафедры истории и археологии ФГБОУ ВО «Елецкий государственный университет им. И.А. Бунина», E-mail: nekrylova_80@mail.ru (Россия, г. Елец)

Никонов Михаил Васильевич, кандидат технических наук, доцент, ректор ФГБОУ ДПО «Липецкий институт переподготовки и повышения квалификации кадров агропромышленного комплекса», E-mail: m_nikon@mail.ru (Россия, г. Липецк)

Никонова Галина Николаевна, доктор сельскохозяйственных наук, доцент, профессор кафедры географии, биологии и химии ФГБОУ ВО «Липецкий государственный педагогический университет имени П.П. Семенова-Тян-Шанского», E-mail: m_nikon@mail.ru (Россия, г. Липецк)

Полтавская Наталия Евгеньевна, заведующий отделом по трудоустройству студентов и выпускников университета Государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования Луганской Народной Республики «Луганский национальный университет имени Тараса Шевченко», E-mail: poltavskaya121212@mail.ru (Луганская Народная Республика, г. Луганск)

Полякова Татьяна Анатольевна, кандидат филологических наук, доцент, начальник отдела организации практик и содействия трудоустройству ФГБОУ ВО «Елецкий государственный университет им. И.А. Бунина», E-mail: tpolyakova1@yandex.ru (Россия, г.Елец)

Радин Сергей Юрьевич, кандидат технических наук, доцент, и.о. зав. кафедрой технологических процессов в машиностроении и агроинженерии ФГБОУ ВО «Елецкий государственный университет им. И.А. Бунина», E-mail: Radin81@mail.ru (Россия, г. Елец)

Сапрыкин Владимир Александрович, кандидат социологических наук, доцент кафедры философии, социальных наук и журналистики ФГБОУ ВО «Елецкий государственный университет им. И.А. Бунина», E-mail: titus-m@mail.ru (Россия, г. Елец)

Сливинский Евгений Васильевич, доктор технических наук, профессор кафедры технологических процессов в машиностроении и агроинженерии ФГБОУ ВО «Елецкий государственный университет им. И.А. Бунина», E-mail: Evgeni_sl@mail.ru (Россия, г. Елец)

Суровцева Евгения Сергеевна, кандидат экономических наук, доцент кафедры «Экономика и менеджмент в АПК» ФГБОУ ВО «Орловский государственный аграрный университет им. Н.В. Парахина», заместитель руководителя Департамента сельского хозяйства Орловской области – начальник управления государственной поддержки АПК и развития сельских территорий Департамента сельского хозяйства Орловской области (Россия, г. Орел)

Трофимова Елена Ивановна, доктор педагогических наук, профессор кафедры физики, радиотехники и электроники ФГБОУ ВО «Елецкий государственный университет им. И.А. Бунина», E-mail: elgrigor63@mail.ru (Россия, г. Елец)

Фирсов Олег Алексеевич, директор Областного казенного учреждения «Липецкий городской центр занятости населения», E-mail: empl.center@lipetsk.ru (Россия, г. Липецк)

Хворова Людмила Евгеньевна, доктор филологических наук, профессор кафедры русского языка как иностранного ФГБОУ ВО «Тамбовский государственный университет им. Г.Р. Державина», E-mail: xworowa.mila@yandex.ru (Россия, г. Тамбов)

Хрипунов Юрий Вадимович, кандидат физико-математических наук, доцент кафедры экспериментальной и теоретической физики ФГБОУ ВО «Орловский государственный университет им. И.С. Тургенева», директор Ресурсного модельного центра дополнительного образования детей, E-mail: phyrexia@yandex.ru (Россия, г. Орел)

Чаткин Михаил Николаевич, доктор технических наук, профессор кафедры мобильных энергетических средств и сельскохозяйственных машин им. профессора А.И. Лещанкина, ректор ФГБОУ ДПО «Мордовский институт переподготовки кадров агробизнеса», E-mail: chatkinm@yandex.ru (Россия, Республика Мордовия, г. Саранск)

