

СЕКЦИЯ 26

«АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОРИЕНТАЦИИ И СОДЕЙСТВИЯ ТРУДОУСТРОЙСТВУ ОБУЧАЮЩИХСЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ»

СОДЕРЖАНИЕ

СТАЖИРОВКА ОБУЧАЮЩИХСЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ, КАК СОДЕЙСТВИЕ ТРУДОУСТРОЙСТВУ Афанасьева Е. Д.....	5227
ПОДХОДЫ К ВЫЯВЛЕНИЮ СОЦИАЛЬНЫХ ДЕТЕРМИНАНТ ВЫПУСКНИКА МЕДИЦИНСКОГО ВУЗА, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ТРУДОУСТРОЙСТВО Баянова Н.А. канд. мед. наук, доцент, Есбусинова А.Е., Фукс А.В.....	5230
ТРУДОУСТРОЙСТВО ВЫПУСКНИКОВ МЕДИЦИНСКОГО ВУЗА, КАК КРИТЕРИЙ ОЦЕНКИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА Баянова Н.А., канд. мед. наук, доцент, Есбусинова А.Е., Фукс А.В.	5233
ПРОСТРАНСТВО ЦЕННОСТНЫХ ОРИЕНТАЦИЙ ИНДИВИДУАЛЬНОГО ИМИДЖА СТУДЕНТА Валеева О.Н., канд.пед.наук.....	5238
ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ РАБОТОДАТЕЛЕЙ И ВУЗА КАК ПОКАЗАТЕЛЬ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ Гаврилова Н. А., канд. пед. наук, Лопатина Т. А.	5243
ОСОБЕННОСТИ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ ДЛЯ ПРЕДПРИЯТИЙ АПК Гунько А.Ю., канд. экон. наук, доцент.....	5248
АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОРИЕНТАЦИИ И СОДЕЙСТВИЯ ТРУДОУСТРОЙСТВУ ОБУЧАЮЩИХСЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ Елисеев И.А.....	5252
ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В СИСТЕМЕ СТАНОВЛЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОГО СПЕЦИАЛИСТА В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЫ Зинюхина Н.А., канд. техн. наук, Никулина Ю.Н., канд. экон. наук, доцент.....	5256
ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ ПО РЕАЛИЗАЦИИ МОЛОДЕЖНОЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ Кислова И.А.....	5261
ПРОБЛЕМЫ ПРОЕКТИРОВАНИЯ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ МАРШРУТОВ В РОССИИ Кучеренко К.А.	5264
АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМООПРЕДЕЛЕНИЯ АБИТУРИЕНТОВ ПРИ ПОСТУПЛЕНИИ В ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ УЧРЕЖДЕНИЯ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ Тагирова Л.Ф., КАНД. ПЕД. НАУК, ДОЦЕНТ Малышев А.О.	5269
АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОРИЕНТАЦИИ И СОДЕЙСТВИЯ ТРУДОУСТРОЙСТВУ ОБУЧАЮЩИХСЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ Мишустина Л.А.	5274
РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ ПРОФОРИЕНТАЦИИ КАК ФАКТОР ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЗАНЯТОСТИ МОЛОДЕЖИ Никулина Ю.Н., КАНД. ЭКОН. НАУК, ДОЦЕНТ, Шевченко Н. А.....	5277

ФОРМИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНО-ЛИЧНОСТНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ СТУДЕНТОВ МАШИНОСТРОИТЕЛЬНОГО ПРОФИЛЯ Овчинникова М.В., Корсаков К.О.	5283
ПРАКТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ДУАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ Потапова Е.Н.....	5286
К ВОПРОСУ СОДЕЙСТВИЯ ТРУДОУСТРОЙСТВУ ОБУЧАЮЩИХСЯ В ОРСКОМ ГУМАНИТАРНО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКОМ ИНСТИТУТЕ (ФИЛИАЛЕ) ОГУ Пузикова Е.А.	5291
СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ К ФОРМИРОВАНИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМООПРЕДЕЛЕНИЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ Струзберг Г.В.....	5296

СТАЖИРОВКА ОБУЧАЮЩИХСЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ, КАК СОДЕЙСТВИЕ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

Афанасьева Е. Д.

Оренбургский государственный университет

Современный рынок труда предъявляет определенные требования к профессиональной подготовке выпускника образовательной организации профессионального образования, так как от степени его качества зависит уровень сформированности общих и профессиональных компетенций.

Как правило, выпускники образовательных организации сталкиваются с трудностями трудоустройства в связи с отсутствием у них опыта работы. Чаще всего с такими трудностями сталкиваются выпускники очных отделений, и это логично, поскольку все время уходит на обучение, соответственно у выпускника не было возможности трудоустроиться, поскольку он учился. Выпускники заочных отделений, как правило, во время обучения трудоустроены, но не по своей специальности, что тоже в последующем приводит к проблемам при трудоустройстве.

Полагаю, чтобы избежать подобные сложности, каждое образовательное учреждение должно организовывать для своих студентов стажировки, которые способствуют освоению и усвоению материала на практике, что позволит получить необходимый опыт для дальнейшего трудоустройства.

Понятие «стажировка» все воспринимают по - разному. Целесообразнее, чтобы стажировка являлась частью учебного процесса, так как стажировка приносит пользу студентам, так как они окунутся в рабочий процесс, который им предстоит после получения профессионального образования. Стажировка во время обучения, позволит всем обучающимся понять ту ли они специальность выбрали, готовы ли они осуществлять такую трудовую функцию, и какие качества им необходимо еще приобрести для успешного трудоустройства и дальнейшего карьерного роста. Стажировка выпускников образовательных учреждений, как правило, осуществляется на том же предприятии, на котором в дальнейшем планируется официальное трудоустройство.

Большинство обучающихся, осознают, что стажировка, это единственный способ получения необходимого опыта. Немалое количество студентов, которых от прохождения стажировки, останавливает, то, что стажировка носит безвозмездный характер, то есть студенты работают, а зарплаты не получают. Многие студенты рады пройти стажировку, но нет мест, где прохождение стажировки возможно.

Как правило, независимо от получаемой специальности стажировка – это практика, действия, направленные на приобретение практических навыков работы. Во время стажировки, обучающийся, получает необходимый опыт, поскольку в процессе труда, перенимает опыт наставников, это также считается повышением квалификации. Стажирующийся имеет возможность приобрести бесценный опыт работы, в полной мере проявить свои способности, реализовать

свои идеи, амбиции и зарекомендовать себя со стороны целеустремленного и перспективного сотрудника. Бывают случаи, когда, руководство оценивает рвение, целеустремленность и ответственность стажирующегося и предлагают ему официальное трудоустройство на этом же предприятии.

Работодателям тоже выгодно иметь в штатном резерве стажера. Во – первых работодатель получает бесплатную рабочую силу, взамен на передаваемый опыт. Во - вторых руководитель предприятия имеет достаточное время, для того, чтобы присмотрятся к работнику, оценить его как специалиста, рассмотреть его индивидуальные человеческие качества, его обучаемость, общительность, умение влиться в коллектив, ответственность, исполнительность. В последующем, это позволит объективно решить, подходит ли им этот работник для полноценного официального трудоустройства или надо поискать другого кандидата.

Обучение стажера – ответственный процесс, который требует особого отношения, так как последующем практикант может стать ведущим специалистом предприятия, от работы которого будут зависеть многие важные процессы. На каждом предприятии определяются свои потребности в стажерах, и конечно же лучше для студента для прохождения практики выбирать крупное и известное предприятие, которое имеет многолетний опыт.

Стажировка – важный этап в получении практических навыков и закреплении усвоенных знаний. Данный процесс позволяет использовать на практике все теоретические сведения. Стажировка в зависимости от профессиональной отрасли требует наличия программы, по которой следует процесс обучения на практике. Программа стажировки для юристов позволяет выпускникам с профессиональным образованием подтвердить свои знания в практической деятельности.

Если на базе образовательных учреждений, будет достаточное количество мест, в которых возможно проходить стажировку, то соответственно будет повышаться рейтинг образовательного учреждения. Чем выше рейтинг образовательного учреждения, тем ценнее выпускники, и тем легче им в дальнейшем будет трудоустроиться.

Программа создания мест для прохождения стажировки, должна быть программой на государственном уровне. Полагаю, что организациям и предприятиям, которые привлекают студентов для прохождения стажировки, должны быть предусмотрены льготы. Такими льготами могут быть, специальные системы налогообложения, гранты или единовременные финансовые выплаты, которые будут способствовать организации рабочих мест для стажеров.

Если работодатель будет заинтересован в привлечении к труду стажеров, то соответственно образовательные учреждения не будут сталкиваться с проблемой организации стажировок для своих студентов.

Если в каждом образовательном учреждении, все студенты будут проходить стажировку, то рынок труда будет насыщен специалистами высокого класса, которые на момент получения образования, уже будут иметь опыт работы по специальности. Если все выпускники будут иметь опыт работы по специальности,

то общество станет более конкурентоспособным, в целом. Вырастет качество оказания услуг во всех отраслях экономики, поскольку все услуги будут оказаны лучшими специалистами в своей области. Рост качества услуг обусловлен в первую очередь тем, что сейчас имеется дефицит специалистов в разных профессиях, особенно рабочих, поскольку их трудоустройство возможно, если кандидат имеет опыт работы. Существует много профессий, которые сейчас не востребованы или низкооплачиваемы из-за перенасыщения рынка такими специалистами, однако качество оказанных ими услуг, оставляет желать лучшего. Полагаю, что такие бреши позволит устранить внедрение в образовательный процесс обязательного прохождения стажировки.

ПОДХОДЫ К ВЫЯВЛЕНИЮ СОЦИАЛЬНЫХ ДЕТЕРМИНАНТ ВЫПУСКНИКА МЕДИЦИНСКОГО ВУЗА, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ТРУДОУСТРОЙСТВО

Баянова Н.А. канд. мед. наук, доцент,

Есбусинова А.Е., Фукс А.В.

Оренбургский государственный медицинский университет

По данным Министерства образования уровень трудоустройства среди выпускников образовательных организаций не превышает 87%. Вместе с тем, эффективность трудоустройства выпускников является главным показателем качества вуза. Согласно Государственной программе Российской Федерации «Развитие образования» на 2013—2020 гг. является целевым и учитывает количество выпускников вузов очной формы обучения, трудоустроившихся в течение одного года после выпуска по полученной специальности (профессии) в общей их численности.

Для отслеживания маршрута трудового пути выпускника образовательной организации профессионального образования в апреле 2015 г. Министерством образования и науки РФ было подписано соглашение с Пенсионным фондом и Рособрнадзором об обмене информацией в целях анализа трудоустройства выпускников образовательных организаций высшего образования. Отслеживание трудовой деятельности работника осуществляется на основании поступления в Пенсионный фонд РФ отчислений от работодателя, официально трудоустроившего выпускника вуза. Данное соглашение является одним из мероприятий, осуществляемых в русле реформы системы образования, которая началась с момента подписания Россией Болонской декларации в 2003 г.

По словам министра здравоохранения Российской Федерации В.И. Скворцовой, обеспеченность системы здравоохранения медицинскими кадрами является одним из важнейших условий обеспечения доступности и качества медицинской помощи населению. Дефицит кадров в отрасли здравоохранения сохраняется на протяжении уже многих лет.