Чжан Ливэй, магистр факультета русского языка Биньхайского института внешних дел Тяньцзиньского государственного университета иностранных языков, E-mail: 765688857@qq.com (Китай, г. Биньхай)

Чистяков Роман Юрьевич, заведующий учебно-опытным полем ФГБОУ ВО «Елецкий государственный университет им. И.А. Бунина», E-mail: zaitsev@elsu.ru (Россия, г. Елец)

Шатохин Александр Алексеевич, кандидат психологических наук, проректор по учебной работе ФГБОУ ВО «Волгоградский государственный аграрный университет», доцент кафедры педагогики и методики профессионального обучения, E-mail: schlaf@bk.ru (Россия, г. Волгоград)

Шатрова Екатерина Сергеевна, директор Центра занятости студентов и трудоустройства выпускников управления специальных проектов, кадрового резерва, трудоустройства и предпринимательства студентов ФГБОУ ВО «Самарский государственный экономический университет», E-mail: dhrsseu@gmail.com (Россия, г. Самара)

Щепетильников Виктор Николаевич, кандидат юридических наук, директор Областного казенного учреждения «Елецкий городской центр занятости населения», E-mail: czelets@it-net.su (Россия, г. Елец)

Эль Хажж Елена Николаевна, менеджер по закупкам компании «BLANK l.t.d.». E-mail: purchasing@blank.bz (Ливан, г. Джуни)

Информация для работодателей
о направлениях подготовки бакалавриата и магистратуры,
реализуемых в университете

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Елецкий государственный университет им. И.А. Бунина»
приглашает на обучение по программам бакалавриата и магистратуры

Лицензия от 15.04.2016 г. серия 90П01 №0009127
регистрационный номер 2090 (действует бессрочно);
свидетельство о государственной аккредитации от 06.07.2016 г.
серия 90А01 №0001351 регистрационный номер 2093
Адрес: 399770 Липецкая область, г.Елец, ул.Коммунаров, д.28 (каб. 114)
Телефон приемной комиссии: (47467) 6-00-90;
e-mail: dwoika@elsu.ru; сайт: www.elsu.ru;
Ответственный секретарь приемной комиссии – Кутафина Юлия Николаевна.

Елецкий государственный университет им. И.А.Бунина – современный учебно-научно-педагогический комплекс, осуществляющий многоуровневую подготовку. В настоящее время в университете 7 институтов, в которых реализуется более 68 направлений подготовки по программам бакалавриата и программам магистратуры. Осуществляется подготовка научно-педагогических кадров в аспирантуре по 43 специальностям. Действуют 2 диссертационных совета по 7 специальностям на соискание ученой степени кандидата, доктора наук. Выпускаются 3 журнала ВАК. Реализуются дополнительные профессиональные программы профессиональной переподготовки и повышения квалификации.

программы бакалавриата			
Агропромышленный институт	15.03.05 Конструкторско-технологическое обеспечение машиностроительных производств (профиль: Технология машиностроения)	бюджет, к/о	очная
	20.03.01 Техносферная безопасность (профиль: Защита в чрезвычайных ситуациях)	бюджет, к/о	очная
	35.03.04 Агрономия (профиль: Плодоводство и овощеводство)	бюджет, к/о	очная, очно-заочная
	35.03.06 Агроинженерия (профиль: Технические системы в агробизнесе)	бюджет, к/о	очная, очно-заочная
	35.03.07 Технология производства и переработки сельскохозяйственной продукции	бюджет, к/о	очная
Институт истории и культуры	43.03.02 Туризм (профиль: Технология туроператорской и турагентской деятельности)	бюджет, к/о	очная
	44.03.05 Педагогическое образование (с двумя профилями подготовки) *профиль: Музыка и дополнительное образование*	бюджет, к/о	очная
	профиль: История и обществознание	бюджет, к/о	очная
	профиль: Художественное образование и дополнительное образование (дизайн и компьютерная графика)	бюджет, к/о	очная
	46.03.01 История	бюджет, к/о	очная
Институт математики, естествознания и техники	01.03.02 Прикладная математика и информатика	бюджет, к/о	очная
	09.03.01 Информатика и вычислительная техника	бюджет, к/о	очная
	10.03.01 Информационная безопасность (профиль: Организация и технология защиты информации)	бюджет, к/о	очная
	11.03.01 Радиотехника	бюджет, к/о	очная
	43.03.01 Сервис	бюджет, к/о	очная, очно-заочная
	44.03.05 Педагогическое образование (с двумя профилями подготовки) *профиль: Физико-математическое образование и дополнительное образование (компьютерное моделирование и робототехника)*	бюджет, к/о	очная