Низкая конкурентоспособность выпускников на рынке труда обусловлена:

- отсутствием необходимой квалификации и практических навыков.
- расхождением в ожиданиях молодых специалистов и работодателей, касающихся уровня оплаты труда и доступных вакансий;
- несоответствием преподаваемых в вузах специальностей и запросам рынка труда;
- противоречием между личностными и общественными приоритетами;
- отсутствием нормативно-правовой базы социально-экономической поддержки выпускников.

В 2012 году Правительством РФ была инициирована целевая программа «Земский доктор» для трудоустройства молодых врачей в сфере сельского здравоохранения. Специалисту предоставляется разовая выплата в размере 1 000 000 руб. в качестве стартового капитала, при этом он должен будет отработать на

селе не менее 5 лет. С 2012 года за время реализации в Оренбургской области программы «Земский доктор» ее участниками стали 620 врачей, в том числе в 2017 году – 96 специалистов. В 2018 году в этой программе произошли изменения. Теперь материальный стимул создан не только для врачей, принявших решение связать жизнь с сельским здравоохранением. Условия распространяются также на прибывших в города с населением до 50 тыс. человек. В Оренбуржье такими территориями являются города Абдулино и Сорочинск, а также моногорода Гай, Кувандык, Медногорск, Светлый, Соль-Илецк, Ясный. Право на получение единовременных компенсационных выплат в размере 1 млн рублей имеют врачи-граждане РФ в возрасте до 50 лет, принявшие обязательство отработать в данных территориях не менее пяти лет. В рамках данной программы выпускникам ОрГМУ предоставляются рабочие места в 35 районах Оренбургской области.

В ФГБОУ ВО ОрГМУ Минздрава России существует Центр практической подготовки и трудоустройства выпускников, который оказывает студентам информационно-консультативную помощь по вопросам трудоустройства, организует и проводит встречу молодых специалистов с потенциальными работодателями. Ежегодная Ярмарка вакансий, в которой участвуют государственные учреждения здравоохранения Оренбургской области, дает шанс выпускникам пройти практику в различных медицинских организациях.

С целью совершенствования взаимодействия практического здравоохранения и вуза, а также повышения уровня показателя трудоустройства выпускников в медицинские организации Оренбургской области, в «Ярмарке вакансий» применена деловая игра. «Деловая игра» – имитация профессиональной деятельности в обстановке максимально приближенной к условиям реальной жизни.

Участниками деловой игры «Траектория роста» стали выпускники лечебного и стоматологического факультета, а также главные врачи медицинских организаций Оренбургской области. Деловая игра – условное воспроизведение, имитация, моделирование некоторой реальной деятельности, которую совместно осваивают участники игры. Игра моделирует весь учебный процесс от абитуриента до трудоустройства выпускника (например, принятие решения о форме обучения в ВУЗе: коммерция, бюджет или поиск организации, которая заключит целевое договор, что в свою очередь увеличивает шанс на зачисление в ОрГМУ). В игре отрабатывается совокупность навыков.

Деловая игра «Траектория роста» вызывает интерес и активность участников, так как в ней имеется элемент неожиданности: прописаны различные риски (декрет, армия, отчисление). Тем самым позволяет показать социальный контекст в формировании и самоопределение будущей профессиональной деятельности и показывает более детально условия формирования личности специалиста. Оптимально дозированы элементы повторения и неожиданности, импровизации, с тем, чтобы обеспечивать развивающий эффект игры. Проведение деловой игры представляет собой развёртывание игровой деятельности участников на имитационной модели, воссоздающей условия и динамику

обучения в ОрГМУ. В игре все участники, в том числе руководители медицинских организаций отслеживают те моменты, которые наиболее значимы для выпускника в его выборе места работы.

В процессе деловой игры показаны реальные условия, риски, конечные результаты на этапе получения высшего медицинского образования, а также факторы самоопределения в выборе места работы молодого врача.

Важную роль в решении проблемы трудоустройства выпускников играет государственная политика в сфере занятости молодежи, безусловно, поможет системе профессионального образования адекватно реагировать на потребности рынка труда, направлять трудовые ресурсы в необходимое, нуждающееся в квалифицированных кадрах, русло и увеличить долю выпускников, трудоустраивающихся по полученной специальности.

Молодым специалистам нужно не платить пособия по безработице, а вовлекать их в активные мероприятия, учить тому, чтобы выпускники были конкурентоспособными на рынке труда. Это позволит снизить напряженность в молодежном секторе рынка труда. Реализация подобных мер является прямым инвестированием государства и регионов в будущее и поможет обеспечить социальную защищенность.

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. Молодым специалистам требуются значительные знания в смежных отраслях, дополнительное образование, умение быстро адаптироваться в быстроизменяющихся обстоятельствах.

Список литературы

1. Подведены итоги мониторинга трудоустройства выпускников российских вузов. URL: <http://минобрнауки.рф/новости/5864>
2. http://vo.graduate.edu.ru/#/?year=2015&year_monitoring=2016
3. Гуртов В. А., Питухин Е. А., Насадкин М. Ю. Эффективность деятельности вузов с позиции трудоустройства выпускников // Высшее образование в России. 2013. № 10. С. 19-27.
4. Журбенко В. А., Саакян Э. С., Тишков Д. С. Деловая игра как форма обучения студентов в медицинском вузе // Педагогика высшей школы. — 2015. — №2. — С. 38-40. — URL <https://moluch.ru/th/3/archive/7/170/> (дата обращения: 24.12.2018).
5. Федеральная целевая программа развития образования на 2016 - 2020 годы (утв. [постановлением](#) Правительства РФ от 23 мая 2015 г. N 497. Система ГАРАНТ: <http://base.garant.ru/71044750/d378f611f6b92f69781ffa2adf9074b8/#ixzz5aUNE3or>

ТРУДОУСТРОЙСТВО ВЫПУСКНИКОВ МЕДИЦИНСКОГО ВУЗА, КАК КРИТЕРИЙ ОЦЕНКИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА

Баянова Н.А., канд. мед. наук, доцент,

Есбусинова А.Е., Фукс А.В.

Оренбургский государственный медицинский университет

В связи с длительным реформированием здравоохранения, вводом новых нормативно-правовых актов, появлением новых форм организации оказания медицинской помощи на догоспитальном этапе, непосредственно влияющих на показатели эффективности деятельности медицинских организаций, крайне актуален текущий аудит результативности профессиональной деятельности врача терапевта участкового и определение стратегии его дальнейшего совершенствования. На фоне нестабильной кадровой ситуации в первичной медико-санитарной помощи не менее актуальной представляется разработка мер морально-этического, нормативно-правового и социально-экономического характера, стимулирующих выпускников медицинских образовательных учреждений к деятельности в условиях территориально-участкового принципа, особенно в сельских районах.

Анализ трудоустройства выпускников, трудоустроившихся в первичной медико-санитарной помощи выполнен посредством сопоставления четырехуровневого исследования на основе комплексного организационного эксперимента, по разработанной методике MOVU - анализа на кафедре общественного здоровья и здравоохранения №1 ФГБОУ ВО «Оренбургский государственный медицинский университет» (Рис. 1).



Рис. 1. Организационно-экспериментальная схема анализа трудоустройства выпускников в первичную медико-санитарную помощь.

Первый уровень исследования реализован посредством наблюдения за студентами в течении процесса обучения. Источником информации явилось 560 первичных учетных документов – Учебная карточка студента. В результате

исследования выявлено, что на момент начала обучения и к концу обучения потери обучающегося потенциала без учета восстановленных лиц составили 21,3%, среди них отчисление по различным причинам в общей совокупности связано в 82,7% случаев с невыполнением учебного плана.

Из общей совокупности отчисленных за период исследования восстанавливаются 89,7%; заканчивают вуз – 77,6% студентов; средний период обучения составляет 9 лет. Причины не выполнения учебного плана имеют курсовую специфику: на первом и втором курсе в большинстве случаев (80,1%) – за неуспеваемость; на третьем и четвертом (63,1%) – по причине заболевания; на пятом и шестом (93,3%) – в следствии семейных обстоятельств.

Таким образом, определяющим фоном успешного обучения в вузе должны быть мотивы его выбора, формирующие потенциальные кадровые ориентиры.

Второй уровень исследования реализован посредством заполнения учетного документа «Предварительная карта трудоустройства выпускника медицинского университета лечебного факультета» (студента 6 курса) во время проведения процедуры распределения выпускников. Объем исследования составил 280 карт. В результате анализа полученной информации нами разработана ориентированная платформа предварительного маршрута выпускника, основанная на принципе преемственности между образовательным учреждением и управлением муниципальных образований, посредником между которыми выступает министерство здравоохранения региона (Рис. 2).



Рис. 2. Ориентированная платформа предварительного маршрута выпускника с предварительной результативностью.

Таким образом, формирование потенциальных кадровых ориентиров должно осуществляться в преемственном формате главных участников трудоустройства выпускника формирующем возможности специалиста.

Третий уровень исследования реализован посредством проведения интервьюирования респондента по окончании прохождения интернатуры. Объем исследования составил 162 интервью. Самооценка своих возможностей молодого специалиста позволяет оценить социальный ущерб в общей совокупности существующей системы обучения, позволяя характеризовать перспективное качественное содержание трудового процесса.

Согласно результатам интервьюирования, абсолютно уверены в своих профессиональных возможностях 17,9% закончивших интернатуру; 40, 5% сомневаются в своих возможностях, из которых большинство имеют сертификат терапевта; не уверенных и признавших данный факт оказалось 15,2%, также в большинстве случаев (47,2%) терапевты, остальные – более четверти – не смогли ответить на заданный вопрос, среди которых большинство (37,7%) имели сертификат хирурга (Рис. 3).



Рис. 3. Самооценка возможностей молодых специалистов.

На вопрос «В какой должности Вы будете работать?», врачами терапевтами участковыми трудоустраиваются каждый пятый (20,9%) специалист, получивший сертификат. А планируют работать по специальности всего 70,4% выпускников. На вопрос «Чем был ориентирован выбор специальности?» большинство ответили (48,1%) наличием бюджетных мест (Рис. 4).

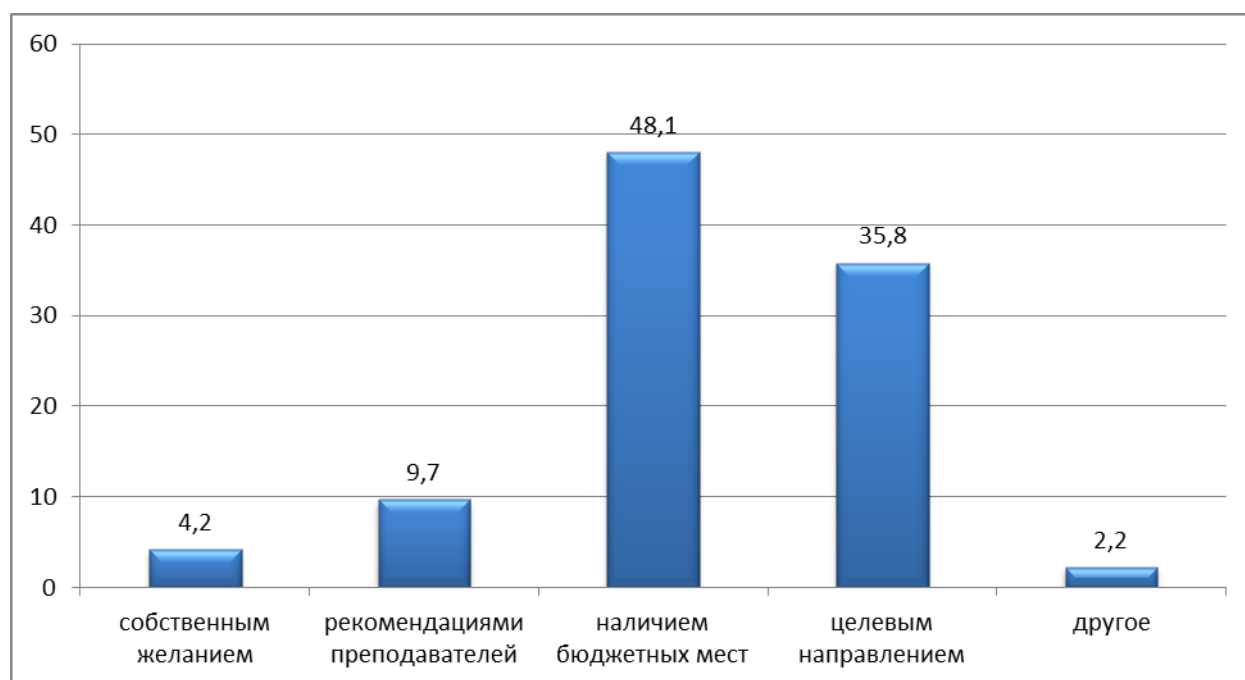


Рис. 4. Ориентированность выбора врачей интернов в выборе специальности.

Таким образом, социальная эффективность в отношении самооценки возможности составила всего 58,4%. Следовательно, данный факт будет влиять на качество выполняемых в дальнейшем должностных обязанностей в случае неудовлетворяющем ожидания молодого специалиста в самоопределении профессии и усиливающим дефицит кадров первичного звена при имеющихся условиях работы в случае, когда не только объемы трудового процесса не соотносятся с материальным стимулированием, но и не соответствуют ожиданиям врача.

Четвертый уровень исследования реализован посредством проведения интервьюирования респондента после отработанного первого года в должности врача терапевта участкового. Объем исследования составил 74 интервью. Трудовой процесс врача терапевта участкового первого года, безусловно, является наиболее тяжелым в профессиональном, психоэмоциональном и физическом плане. Общение в процессе интервью в 95,6% случаев носили негативный напряженный формат. На вопрос «Устраивают ли Вас условия труда?» дали отрицательный ответ 94,9% респондентов. В 99,5% случаев называли недостаток времени при вопросе о трудностях, испытываемых в работе. 70,7% планируют в перспективе поменять должность и в настоящий момент рассматривают должность врача терапевта участкового как временную. При этом, основной причиной такого подхода видят в большом объеме работы.

Таким образом, условия работы должны приближаться к материальным запросам молодого специалиста, которые являются неотъемлемым фоном качественной постоянной работы на одной должности.

Разработанная методика MOVU – анализа позволяет реализовать преемственное взаимодействие образовательной организации и работодателя, а также представить интегральную оценку перспектив обеспеченности кадрами в первичном звене здравоохранения.

ПРОСТРАНСТВО ЦЕННОСТНЫХ ОРИЕНТАЦИЙ ИНДИВИДУАЛЬНОГО ИМИДЖА СТУДЕНТА

Валеева О.Н., канд.пед.наук

**Филиал федерального государственного бюджетного образовательного
учреждения высшего образования «Самарский государственный
университет путей сообщения» (ОрИПС – филиал СамГУПС),
Оренбургский медицинский колледж**

Студенческий период жизни молодого человека характеризуется интенсивностью формирования и укрепления существующих ценностных ориентаций. Ценности современной молодежи формируются под влиянием социальной среды, зависят от уровня эмоционального и интеллектуального развития молодого человека, личного опыта, способности адекватно воспринимать и оценивать окружающую действительность.

В нашем понимании ценностные ориентации современного студента отражаются в его индивидуальном имидже. *Имидж студента* представляет собой личностное свойство субъекта, транслирующее его представление о себе в совокупности визуальных качеств, способов поведения, внутренних и внешних биосоциальных характеристик в определенной среде жизнедеятельности, обеспечивающее оптимальную интеграцию обучающегося в социум и продуктивное осуществление деятельности в избранной сфере общественной практики [3]. В этом определении существенным является совокупность внутренних характеристик, иначе – личностных характеристик студента (черты характера, темперамента, эмоционально-волевая сфера, ценностные ориентации и т.д.), которые в полной мере доступны для восприятия и понимания окружающими в процессе делового взаимодействия и общения. В основе механизмов возникновения имиджа лежат принятые в обществе, микро и макросоциуме студента ценности – обучающийся постоянно сравнивая себя с другими людьми, пытается соответствовать их ожиданиям, что

влияет на самовосприятие и самоотношение личности, ее самоактуализацию.

А.Ю. Панасюк дает следующее определение, имидж объекта – это мнение об объекте, возникшее в психике определенной группы людей на основе образа (image), сформированного в их психике в результате либо прямого восприятия ими тех или иных характеристик данного объекта, либо косвенного - на основе восприятия уже оцененного кем-то образа (на основе восприятия мнения), сформированного в психике других людей [6]. В данном определении ключевым является именно сформированное мнение об объекте восприятия. Мнение как система суждений и характеристик об объекте формируется в ходе взаимодействия и интегрирует в себе транслируемые объектом восприятия ценностные ориентации.

Ценностные ориентации играют важную роль в процессе формирования и становления индивидуального имиджа студента, являясь его стержнем, оказывают влияние на направленность (положительная или отрицательная направленность деятельности - положительный или отрицательный имидж) и содержание социальной активности, представление о мире и своего места в нем, дают направление общественной позиции личности (активная либо пассивная социальная позиция также является частью имиджа). Формируя позитивные ценности, связанные с будущей профессиональной деятельностью мы создаем основу для осознанного построения студентом и позитивного имиджа, который будет следствием принятой им системы принимаемых и осознаваемых ценностей. Данное мнение отражает определение имиджелогии как науки о самореализации личности, развитии ее гражданской позиции, как субъекта и деятеля, ответственного за свои дела и поступки перед самим собой, своим Отечеством и человечеством [5]. Здесь явно обозначены такие ценности как любовь к стране, народу,

верность своей стране, желание быть полезным членом общества, вносящего вклад в его развитие и процветание (чувство долга).

Ценностные ориентации выступают значимыми общекультурными компетенциями, являются побудителями к самостоятельному проектированию себя в профессии, к поиску смысла жизни и места в ней.

Формирование индивидуального имиджа сравнимо с формированием ценностных ориентаций – это не одномоментное обретение качества, он растянут во времени, имеет свои этапы, последовательно соотносимые с общим ростом и возрастным развитием человека, формированием его личностных свойств [4].

Ценности студентом принимаются или отвергаются в ходе широкого социального взаимодействия, непосредственного и опосредованного влияния образовательно-воспитательной среды образовательного учреждения. В то же время и сам имидж должен обрести для его носителя собственный смысл, стать принятой ценностью и использоваться при удобном случае. Имидж есть образ и нельзя предсказать в мельчайших деталях каким он будет в сознании воспринимающих, ведь ценности одного человека существенно отличаются от ценностей другого – то, что существенно для одного не имеет значения для другого.

Структура индивидуального имиджа студента интегрирует взаимосвязанные природообусловленные, социально-поведенческие, профессионально-статусные компоненты [1].

Таким образом, имидж студента представляет собой совокупность таких показателей как:

когнитивный - знания об имидже; знания о себе как субъекте профессионального и личностного самосовершенствования;

мотивационный - ориентация на поиск путей и возможностей проектирования траектории личностного и профессионального развития;

стремление личности к выстраиванию положительного эмоционально-ценностного отношения к себе и другим;

деятельностный - опыт имиджеформирующей деятельности [1].

В нашем понимании индивидуальный имидж студента так или иначе находит отражение в трех группах ценностей:

ценности цели и средства (нацеленность на результат и саморазвитие, самостоятельность, творчество, интересная работа и др.);

жизненные ценности (любовь, здоровье, саморазвитие, обучение, познание нового, комфорт и безопасность, благополучие, карьера, путешествия и т.д.);

профессиональные ценности (служение делу, целеполагание, труд как благо, стремление изменить окружающую действительность к лучшему).

Для реализации вышеназванных индивидуальных ценностей студента необходимым является проанализировать и ценности образовательной организации, ее педагогический потенциал.

Педагогический потенциал образовательной организации представлен духовно-нравственной атмосферой образовательной организации, организационной идеологией, стилем руководства, педагогическим и студенческим этикетом, уникальными знаково-символическими атрибутами организации, презентационными ритуалами, обычаями, символическими средствами выражения индивидуальности и «окультуренности» самовыражения субъектов образования.

Педагогический потенциал образовательной организации предполагает направленность образовательного процесса на ценности профессиональной деятельности и личностного развития обучающегося в контексте идентификации с ценностно-культурным ядром вуза, отражающим культурную систему организации, организационные регламентации, культивирование в процессе формирования имиджа

студента внешних признаков принадлежности к вузу, его отдельным подразделениям (элементы профильной направленности профессиональной подготовки выпускников), а также ряда других символов образовательной организации (корпоративная легенда, основатели, профессорско-преподавательский состав и т.п.).

Таким образом, актуализация ценностных ориентаций студентов и педагогический потенциал образовательной организации в системе ее ценностных установок будет способствовать формированию позитивного индивидуального имиджа студента.

Список литературы

1. Валеева, О.Н. Психолого-педагогические аспекты формирования личностно-профессионального имиджа студента [Электронный ресурс] / О.Н. Валеева, Л.Г. Пак // Современные проблемы науки и образования. – 2015. – № 5. URL: <http://science-education.ru/ru/article/view?id=21975>
2. Валеева, О.Н. Методологические основы формирования личностно-профессионального имиджа студента / О.Н. Валеева // Профессиональное образование в России и за рубежом. – 2016. – № 2 (22). – С. 152–156.
3. Валеева, О.Н. Методологические основы формирования личностно-профессионального имиджа студента / О.Н. Валеева // Профессиональное образование в России и за рубежом. – 2016. – № 2 (22). – С. 152–156.
4. Кирьякова, А.В. Реализация аксиологического подхода в университетском образовании [Электронный ресурс] / А.В. Кирьякова, Т.А. Ольховая // Высшее образование в России. 2010. №5. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/realizatsiya-aksiologicheskogo-podhoda-v-universitetskom-obrazovanii>.
5. Ковальчук, А.С. Основы имиджологии и делового общения: учеб.пособие для вузов / А.С. Ковальчук. - Ростов н/Д.: Феникс, 2003.
6. Панасюк, А. Ю. Формирование имиджа: стратегия, психотехники, психотехнологии / А. Ю. Панасюк. – М.: Омега-Л, 2009. – 266 с.