Институт права и экономики	38.03.01 Экономика	бюджет, к/о	очная, очно-заочная
	38.03.02 Менеджмент	бюджет, к/о	очно-заочная
	38.03.04 Государственное и муниципальное управление	бюджет, к/о	очная
	40.03.01 Юриспруденция	бюджет, к/о	очная, очно-заочная
Институт психологии и педагогики	37.03.01 Психология (профиль: Юридическая психология)	бюджет, к/о	очная
	37.03.01 Психология (профиль: Психология педагогической деятельности)	бюджет, к/о	очно-заочная
	39.03.02 Социальная работа	бюджет, к/о	очная
	44.03.02 Психолого-педагогическое образование (профиль: Психолого-педагогическая поддержка разнообразия детства)	бюджет, к/о к/о	очная очно-заочная
	44.03.03 Специальное (дефектологическое) образование (профиль: Логопедия)	бюджет, к/о к/о	очная очно-заочная
	44.03.05 Педагогическое образование (с двумя профилями подготовки)		
	профиль: Начальное образование и социальная педагогика	бюджет, к/о к/о	очная очно-заочная
	профиль: Дошкольное образование и дополнительное образование	бюджет, к/о к/о	очная очно- заочная
Институт филологии	42.03.02 Журналистика (профиль: Конвергентная журналистика)	бюджет, к/о	очная
	44.03.05 Педагогическое образование (с двумя профилями подготовки) *профиль: Русский язык и литература*	бюджет, к/о	очная
	профиль: Русский язык и иноязычное образование (английский, немецкий языки)	бюджет, к/о	очная
	профиль: Иностранный язык (английский) и иностранный язык (китайский)	бюджет, к/о	очная
	45.03.01 Филология (профиль: Спичрайтинг и деловое администрирование)	бюджет, к/о	очная
	45.03.02 Лингвистика (профиль: Перевод и переводоведение)	бюджет, к/о	очная
Институт физической культуры, спорта и безопасности жизнедеятельности	44.03.05 Педагогическое образование (с двумя профилями подготовки) *профиль: Физическая культура и безопасность жизнедеятельности*	бюджет, к/о	очная
	49.03.01 Физическая культура	бюджет	очная

программы магистратуры		
01.04.02 Прикладная математика и информатика	бюджет, к/о	очная
09.04.01 Информатика и вычислительная техника	бюджет, к/о	очная
35.04.06 Агрономия	бюджет, к/о	очная
35.04.09 Ландшафтная архитектура	бюджет, к/о	очно-заочная
38.04.01 Экономика	бюджет, к/о	очная, очно-заочная
38.04.02 Менеджмент	к/о	очно-заочная
39.04.02 Социальная работа	бюджет, к/о	очная
39.04.03 Организация работы с молодежью	бюджет, к/о	очно-заочная
40.04.01 Юриспруденция	бюджет, к/о	очная, очно-заочная, заочная
42.04.02 Журналистика	бюджет, к/о	очная
43.04.02 Туризм	бюджет, к/о	очная
44.04.01 Педагогическое образование	бюджет, к/о	очная, очно-заочная
44.04.02 Психолого-педагогическое образование	бюджет, к/о	очная
44.04.03 Специальное (дефектологическое) образование	бюджет, к/о	очно-заочная
45.04.01 Филология	бюджет, к/о	очная
46.04.01 История	бюджет, к/о	очная
49.04.01 Физическая культура	бюджет, к/о	очно-заочная
54.04.02 Дизайн	бюджет, к/о	очная

Осуществляется подготовка по программам среднего профессионального образования (на базе 9 классов) по 20 специальностям на бюджетные места и места с оплатой стоимости обучения.