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ РАБОТОДАТЕЛЕЙ И ВУЗА КАК ПОКАЗАТЕЛЬ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ

**Гаврилова Н. А., канд. пед. наук,
Лопатина Т. А.**

Бузулукский гуманитарно-технологический институт (филиал) ОГУ

Главной задачей каждого высшего учебного заведения является подготовка конкурентоспособных, квалифицированных, востребованных специалистов, профессиональные качества и компетенции которых соответствовали бы запросам современного рынка труда. Профессиональная подготовленность молодых специалистов подразумевает собой использование совокупности знаний, навыков, компетенций, а также личностных характеристик для успешного роста выпускников высших учебных заведений в выбранной профессии и для расширения перспектив их трудоустройства. [1]

Сегодняшние выпускники должны ориентироваться в смежных отраслях знания, применять нетрадиционные подходы к решению различных проблем, владеть современными средствами коммуникации, владеть методами экономического анализа, находить конкурентоспособные решения проблем, продвигать результаты своей профессиональной деятельности на соответствующих рынках. [2]

Современные условия деятельности предприятий характеризуются постоянно растущей сложностью задач и, соответственно, работодатели сегодня предъявляют к выпускникам значительно более высокие требования. Любое предприятие всегда испытывает потребность в персонале, умеющем адаптироваться в реальных условиях организации в соответствии с особенностями ее производственной деятельности, корпоративной культуры и кадровой политики, способном к самостоятельному и грамотному решению задач. Поэтому можно сказать, что потребность в квалифицированных кадрах предприятия испытывают постоянно.

Одним из приоритетных направлений деятельности Бузулукского гуманитарно-технологического института (филиала) ОГУ является установление и развитие тесного сотрудничества с предприятиями-работодателями города Бузулука и Бузулукского района. Взаимодействие с организациями осуществляется в различных направлениях:

- заключение договоров о сотрудничестве и дальнейшем трудоустройстве выпускников;
- заключение договоров о базах практик;
- привлечение работодателей к разработке учебных планов и планов прохождения практик;
- участие представителей организаций в учебном процессе, текущей и итоговой аттестации, научных исследованиях, работе государственных экзаменационных комиссий;

- приглашение работодателей на мероприятия, проводимые в институте (дни открытых дверей, научные конференции, круглые столы, олимпиады по профессиям, мастер-классы, обучающие семинары-тренинги для выпускников с целью обучения способам самостоятельного поиска работы, составления резюме, прохождения собеседований при приеме на работу);

- организация для студентов мероприятий на базе предприятий (экскурсии, практические занятия, мастер-классы, встречи с представителями профессий).

В 2018 году в рамках Всероссийской профориентационной акции «Неделя без турникетов» студенты института направления подготовки 08.03.01 Строительство посетили строительную площадку компании ЗАО «ВБК», на которой возводится трехэтажное жилое здание, а также совершили экскурсию на объект исторической застройки. Для будущих биологов были представлены современные методы химических исследований на базе ФГБУ «Станция агрохимической службы «Бузулукская». Обучающиеся направления подготовки 43.03.01 «Юриспруденция» посетили Бузулукский районный суд, где присутствовали на заседании уголовного процесса, наблюдали за работой прокурора, адвоката в судебном заседании, беседовали с судьей Бузулукского районного суда о специфике рабочего графика. О производственном процессе организации ООО «СТС» Спецтехника, особенностях производства, функциональных обязанностях сотрудников транспортной сферы студенты направления подготовки 23.03.03 Эксплуатация транспортно-технологических машин и комплексов узнали на встрече с представителями профессии на базе данной организации. Будущие экономисты посетили с экскурсией ИНФС № 3 (инспекция Федеральной налоговой службы) г. Бузулука, где смогли наблюдать процесс работы представителей налоговой службы и побывали в Отделе государственной статистики в г. Бузулуке, где познакомились с организацией службы статистики, изучили структуру и функции отдела, узнали об изменении потребительских цен в г. Бузулуке в 2018 году, о предстоящей Всероссийской переписи населения 2020 года. В Межрайонном управлении Пенсионного фонда РФ в г. Бузулуке специалисты управления рассказали обучающимся об изменениях в пенсионной системе с 1 января 2019 года, об организационной структуре межрайонного управления, об организации работы Пенсионного фонда РФ. Подобного рода встречи, живое общение с представителями организаций, по словам студентов и работодателей, позволяют оценить перспективы и востребованность выбранной профессии и сделать осознанный выбор достойного места будущей работы.

В апреле 2018 года Службой содействия трудоустройству выпускников и временной занятости студентов института было проведено исследование, целью которого являлся анализ кадровых предпочтений работодателей и требований к уровню подготовки молодых специалистов [4]. Участие в опросе приняли руководители и специалисты по кадровой политике четырнадцати предприятий, партнеров института.

По данным исследования большинство предприятий испытывали потребность в новых сотрудниках чаще, чем раз в полгода либо раз в полгода. Т.е.

более половины предприятий постоянно сталкиваются с проблемой пополнения кадровых ресурсов. Кадровый «голод» («текучку кадров») респонденты объяснили:

- недостаточным уровнем подготовки молодых специалистов – 41,3 %;
- несогласием выпускников вузов с условиями труда и оплаты – 32,1%;
- неготовностью работодателя платить высокую зарплату специалисту без опыта – 26,6 %.

Можно констатировать, что имеет место конфликт интересов работодателей и молодых специалистов, проявляющийся в стремлении молодежи иметь «все и сразу» и работодателей, не желающих принимать на работу вчерашних выпускников, не имеющих опыта работы.

Среди наиболее популярных методов отбора кандидатов на вакантные места работодатели выделяют:

- проведение интервью и собеседования (100%)
- испытательный срок – 72,7%
- стажировка на рабочем месте - 63,6%

Работодатели традиционно отбирают претендентов на место посредством проведения интервью. По мнению работодателей, узнать о способностях кандидата можно не иначе, как предложить ему стажироваться на рабочем месте или брать претендента на работу с испытательным сроком.

Около половины респондентов в качестве методов отбора кандидатов дополнительно используют психологические и профессиональные тесты (13,1%), а также проводят оценку документов кандидатов – дипломов, сертификатов о дополнительном образовании, удостоверений о присвоенной категории или квалификации (54,5%).

Полученные данные еще раз убедили нас в необходимости проведения специальных мероприятий, направленных на обучение

Особую значимость для нас имели суждения участников исследования касательно причин отказа работодателей кандидатам на вакансию при приеме на работу.

Работодатели отказывают кандидатам при приеме на работу по вполне объективным причинам, чаще всего из-за нехватки знаний по специальности, а также из-за отсутствия у кандидата интереса к должности (по 68,0 %).

Нерешительность и робость зачастую становятся препятствием в приеме на работу соискателя – это отмечают 40,9 % работодателей. Для 22,7% респондентов причиной отказа кандидату может послужить его амбициозность и завышенные требования к условиям работы. Отсутствие опыта работы как причину для отказа кандидату в приеме на работу выделили лишь 18,2 %. «Нежелание учиться» и «низкую обучаемость» в качестве причины отказа указали 9,1%.

Работодатели, размещая объявление о работе, указывают в нем требования к знаниям, опыту и личности кандидата на вакантную должность. Требования вакансии формируют портрет специалиста, которого работодатель хотел бы видеть на данном рабочем месте.

Мы проанализировали общие критерии отбора молодых специалистов.

Большинство работодателей (63,6%) заявляют, что практический опыт при трудоустройстве молодых специалистов они не требуют (эти показатели расходятся с общероссийскими), только 22,7% требуют опыт работы по специальности не менее года.

Преддипломная практика в качестве практического опыта устроит лишь 13,7% опрошенных, в том числе 9,1% из них устроит преддипломная практика в любой организации, а 4,6% - практика только в своей организации.

Рассмотрим, проявление каких качеств ждут работодатели от молодых специалистов в разрезе персональных, социальных и специальных компетенций.

Выяснилось, что наиболее важной из характеристик персональной компетенции практически для всех работодателей является проявление сотрудником ответственности за выполняемую работу (90,1%), а также наличие у сотрудников широкого кругозора и способности приобретать новые знания (81,2%). Работодатели заинтересованы и в проявлении выпускниками инициативы в работе и творческой самореализации (68,2%).

В группе социальных компетенций работодатели отмечают наиболее значимые коммуникативные навыки:

- умение работать в команде и достигать коллективных целей (81,2%)
- коммуникабельность, умение договариваться с людьми (77,3%), умение передавать опыт (59,1%)
- способность к позитивному взаимодействию и сотрудничеству с коллегами (54,6%)
- организаторские способности (50%).

В разряде специальных компетенций респонденты выделили навыки работы с компьютерными программами – 81,8%, умение планировать и оценивать деятельность – 68, 2%, навыки поиска и обработки информации – 59,1%.

В качестве дополнительных навыков респонденты указали на владение компьютером и знание оргтехники (50,0%), предпринимательские способности (18,2%), навыки вождения автомобиля и наличие водительских прав – 13,6%.

В целом, список важных качеств отражает достаточно стандартный набор компетенций молодого специалиста на современном рынке труда. Наиважнейшим критерием отбора служит оценка личностных качеств и потенциала молодого сотрудника. Это в очередной раз указывает на необходимость формирования при обучении не только базы профессиональных знаний, но и актуальных личностных компетенций, востребованных на рынке труда.

При оценивании уровня профессиональной подготовки молодых специалистов половина респондентов (50,0%) ответили, что выпускники, пришедшие к ним на работу, практически сразу начали полноценно работать. Немного меньшее число респондентов (36,4%) ответили, что выпускники приступили к работе не сразу, т.к. нуждались в дополнительном обучении; 13,6 % - затруднились с ответом.

36,4% работодателей полностью удовлетворены подготовкой специалистов с высшим образованием, 63,6% -удовлетворены подготовкой выпускников частично.

Оценивая уровень теоретических знаний выпускников вузов, работодатели указали, что он соответствует требуемому уровню в среднем на 70-80%, а уровень практических – на 20-30%. При этом работодатели отмечают, чего же именно не хватает выпускнику вуза в профессиональной подготовке:

- 40,9% отмечают недостаток практических навыков выпускников;
- 13,6% указывают на отсутствие у молодежи навыков общения и взаимодействия с коллегами;
- 9,1% отмечают неумение оперативно работать.

Кроме того работодатели указывают на трудность адаптации к современным условиям рынка труда и умения применять полученные знания на практике.

Что касается профессионального имиджа выпускников Бузулукского гуманитарно-технологического института (филиала) ОГУ, представители работодателей и бизнес-сообществ отмечают, что подготовка выпускников осуществляется на достойном уровне. Молодые специалисты обладают широким спектром знаний, владеют навыками практической деятельности, способны продемонстрировать лучше личностные качества, проявляют готовность к командному взаимодействию. На предприятиях, в которых проводился опрос, работают выпускники Бузулукского гуманитарно-технологического факультета (филиала) ОГУ, поэтому, можно утверждать, что оценка имиджа выпускников дана респондентами объективно. Анализ отзывов на выпускников также подтверждает мнение о достойном уровне подготовки студентов.

Таким образом, в современных условиях развития экономики и образования не представляется возможным выстраивать траектории профессиональной подготовки без тесного взаимодействия и сотрудничества между образовательными учреждениями и сообществом работодателей, бизнеса и производства. От их конструктивного партнерства во многом будет зависеть качество и конкурентоспособность высшего образования и эффективность его модернизации.

Список литературы

1 Гаврилова, Н.А. Молодежь XXI века: опасения и надежды // Университетский комплекс как региональный центр образования, науки и культуры: матер. всерос. науч.-метод. конф. (с междунар. участием). – (г. Оренбург, 4-6 февраля 2016 г.) – Оренбург: Участок оперативной полиграфии ОГУ, 2016. – С. 2108-2114.

2 Гаврилова, Н.А. Профессионализм как параметр становления гражданской позиции студентов университета // Университетский комплекс как региональный центр образования, науки и культуры: матер. всерос. науч.-метод. конф. (с междунар. участием). – (г. Оренбург, 4-6 февраля 2016 г.) – Оренбург: Участок оперативной полиграфии ОГУ, 2016. – С. 2108-2114.

3 Никулина, Ю.Н. Профессиональная подготовленность молодых специалистов: взгляд выпускников вуза и работодателей // Вестник ОГУ. 2011. – №8. – С.88-93.

ОСОБЕННОСТИ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ ДЛЯ ПРЕДПРИЯТИЙ АПК

**Гулько А.Ю., канд. экон. наук, доцент
Ставропольский государственный аграрный университет**

Ситуация на рынке труда характеризуется большей напряженностью именно в сельской местности, где возможности трудоустройства и выбор вакансий сильно ограничены, а темпы роста и продолжительность безработицы выше, чем в городе и превышают социально допустимый уровень. Высокая трудоемкость и низкая доходность отраслей сельского хозяйства сопровождаются оттоком рабочей силы в другие сферы производства.

Сельскохозяйственное образование необходимо не только для обеспечения потребности рынка труда по вакантным специальностям, но и для создания собственного дела в области агробизнеса, поэтому развитие у обучающихся предпринимательской активности – важнейший элемент образовательной деятельности. Расширение сотрудничества с ведущими государственными и частными сельскохозяйственными компаниями не только укрепят имидж учебного заведения и финансовое положение, но и создадут реальные возможности на равных отстаивать свои позиции в мировом образовательном пространстве.

Важными факторами, оказывающими влияние на формирование рынка труда в сельском хозяйстве, являются:

- численность экономически активного сельского населения;
- сложившийся уровень занятости и структура населения;
- специализация и комплектность хозяйства;
- обеспеченность предприятий сырьевой базой, материально-техническими ресурсами;
- уровень, динамика и эффективность производства;
- инвестиционная активность предприятий и организаций;
- привлекательность территории и развитие социальной инфраструктуры;
- поддержка предприятия федеральными и региональными органами.

За последние 20 лет в сельском хозяйстве образовался огромный дефицит квалифицированных кадров [4]. Создаются новые разнопрофильные аграрные хозяйства, строятся комплексы по переработке и хранению зерна, когда как специалистов, готовых работать на них, становится меньше, а их возраст приближается к пенсионному. По информации о востребованных до 2020 г. в профессиях, полученной от сельскохозяйственных предприятий, в первую очередь необходимо стимулировать приток молодых специалистов в организации для работы по специальности «электрификация и автоматизация», также востребованными будут специальности (в порядке убывания дефицита):

- ветеринария;
- агрономия;
- зоотехния;

– механизация сельского хозяйства.

Укомплектованность кадрами массовых профессий составляет, %:

– рабочие растениеводства – 91;

– рабочие животноводства – 96;

– рабочие, обслуживающие сельское хозяйство, – 87;

– рабочие пищевой и перерабатывающей промышленности – 87.

В период интенсивного развития сельскохозяйственного производства особенно остро встает вопрос о необходимости ориентации аграрного образования на будущее с учетом перспектив развития отрасли, необходимо обеспечить условия многократного возвращения человека в образовательную систему по мере того, как он сталкивается с новыми проблемами в практической деятельности [1].

Данный подход предусматривает ориентацию обучающихся на инновационный характер будущей профессиональной деятельности, а также на формирование как узкопрофессиональных компетенций, так и формирующих основу любой профессиональной деятельности, таких качеств личности как готовность к профессиональному росту, творческий подход, стремление к инновациям, коммуникативные способности и умение работать в команде.

Основными целевыми ориентирами профориентационной деятельности учреждений аграрного образования в условиях применения инновационно-компетентностного подхода должны стать формирование позитивных представлений молодёжи о востребованных профессиях, инновационном характере и высокой технологичности современного агропроизводства, а также о компетенциях, которыми должен обладать специалист.

В Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года прямо говорится, что в области развития человеческого потенциала необходим переход к индивидуализированному непрерывному образованию, доступному всем гражданам, внедрение инновационных технологий в образование.

Сильными сторонами системы аграрного образования, в которой центральным элементом выступают аграрные вузы, являются [6]:

– успешный опыт реализации образовательных программ всех видов, создающий задел для непрерывного обучения, обеспечивая преемственность программ по уровням образования;

– близость к потребителю – аграрные вузы есть во всех основных агропроизводящих регионах России, отраслевая политика реализуется Минсельхозом России в непосредственном взаимодействии с научно-образовательной средой, что повышает управляемость процесса формирования и непрерывного улучшения кадрового потенциала АПК и сельских территорий Российской Федерации;

– в условиях возрастающей потребности в импортозамещении на аграрные вузы, техникумы и колледжи, являющиеся во многом институтами преобразований для малых городов и сельских поселений, возложена значимая

роль региональных центров по подготовке необходимых отрасли кадров и поддержки устойчивого развития сельских территорий;

– высокая степень идентичности образовательных программ позволяет в короткие сроки перейти к реализации сетевого обучения для использования сравнительных преимуществ каждого аграрного образовательного учреждения, повышения академической мобильности студентов и преподавателей.

В целях улучшения ситуации на сельском рынке труда, достижения и поддержания общего и структурного паритета между спросом и предложением необходимы целенаправленные меры по дальнейшему развитию рынка труда и содействию занятости населения, по улучшению сельской среды обитания и повышению привлекательности села как места труда и жизни. Их реализация на макро и микроуровнях позволят существенно снизить масштабы сельской безработицы, особенно в трудоизбыточных регионах и повысить уровень занятости и доходов сельских жителей.

Только комплексный подход в образовательной и производственной деятельности и отказ от бесполезных и невостребованных знаний способен сформировать тесно взаимосвязанную систему «наука – образование – производство», которое способно вывести в короткие сроки АПК России на принципиально новый уровень ведения сельскохозяйственного производства.

В заключение следует отметить, что разработка эффективных механизмов и инструментов профессиональной ориентации в рамках предлагаемого подхода позволит обеспечить синергию усилий всех заинтересованных сторон и повысить эффективность подготовки профессиональных кадров для инновационного развития аграрного сектора страны.

Список литературы

1. Дорофеев А.Ф. Тенденции развития аграрного образования // Достижения науки и техники АПК. – 2007. – №3. – С. 50-52.
2. Иванов В.А., Пономарева А.С. Методологические основы устойчивого развития аграрного сектора // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. – 2011. – №4. – С. 109-121.
3. Килина И.А. Использование практико-ориентированных форм в профориентации обучающихся // Профессиональное образование и занятость молодежи: XXI век. Проблема опережающей подготовки кадров для российской экономики (региональный аспект): материалы международной научно-практической конференции. 2016. С. 97-99.
4. Разумова М.В. К вопросу о трактовке понятия «профориентация» // Профессиональное образование и общество. 2014. № 1 (9). С. 51-59.
5. Стародубцева В.К. Проблемы и перспективы развития агропромышленного комплекса России // Интерэкспо Гео-Сибирь. – 2012. – №-2. – URL: <http://www.cyberleninka.ru/article/n/problemy-i-perspektivy-razvitiyaagropromyshlennogokompleksa-rossii>.

6. Стратегия развития аграрного образования в Российской Федерации до 2030 года (проект от 16.03.2016) Электронный ресурс. URL: www.ngma.su/images/news_ris.

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОРИЕНТАЦИИ И СОДЕЙСТВИЯ ТРУДОУСТРОЙСТВУ ОБУЧАЮЩИХСЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

Елисеев И.А.

Бузулукский колледж промышленности и транспорта

Проблемы трудоустройства молодежи и молодых специалистов – актуальная тема в современном обществе. Так как они напрямую связаны с проблемами привлечения квалифицированных кадров и влияют на наше экономическое благополучие.

В настоящее время в стране и в мире происходит быстрое изменение социально-экономической ситуации, изменяется рынок труда и конечно же стоит вопрос трудоустройства молодого специалиста. Современные требования трудоустройства молодых специалистов с каждым годом всё ужесточаются, появляются «нереальные» условия трудоустройств, как в компании, так и в организаций. Возросшие требования к уровню профессиональной подготовленности кадров актуализируют проблемы профессиональной ориентации молодежи. Тем самым ставится одна из важнейших задач - это подготовка таких специалистов, которые бы соответствовали всем этим требованиям рыночной экономики.

Молодежь – это будущее нашей страны и государства в целом. Именно молодые специалисты должны быть наиболее востребованы при трудоустройстве. Но на практике порой оказывается иначе.

Возрастные рамки социально-демографической группы, называемой молодежью, выделить сложно. Условно относят к молодым людям лиц от 14 до 29 лет. Но ведь молодость – это не только возраст, но и социальный статус, сопряженный с конкретным видом деятельности человека, будь то учеба, служба в армии или работа. Проблема трудоустройства современной молодежи стоит остро еще и потому, что этот круг лиц составляет треть от общего числа безработных. Статистика здесь неумолима, а ведь еще существует скрытая безработица, определить рамки которой практически невозможно.

По закону граждане до 16 лет не могут признаваться безработными. Так же как и лица трудоспособного возраста, но учащиеся по очной программе. На сегодняшний день в России более 22 % молодого населения. Конечно, похвально стремление подростков к получению высшего образования. Но проблемы молодежи во время трудоустройства начинаются уже после того, как молодой специалист выходит из ВУЗа с дипломом. Найти вакансию практически нереально, поэтому многим приходится работать не по специальности.

В зарубежной практике активно повышают возрастной порог, с которого человек должен начать свою трудовую жизнь. У нас же все наоборот: вступать на этот тернистый путь молодые люди вынуждены все раньше и раньше. По официальным данным, свой первый заработок получают более 80 % лиц до 18-ти лет. С одной стороны, в подростке должна вырабатываться инициативность и

трудовая мотивация, однако с другой у него нет возможности получить надлежащий уровень образования, что автоматически снижает уровень будущей квалификации.

Распределение кадровой политики происходит неравномерно: чаще всего молодежь задействована в предпринимательской сфере и сфере услуг. Тогда как на производстве и в бюджетной отрасли остро чувствуется нехватка кадров. Чем дальше молодежь уходит в теневую экономику, тем сильнее страдает весь трудовой потенциал нашей страны. Согласитесь, с данной точки зрения, решение проблемы трудоустройства молодежи представляется весьма и весьма необходимым.

Одной из главных проблем в образовательных учреждениях является не качественная или недостаточно действующая профориентационная работа самих учреждений, уровень владения педагогическим мастерством самих преподавателей и конечно же не желание сотрудничать предприятий и компаний с учебным заведением.

Анализируя причины отказа в трудоустройстве молодым специалистам, остро назрел вопрос о внедрении таких специалистов в образовательные учреждения.