Елецкий государственный университет им. И.А. Бунина – ваш первый шаг к успеху!

Информация для работодателей
о реализуемых в вузе дополнительных профессиональных программах профессиональной переподготовки и повышения квалификации

Отдел развития дополнительных образовательных программ ФГБОУ ВО «Елецкий государственный университет им. И.А. Бунина» предлагает руководящим работникам и специалистам повысить профессиональный уровень по дополнительным профессиональным программам повышения квалификации и профессиональной переподготовки

Перечень реализуемых дополнительных профессиональных программ повышения квалификации

1. Актуальные проблемы педагогики раннего детства.
2. Теория и технологии деятельности вожатых и педагогов детских оздоровительных и профильных лагерей.
3. Современный менеджмент в образовании как система управления ресурсами.
4. Теоретические и методические проблемы физического воспитания и спортивной тренировки.
5. Реализация образовательного процесса в начальной школе в соответствии с ФГОС НОО.
6. Предметное содержание образовательного процесса на уроках русского языка и литературы в условиях реализации ФГОС.
7. Совершенствование профессиональных компетенций учителя физической культуры в условиях реализации ФГОС.
8. Правила оформления документов и ВКР в текстовом редакторе LibreOffice и подготовка и подпись документов в Adobe Acrobat Reader.
9. Технологии активного обучения и методика преподавания математики в условиях реализации ФГОС.
10. Проектирование учебной деятельности на основе результатов оценки качества образования в условиях реализации требований ФГОС по предмету «иностранный язык».
11. Инновационно-проектная деятельность на уроках изобразительного искусства и технологии в контексте реализации ФГОС.
12. Актуальные вопросы преподавания истории и обществознания в условиях реализации ФГОС.
13. Теория и методика физкультурно-спортивной и оздоровительной деятельности по различным видам спорта в организациях дополнительного образования.
14. Технологии проектирования и реализации учебного процесса по естественнонаучным дисциплинам (география, биология, химия) в соответствии с требованиями ФГОС.
15. Педагогическая поддержка творческого развития ребенка с учетом требований профессионального стандарта в условиях реализации ФГОС.
16. Уголовное делопроизводство.
17. Особенности бухгалтерского учета, налогообложения и отчетности бюджетных организаций.
18. Охрана труда в общеобразовательных учреждениях.
19. Психология образования и социальная педагогика.
20. Основы специальной психологии и педагогики.
21. Менеджмент и проектирование в социальной работе.

22. Менеджмент и проектирование в работе с молодежью.
23. Педагогика и методика начального образования: инновационная начальная школа.
24. Инновации в педагогическом и методическом сопровождении изучения иностранного языка при реализации ФГОС.
25. Медико-психологические основы безопасности жизнедеятельности.
26. Психолого-педагогические аспекты организации профессиональной деятельности педагога дополнительного образования детей.
27. Противодействие коррупции, терроризму и экстремизму.
28. Актуальные вопросы теории и практики школьного физического воспитания в условиях реализации ФГОС.
29. Основы оказания первой помощи.
30. Особенности реализации современных подходов к преподаванию предмета ОБЖ в условиях внедрения ФГОС.
31. Обучение химии и биологии на основе оценки качества образования в условиях реализации ФГОС.
32. Современные технологии подготовки школьников к ЕГЭ по математике в условиях реализации ФГОС.
33. Преподавание физики в школе в условиях реализации ФГОС.

Перечень реализуемых дополнительных профессиональных программ профессиональной переподготовки