Такие высококвалифицированные специалисты осуществляли бы профориентационную работу и профессиональную подготовку с подрастающим поколением с самого раннего периода взросления, начиная с первого курса обучения. Тем самым помогли, бы сделать правильный выбор трудоустройства, сориентировали на важные вопросы и профессиональные качества, как в специализации в целом, так и конкретно в своей профессиональной деятельности.

Молодые специалисты показывали бы высокую производительность труда, высокий уровень выполнения той или иной работы, гарантируя стабильность и рост по карьерной ступени.

Подготовка высококвалифицированных молодых специалистов в Бузулукском колледже промышленности и транспорта является одной из главных задач в настоящее время.

Передовой педагогический опыт специалистов и преподавателей колледжа, результаты научно-практических конференций, исследование работы и проектная деятельность, говорят о том, что только комплексный подход к решению трудового самоопределения молодежи будет способствовать успеху профориентационной деятельности.

Профессиональная ориентация молодых специалистов в современном обществе это не только совокупность мероприятий, которые позволяют человеку выбирать профессию с учетом его запросов и возможностей, но и возможность на осуществления своих идей и задумок в реальную жизнь, через профессиональную деятельность.

Рациональное распределение трудовых ресурсов общества в соответствии с интересами, склонностями, возможностями личности и потребностями народного хозяйства страны в кадрах определенных профессий является нормой современного общества.

Так же, современный мир и условия рынка труда, с его интенсивным ритмом развития, отдает предпочтение тем работникам, которые владеют не одной, а несколькими специальностями. Карьерный рост у таких людей развивается более быстро, а заработок приносит удовлетворение.

В связи с этим огромное внимание необходимо уделять уже сейчас молодому специалисту, ведь целенаправленное ориентирование его в рабочей деятельности, в будущем предопределяет его стремление и профессиональные качества на всех этапах становления высококвалифицированным специалистом.

Как показывают социологические исследования, существует целый ряд проблем, которые препятствуют полноценному трудоустройству на работу:

- неопределенность целей профессионального самоопределения;
- отсутствие общепринятых в обществе образов жизненного и профессионального успеха;
- отсутствие грамотных специалистов в недостаточное время, отведенное в образовательных учреждениях для профориентационной работы;
- недостаточная работа с родителями обучающихся;
- слабое внимание к профориентации различных социальных институтов.

Дополнительные проблемы трудоустройства молодежи возникают из-за повышенных требований, которые предъявляются к кадрам без квалификации. Многие работодатели просто считают молодых людей бесперспективным, относятся к ним без должного уважения и не видят возможностей дальнейшего роста. Конечно, решение проблемы трудоустройства молодежи в данном случае – задача государства. Важно обеспечить социальную поддержку выпускников, смягчив для них критерии приема на работу или обеспечив гибкий трудовой график тем, кто еще учится. Возможность трудоустройства даже без опыта работы – еще один принципиально важный критерий, так как в противном случае получается замкнутый круг.

В высших учебных заведениях, увы, часто выпускники получают лишь базовые знания, а вот уровень практических навыков минимален. Впрочем, это связано еще и с тем, что динамичный рынок труда меняется буквально каждый день. Профессия, которая была востребована в начале обучения, к моменту получения диплома может оказаться никому не нужной. Поэтому работать молодые люди идут не туда, куда «нужно», а туда, где можно хорошо заработать и продвинуться по карьерной лестнице.

Для решения данной проблемы трудоустройства молодым специалистам в колледже промышленности и транспорта, составляется специально учебный план и процесс обучения в колледже подбирается так, чтобы в ходе обучения студенты получали должный уровень знаний и умений, а также возможность получения дополнительных рабочих профессий, такие как: помощник бурильщика по ремонту скважин, оператор по добычи нефти и газа, удостоверение по управлению скважиной при газонефтеводопроявлениях и удостоверение стропальщика по погрузо-разгрузочным работам.

И не мало важной особенностью нашего колледжа является дуальное обучение, которое направлено на возможность совмещать учебу с работой, так

как на третьем курсе все студенты проходят производственную практику с возможностью последующего трудоустройства.

Наш колледж сотрудничает со многими компаниями, таким как: ПАО «Оренбургнефть» (Роснефть), ООО «УКРС», ОАО «СНПХ», ООО «Везерфорд», ОАО «Нефтьинвест», ОАО «БНК», а это залог стабильных и серьезных отношений между работодателем и учебным заведением. Статистика показывает, что наши студенты трудоустроены на 100%.

Сотрудники нашего колледжа постоянно отслеживают судьбу выпускников. Анализ данных показал, что наличие лидерских качеств, сформированных во время обучения в колледжа и на производственной практике, помогают нашим выпускникам в работе и жизни.

Список литературы

1. Андреев В. И. Конкурентология: учебный курс для творческого развития конкурентоспособности / В. И. Андреев. — Казань: Центр инновац. технологий, 2004. - 468 с. - ISBN 5-93962-053-4.

2. Батышев С.Я. Подготовка рабочих широкого профиля в условиях перехода к рыночной экономике / С.Я. Батышев. –М.: Проф. образование, 1993. - 394 с. - ISBN 5-8544-039-0.

3. Гусева А. С. Конкурентоспособность государственного служащего как условие успешной карьеры. Служебная карьера / А. С. Гусева; под ред. Е. В. Охотского. М.: Экономика, 1998. - 304 с. - ISBN: 5-282-01896-9 / 5282018969.

4. Тимченко, В. В. Сопровождение карьеры выпускников: актуальный взгляд на проблемы взаимодействия вузов с работодателями // Аккредитация в образовании. – 2008. – Март. – № 21. – С. 48–50.

5. Материалы международной научно-практической конференции [Электронный ресурс] 20–21 ноября 2011 года «Подготовка конкурентоспособного специалиста как цель современного образования» - Режим доступа: <http://sociosphera.com/files/conference/2011/k-41-11-11.pdf>

ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В СИСТЕМЕ СТАНОВЛЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОГО СПЕЦИАЛИСТА В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЫ

**Зинюхина Н.А., канд. техн. наук,
Никулина Ю.Н., канд. экон. наук, доцент
Оренбургский государственный университет**

В современных условиях управления процессами развития высшей школы в России важное место занимает цифровая трансформация, подразумевающая использование современных цифровых технологий в исследовательской, образовательной и управленческой деятельности. Поэтому разработка и внедрение информационных технологий в образовательных организациях высшего образования, включающих программные системы коллективного пользования и цифровые платформы, является одним из основополагающих факторов в реализации стратегии развития вуза [1].

Информационные системы управления вузом должны учитывать при внедрении на практике принцип интегрированности информации как на уровне баз данных, так и на уровне бизнес-процессов, а также принцип гибкости и адаптивности с учетом особенностей развития конкретного университета.

Особое внимание в системе управления вузом приобретают вопросы развития системы профориентации и содействия трудоустройству выпускников вуза. Исследование данной системы и разработка предложений по ее совершенствованию должны быть основаны на использовании результатов комплексного мониторинга становления конкурентоспособного специалиста от абитуриента до молодого специалиста.

Информационные технологии в системе конкурентоспособного специалиста подразумевают с одной стороны создание в университете специализированных программных систем для обработки результатов исследований потребителей образовательных услуг (абитуриентов, студентов, выпускников, молодых специалистов, предприятий-работодателей), с другой - формирование единого информационного пространства в области содействия временной занятости студентов и трудоустройству выпускников [2].

Необходимость создания в университете программных систем обработки результатов комплекса исследований потребителей образовательных услуг обусловлена реализацией одной из приоритетной задачи программы «Развитие образования» на 2013-2020 годы - создание системы мониторинга качества образовательных результатов и факторов, на них влияющих, включая многолетние исследования образовательных, трудовых, жизненных траекторий детей и молодежи.

С этой целью в Оренбургском государственном университете ежегодно проводится мониторинг целевой аудитории потребителей образовательных услуг (абитуриентов, студентов, выпускников, молодых специалистов, предприятий-

работодателей), в основе которого лежит использование специализированных информационных систем для обработки полученных данных.

Функциональная подсистема ИАС ОГУ «Профессиональное самоопределение – трудоустройство» предназначена для проведения комплексного мониторинга становления конкурентоспособного специалиста и позволяет автоматизировать функции мониторинга, сформировать интегрированную информацию для дальнейшего анализа и принятия эффективных решений. В структуру функциональной подсистемы входят программные системы «Анкетирование выпускников школ, гимназий», «Выпускник ОГУ», «Кадровые предпочтения работодателей и требования к уровню подготовки молодых специалистов».

Результатом проведенных исследований является разработка рекомендаций по повышению уровня конкурентоспособности молодых специалистов и развитию партнерских отношений с предприятиями-работодателями региона, на основании которых формируются:

- рекомендации по корректировке профориентационной работы и повышению уровня профессионального самоопределения студентов (определение востребованных рынком труда и потребителями образовательных программ с целью определения стратегии приема студентов очной формы обучения; разработка максимально эффективной модели профориентационной кампании) и проект программы профориентационной работы высших учебных заведений с абитуриентами;

- программы мероприятий высших учебных заведений, направленные на повышение уровня профессиональной подготовленности и конкурентоспособности выпускников вузов на современном рынке труда (разработка дисциплин психолого-педагогического цикла, обучающих студентов методам эффективного поведения на современном рынке труда и стратегиям индивидуального трудоустройства; формирование проекта программы содействия трудоустройству выпускников вузов региона).

Разработанные программные системы «Биржа труда», «Выпускник ОГУ» и «Менеджер трудоустройства» позволяют автоматизировать процессы взаимодействия с ведущими предприятиями региона в области формирования кадрового резерва и подбора кадров из числа выпускников университета [3].

В ОГУ функционирует информационно-поисковая система (ИПС) «Биржа труда» - с базами данных вакансий и резюме, с возможностью поиска по различным критериям. ИПС взаимодействует с интегрированной базой данных информационно-аналитической системы ОГУ. Результаты работы ИПС отображаются на сайте вуза (рисунок 1)



Рисунок 1 - Интерфейс ИПС «Биржа труда»

ИПС «Биржа труда» взаимодействует с другими программными системами в области трудоустройства студентов и выпускников: «Выпускник ОГУ» (позволяет формировать резюме каждого выпускника, печатать его, публиковать на сайте, обеспечивает формирование данных для проведения мониторинга становления конкурентоспособного специалиста) и «Менеджер трудоустройства» (автоматизированный учет данных о предприятиях-работодателях, предоставляемых вакансиях и размещения их на сайт университета)- рисунок 2.