1. Клиническая психология.
2. Менеджмент в сфере образования.
3. Теория и практика образования детей в дошкольных образовательных организациях.
4. Практическая психология.
5. Деловой иностранный язык (английский, немецкий французский).
6. Автоматизация бухгалтерского учета с применением программы 1С: Бухгалтерия.
7. Бухгалтер 1С:Предприятие.
8. Теория и практика преподавания иностранного языка.
9. Основы конструирования и технологии изготовления швейных изделий.
10. Современные технологии художественного оформления и компьютерная графика в системе дополнительного образования.
11. Социальная педагогика и психология.
12. Менеджмент и управление качеством в социальной работе.
13. Управление и администрирование в сфере молодежной политики.
14. Менеджмент и управление качеством в теле-и радиожурналистике.
15. Совершенствование социально-педагогического сопровождения летнего отдыха детей.
16. Совершенствование методической подготовки учителя математики школьного и профессионального образования на основе современных достижений науки.
17. Педагогическое образование: методика преподавания обществознания.
18. Физическая культура и спортивная тренировка.
19. Теория и практика специального образования.
20. Теоретические и методические основы преподавания географии в общеобразовательных учреждениях.
21. Инструменты и методики современного отраслевого менеджмента.
22. Современные методики и технологии обучения русскому языку в школе.
23. Актуальные проблемы криминогенной безопасности будущего руководителя.
24. Преподавание биологии в образовательных учреждениях.
25. Связи с общественностью: управление бизнес-коммуникациями.
26. Инфокоммуникационные технологии и системы связи.

27. Современные технологии в преподавании экологии в образовательных организациях.
28. Педагогика и методика начального образования.
29. Преподавание химии и биологии в образовательных учреждениях.
30. Преподавание основ духовно-нравственной культуры народов России в системе основного общего образования.
31. Землеустройство и кадастровая деятельность.
32. Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности в образовательных организациях.
33. Теоретические и методические основы преподавания географии в общеобразовательных учреждениях.
34. Современные технологии в преподавании экологии в образовательных организациях.
35. Теория и практика образования детей в дошкольных образовательных организациях.
36. Технохимический контроль сельскохозяйственного сырья и продуктов переработки.
37. Дополнительное образование детей дошкольного возраста.
38. Теория и практика специального образования.
39. Учитель обществознания и права. Педагогическая деятельность по проектированию и реализации образовательного процесса.
40. Литературное редактирование и корректура.
41. Правовое обеспечение кадрового делопроизводства.
42. Актуальные проблемы криминогенной безопасности будущего руководителя.
43. Социальная работа: актуальные проблемы и технологии реализации.
44. Основы профессионально ориентированной переводческой деятельности.
45. Теория и методика преподавания математики и физики в образовательных учреждениях.
46. Специалист по управлению многоквартирными домами.
47. Специалист по работе с просроченной задолженностью.
48. Специалист в области охраны труда.
49. Специалист в сфере закупок.

Адрес: 399770 Липецкая область, г.Елец, ул.Коммунаров, д.28 (каб.114)
ФГБОУ ВО «Елецкий государственный университет им. И.А. Бунина»
Отдел развития дополнительных образовательных программ: (47467) 6-00-90;
e-mail: dwoika@elsu.ru; сайт: www.elsu.ru
(ссылка: http://elsu.ru/pk/4033-dopolnitelnoe-obrazovanie.html);
График работы: пон.-пят. 8.30 - 17.00, перерыв 12.30 - 13.00;
Сотрудники: начальник отдела – к.ф.н., доцент, Кутафина Юлия Николаевна;
специалист отдела – Попова Ольга Александровна.

Научное издание

АДАПТАЦИЯ К РЫНКУ ТРУДА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

Сборник материалов
Всероссийской научно-практической конференции
с международным участием

г. Елец, ЕГУ им. И.А. Бунина, 26 июня 2018 г.

Под редакцией Т.А. Поляковой, Т.И. Комаричевой

Сборник печатается в авторской редакции
Технический редактор – О.А. Ядыкина
Техническое исполнение – В.М. Гришин

Лицензия на издательскую деятельность
ИД № 06146. Дата выдачи 26.10.01.
Формат 60 x 84 /16. Гарнитура Times. Печать трафаретная.
Печ.л. 10,4 Уч.-изд.л. 10,2
Тираж 300 экз. (1-й завод 1-70 экз.). Заказ 138

Отпечатано с готового оригинал-макета на участке оперативной полиграфии
Елецкого государственного университета им. И.А. Бунина

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Елецкий государственный университет им. И.А. Бунина»
399770, г. Елец, ул. Коммунаров, 28,1