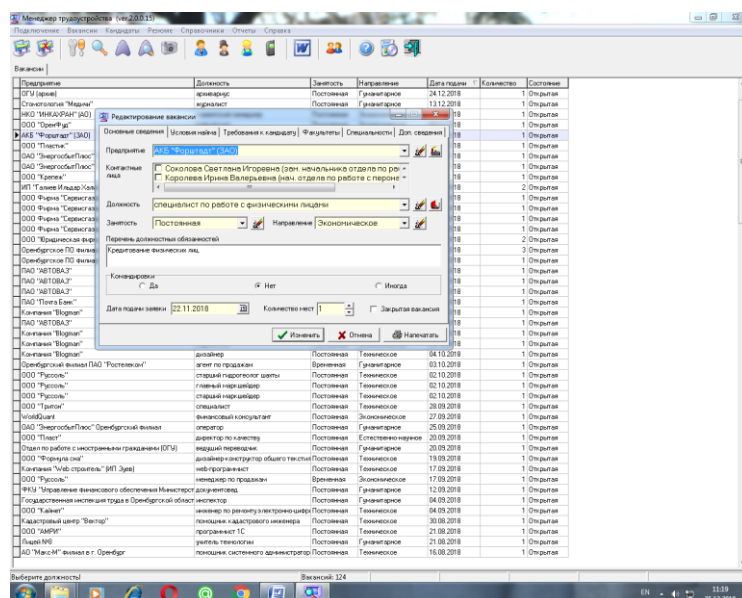


Рисунок 2 – Интерфейс ПС «Менеджер трудоустройства» (редактирование вакансии)

Использование программных систем позволяет создавать ряд отчетов с различными статистическими показателями, отражающими проводимую работу по содействию временной занятости студентов и трудоустройству выпускников.

По результатам ежегодного анкетирования выпускников в программной системе «Выпускник ОГУ» формируется банк резюме выпускников университета, которые автоматически генерируются на сайт университета в ИПС «Биржа труда». За 2017-2018 учебный год банк данных выпускников ОГУ пополнился на 2171 резюме. Для автоматизации функций ведения и учета данных о предприятиях-работодателях, предоставляемых вакансиях и трансформации их на сайт университета в Оренбургском государственном университете функционирует программная система. В 2017-2018 учебном году с заявками на молодых специалистов-выпускников ОГУ обращались работодатели как Оренбургской области, так и других регионов, всего поступило 318 вакансий от 216 предприятий. В итоге более 1000 студентам и выпускникам, имеющим проблемы в трудоустройстве, были выданы направления на работу.

В рамках формирования единого информационного пространства в области содействия трудоустройству выпускников разработан и успешно функционирует сайт отдела по продвижению образовательных услуг и работе с выпускниками Оренбургского государственного университета (<http://job.osu.ru>)- рисунок 3.

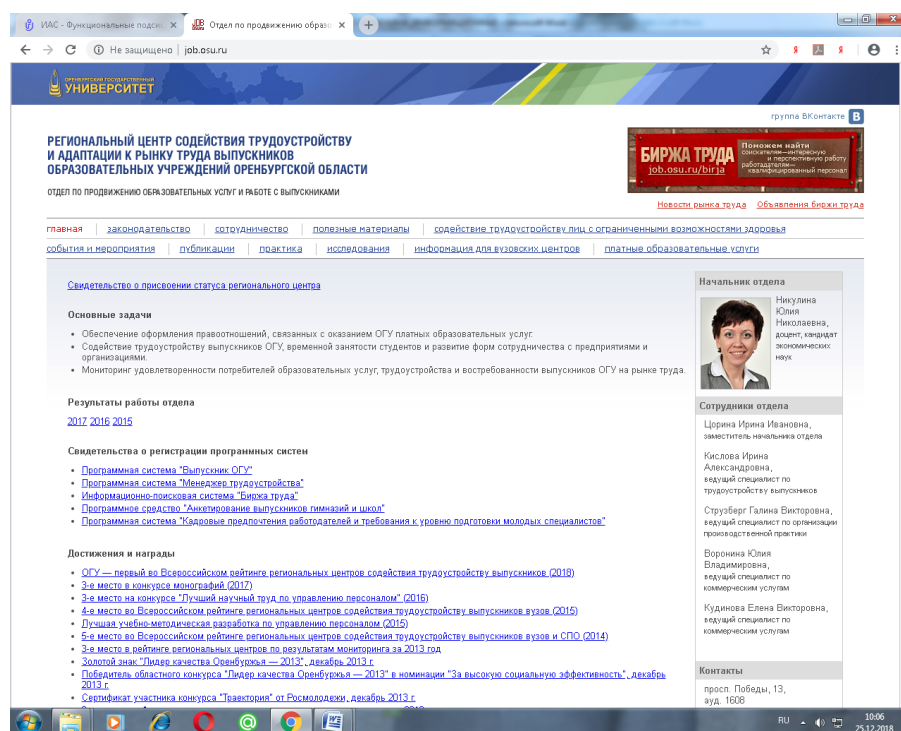


Рисунок 3- Интерфейс сайта отдела по продвижению образовательных услуг и работе с выпускниками

На сайте размещены материалы о центре и направлениях его работы. Информация, размещенная на сайте, полезна для абитуриентов, студентов,

выпускников университета и других учебных заведений Оренбургской области и других регионов, предприятий-работодателей, сотрудников других центров.

В разделе «Полезные материалы» для студентов и выпускников представлена информация о мероприятиях, о спросе и предложении на рынке труда, база данных вакансий, полезные материалы (методические рекомендации по составлению резюме, рекомендательных и сопроводительных писем, эффективному поиску работы, прохождении интервью).

В разделах «Сотрудничество» и «Практика» работодатели могут ознакомиться с перечнем направлений подготовки, информацией о сроках прохождения практик; графиком проведения защит дипломных работ; просмотреть резюме соискателей; разместить свои вакансии и заявки на практику.

Разделы «Законодательство», «События и мероприятия», «Региональная система содействия трудоустройству выпускников» предназначены как сотрудникам других центров, так и студентам, и работодателям.

В заключении стоит отметить, что использование цифровых технологий и платформ в области содействия трудоустройству студентов и выпускников позволяет не только автоматизировать процесс становления конкурентоспособного специалиста, но и повысить качество принятия управленческих решений в этой области.

Список литературы

1. Зинюхина, Н. А. Профессиональные стандарты как инструмент анализа и управления качеством подготовки специалистов / Зинюхина Н. А., Никулина Ю. Н. // Интеллект. Инновации. Инвестиции, 2018. - № 7. - С. 29-34.

2. Никулина, Ю. Н. Формирование региональной политики социального партнерства в области подготовки конкурентоспособных специалистов/ Ю.Н. Никулина // Креативная экономика. - 2015. Т.9. № 9 - С. 1173-1190.

3. Ковалевский, В. П. Формирование информационно-образовательной среды вуза: опыт Оренбургского государственного университета / В. П. Ковалевский, В. В. Быковский, Т. В. Волкова, Е. В. Дырдина // Информатизация образования и науки. — 2015. — № 2 (26). — С. 15–23.

ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ ПО РЕАЛИЗАЦИИ МОЛОДЕЖНОЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

Кислова И.А.

Оренбургский государственный университет

Экономические кризисы в России оставили после себя много проблем в разных сферах человеческих отношений, в том числе и в сфере занятости. Этот негативный процесс затронул и молодежь как участника рынка труда. Молодое поколение страны обычно рассматривается как гарант будущего и общественно-финансовой устойчивости страны, как единый стратегический ресурс формирования общества.

Молодежь представляет собою особенную общественно-демографическую категорию. Среди ученых нет конкретного мнения, что такое молодое поколение: роль, возрастная стадия либо общественная категория. Молодежь не имеет статуса, который характерен для других групп общества и занимает в нем особое положение [5].

Если рассматривать проблемы молодежи в России, то можно констатировать, что достаточно значимы и весомы вопросы, касающиеся занятости молодых людей. Согласно статистики, в первой половине 2018 года было предложено 250000 вакансий и размещено 2327434 резюме, причем доля вакансий для молодых людей составила лишь 9% от их общего числа. В третьем квартале 2018 года на одну вакансию было предложено семь резюме молодых людей [4].

В прилагаемых условиях молодежь вынуждена искать способы обеспечения достойного уровня жизни. Поэтому одной из задач государства является разработка и реализация основ государственной молодежной кадровой политики.

Для разработки принципов формирования государственной кадровой политики существует необходимость использования зарубежного опыта, адаптированного к условиям нашей страны.

Можно констатировать, что стратегическими векторами регламентации молодежной политики в современных государствах являются:

- информирование молодежи о ее правах;
- создание государством условий, необходимых для ее развития;
- поддержка молодежных организаций и инициатив.

Эти векторы определяют и законодательное регулирование молодежной политики. К ним можно отнести:

- обеспечение личной неприкосновенности молодежи;
- создание условий для реализации прав на участие в политической жизни;
- права на работу, на медицинскую помощь, на бесплатное образование и досуг [2].

Существенную роль в реализации молодежной кадровой политики в странах Западной Европы играет ЮНЕСКО, под патронажем которого в настоящее время существуют консультативные молодежные службы. Белая Книга

о молодежи - самый первый документ в сфере молодежной политики, который был принят Европейской Комиссией в 2001 году [3].

Число безработных людей в мире в 2017 году - 71 млн. человек, молодежная безработица при этом составила тридцать пять процентов. В странах Европы также достаточно высокий уровень молодежной безработицы, по данным Евростата средний ее уровень в Европе в 2017 году составил около 24 % от общего числа населения [4].

Для ликвидации данной проблемы в Европе предпринимают различные меры:

- поддержка инициатив по получению образования и выделения льгот и субсидий для компаний, в которых работают молодые люди;
- программы социального труда;
- развитие профессионального образования;
- «startup» – поддержка молодых предпринимателей;
- предоставление возможностей для стажировок.

Формы работы с молодежью в разных государствах отличаются друг от друга. Это зависит от различных причин: от особенностей исторического развития народов, проживающих на территории страны, от экономических и социальных составляющих.

В Европе, например, проводятся различные мероприятия по решению проблем занятости молодежи и практически все государства еврозоны разработали стратегии по социализации молодежи и ее трудоустройству.

Большую роль в этом вопросе играет образование, так как при этом молодежь участвует в процессе социализации. Например, в Чехии все больше молодых людей продолжают учебу ввиду сложности процесса получения пособий по безработице.

В Польше существует «практика комбинированной стратегии», которая предполагает прохождение стажировок и профессиональную переподготовку.

В Австрии одно из важных направлений – развитие предпринимательских навыков в молодежной среде. Предпринимательство предполагает рост национальной экономики и является одним из способов самозанятости молодежи.

В ряде европейских странах широко используется сотрудничество технических вузов с инновационными предприятиями, что, в свою очередь, является условием для разработки новых методов обучения и использования их в учебных программах [1].

Но, несмотря на разницу подходов к реализации молодежной кадровой политики, все страны признают особую важность работы с молодежью и интеграцию ее в общество. Очень важна роль в регулировании молодежной политики региональных и местных органов власти, на которые возлагается круг приоритетных задач:

- службы занятости по консультации молодых людей в вопросах трудоустройства;
- выделение средств для поддержки молодежных организаций.

Молодежная политика в европейских государствах является системной, несмотря на различие подходов в отдельных странах. В быстро меняющемся мире стратегические преимущества получают те государства, которые могут эффективно использовать инновационный потенциал развития, главной направляющей и действующей силой которого, является молодежь [1].

В настоящее время в мире ведется большая работа для развития молодежной кадровой политики. Так, в сентябре 2018 года на 73-й сессии Генеральной Ассамблеи ООН Генеральный секретарь рассказал о новой стратегии «Молодежь - 2030», которая будет способствовать расширению прав 1,8 млрд. молодых людей [4].

И так, основные направления обеспечения эффективности государственного управления занятостью молодежи это:

- система профессионального обучения молодежи;
- программы переобучения для повышения конкурентоспособности молодежи;
- разработка региональных и целевых программ в области занятости.

Подводя итог, можно отметить, что для внедрения опыта кадровой молодежной политики других стран необходимо рассмотрение методов реализации конкретных программ и успешная адаптация зарубежных методик к условиям и реалиям России.

Список литературы

1 Анализ зарубежного опыта в области содействия трудоустройству выпускников и оценка применимости их в российских условиях – М.: Общероссийская общественная организация «Деловая Россия», 2011 – С. 12.

2 Андреев, А.И., Ильин, И.В. Государственная молодежная политика Российской Федерации: Стратегические ориентиры развития // Almaty, Вестник высшей школы, 2016. – № 5. – С. 46-53

3 Молодежная политика в России – взаимодействие всех субъектов общества / ред. колл.: Н.И. Сафирова // ПТиПУ. – 2015. – №3. – С.119-126.

4 Росмолодежь – Федеральное агентство по делам молодежи [Режим доступа]: <https://fadm.gov.ru/>

5 Теория и практика государственной молодежной кадровой политики: учебное пособие / Ю.Н. Никулина, И.А. Кислова; Оренбургский гос. ун-т. – Оренбург: ОГУ, 2018

ПРОБЛЕМЫ ПРОЕКТИРОВАНИЯ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ МАРШРУТОВ В РОССИИ

Кучеренко К.А.

ООО Газпром подземремонт Уренгой, город Оренбург

В статье рассматривается главная часть реализации профессиональной подготовки – индивидуальный образовательный маршрут, на основе проведенного анализа Российского ФГОС и стандартов ведущих мировых стран.

В России до сих пор идут дебаты по правильному построению и реализации в практике, созданию универсальной модели индивидуального образовательного маршрута для обучающихся на всех ступенях образовательного процесса.

На данный момент в образовании идет поиск самых эффективных форм образования, построение условий для качественного обучения для роста и формирования компетенций для обучающегося.

Следует отметить, что главным направлением деятельности образовательных учреждений осуществляющих дополнительное образование детей является поиск условий для жизненного, личностного и профессионального самоопределения, что способствует развитию личности в целом.

Устоявшиеся методы обучения, направляющие личность к обобщенному, единому, стандартному образовательному пути, требуют от обучающихся только усидчивости и высокий количественный результат обучения при этом, не развивая стремление к развитию и мотивации в познании. Заметно, что при максимальном учете особенностей обучающихся, для формирования комплекса знаний, умений и навыков, эффективном совершенствовании в образовании – идеальным считается индивидуальный образовательный маршрут.

Считается, что процесс индивидуализации образования, направляется на активность, интересы, инициативность обучающегося и открытую позицию педагога. Совместная работа педагога и обучающегося ориентирована на формирование предметных умений и универсальных умений, на получение учебных результатов в продуктивной форме.

Индивидуализированное образование проходит благодаря индивидуальному образовательному маршруту обучения (ИОМ).

Индивидуальный образовательный маршрут – это движение ученика в освоении содержания образования, определяющееся индивидуальными особенностями и уровнем развития интеллектуальных способностей.

Необходимость разработки ИОМ обуславливается рядом условий:

- осознанием всеми участниками образовательного процесса необходимости и значимости ИОМ, как одного из способов самоопределения, самореализации и проверки правильности выбора направления дальнейшего обучения;
- проведением психолого-педагогической и информационной поддержки, разработки индивидуального образовательного маршрута обучающегося;
- активным включением обучающегося в деятельность по созданию индивидуального образовательного маршрута;

- организацией рефлексии как основы коррекции индивидуального образовательного маршрута.

Цель ИОМ: создание условий для самовыражения и самореализации учащегося.

Задачи ИОМ:

- овладение глубокими знаниями, умениями и навыками;
- развитие интереса обучающегося к освоению новых техник;
- создание авторских эскизов для своих работ и собственные проекты;
- осуществление образовательного процесса в соответствии с познавательными потребностями;
- способствование развитию образного мышления посредством создания чего – то нового.

В США и европейских странах понятия государственных стандартов высшего образования не существует. Акцент в Европе (Швеции, Великобритании...) делается на то, что система образования – демократизирована при непосредственном участии в образовательном процессе студентов и общественных организаций.

В случае с Россией видно, что это направление только намечается.

Анализ современного состояния содержания ФГОС показывает, что:

- у ВУЗов появились более широкие возможности в плане разработки и утверждения образовательных программ;
- стал использоваться компетентностный подход при оценке результативности (активные и интерактивные формы проведения занятий);
- появилась возможность выбора обучающимися дисциплин из состава ООП (в размере 1/3 вариативной части программы). ФГОС содержит такую статью: ВУЗ обязан обеспечить обучающимся реальную возможность участвовать в формировании своей программы обучения, включая возможную разработку индивидуальных образовательных программ. Но как именно студенты могут поучаствовать в этом процессе конкретно непонятно. К примеру, во Франции издается каталог для граждан, содержащий перечень аннотированных направлений и специализаций образования. В английских ВУЗах студент, исходя из своих приоритетов, сам выбирает курсы дополнительного изучения из длинного списка дисциплин, предлагаемых университетом. При определении собственного образовательного направления, студенты составляют индивидуальные учебные планы. Студенты могут посещать различные лекции, выбирая из них наиболее понравившиеся. В процессе обучения не исключается возможность замены учебного курса. Не запрещается включать в индивидуальный учебный план курсы сверх факультетской нормы. Но первостепенная задача – успешная защита своего минимального норматива, а уже потом – углубление в факультативы [4].

Что касается федеральных государственных стандартов высшего образования (ФГОС ВО) содержит такую информацию: ВУЗ обязан обеспечить обучающимся реальную возможность участвовать в формировании своей программы обучения, включая возможную разработку индивидуальных

образовательных программ. Но как именно обучающими будет реализовываться данная программа конкретно не установлено. При определении собственного образовательного направления (по желанию), обучающимися сотрудниками учебных отделов составляются индивидуальные учебные планы.

Образование, получаемое в университете, направлено на развитие профессионализма будущих специалистов и неразрывно связано со всеобщей индивидуализацией и дифференциацией обучения.

В Российской образовательной практике свобода выбора обучающихся своего индивидуального пути образовательного развития практически отсутствует.

Сложность создания российскими ВУЗами условий для формирования универсальных способностей, основанных на новых социальных потребностях студентов, обусловлена дифференцированными причинами. Тенденция к построению студентом своего образовательного пути или индивидуального образовательного маршрута в России существует. Один путь реализации индивидуального подхода в обучении предлагается РГПУ им. А.И. Герцена, - это ввод новых ролей преподавателя в современных условиях. Среди ролей - выделение академического консультирования. Академический консультант - это человек, для которого выделена отдельная роль в образовательной системе. Носитель данной роли занимается исследованием жизненных планов

студентов, профессиональных планов, исходя из этого, помогает студентам с выбором программы, курса, планированием курса обучения в ВУЗе.

Другой путь, который используется некоторыми ВУЗами-«Индивидуальный образовательный маршрут». Выделяются разные типы ИОМ и средства реализации. А.В. Слепухин предлагает включать ИОМ в образовательный процесс высшей школы на основе использования информационно-коммуникационных технологий. Согласно этой позиции студент может построить ИОМ путем создания информационно-коммуникационного пространства, представляющего собой совокупность электронных образовательных ресурсов, информационных ресурсов о своих психических особенностях и организационно - педагогических условий. Так устанавливаются связи любыми субъектами педагогического поля. Реализация ИОМ - последовательная самоуправляемая деятельность студента при информационной поддержке преподавателя, являющейся педагогическим обеспечением формирования и развития готовности к профессиональной деятельности [1].

Возникают определенные сложности реализации пути ИОМ в условиях ВУЗов:

- Трудности в перестроении имеющейся системы, ввиду исторически сложившихся условий развития образования в России.

- Необходимость использования дополнительных ресурсов, включая и временные затраты, для обработки больших объемов информации при сборе данных.

- Недостаточно разработано методическое обеспечение вопроса реализации.

Необходимо учитывать согласованность позиций образовательного процесса и его результата с позицией работодателей. Результаты обучения должны эффективно применяться в условиях выполнения профессиональной деятельности. Отсюда, вытекает актуальность интеграции образовательного процесса с профессиональной деятельностью, которую студент планирует осуществлять в будущем. Что при меняется к данной ситуации?

- Удлиненная во времени профессионализация.
- Дополнительное обучение выпускника в условиях предприятия.
- Удлиненная во времени адаптация.

К сожалению, все эти меры бывают непривлекательными для самих работодателей, приводя к дополнительным затратам.

Для решения актуальных проблем в этой сфере необходима разработка нового подхода, инструментов, способных решить их. Принятие мер, обеспечивающих комплексное решение данной задачи.

Список литературы

1. Кунаш, М.А. Индивидуальный образовательный маршрут школьника: / М. Кунаш. – Волгоград: УЧИТЕЛЬ: 2013.
2. Пахомова, Н.Ю. Метод учебного проекта в образовательном учреждении: / Н. Пахомова. – Москва: АРКТИ: 2013.
3. Сергеев, И.С. Как организовать проектную деятельность учащихся: / И. Сергеев. - Москва: АРКТИ: 2013.
4. Джумагулова, Т.Н. Одаренный ребенок: дар или наказание: / Т. Джумагулова.- СПб: Речь: 2015.
5. Александрова, Е.А. Элементы индивидуализации учения: / Е. Александрова. – Москва: Шк. технологии.- 2013.-№ 2 –
6. Гаязов, А.С. Образование и образованность гражданина в современном Мире: / А. Гаязов. - Москва: Наука, 2013. – С. 191-205.
7. Гершунский, Б.С. Концепция самореализации личности в системе обоснования ценностей и целей образования: /Б. Гершунский. - Педагогика – 2013.- № 8 – с. 9-13.
8. Логинова, Л.Г. Сущность результата дополнительного образования детей: / Л. Логинова. - 2013.
9. Пискунова, Е.В. Технология построения индивидуального образовательного маршрута школьника как средство формирования готовности к жизненному самоопределению:/ Е. Пискунова: Обновление школьных технологий образования: - СПб: 2013.
10. Поташника, М.М. Управление качеством образования:/ М. Поташника.- Педагогическое общество России, 2014. – С. 20.
11. Хуторской, А.В. Методика продуктивного обучения: пособие для учителя:/ А. Хуторский. – М.: Гум. изд.центр ВЛАДОС, 2014 – 320с.
12. Шадриков, В.Д. Индивидуализация содержания образования:/ В. Шадриков.- Шк. Технологии: – 2014. 2 – с.53-66.

13. Глазков, А.В. Развитие индивидуального стиля субъекта деятельности: / А. Глазков./ Стратегия повышения качества подготовки специалистов в лингвистическом университете в контексте Национальной образовательной инициативы «Наша новая школа»: науч.-практ.конф. (Иркутск, 6 мая 2013 г.) / науч. ред. Л.А. Выговский, Т.В. Живокоренцева. – Иркутск: ИГЛУ,2013. – С. 7.

14. Лабунская, Н.А. Индивидуальный образовательный маршрут студента: / Н. Лабунская. -подходы к раскрытию: Известия Российского гос.пед ун-та им А.И. Герцена. – 2013. –С. 79-90.

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМООПРЕДЕЛЕНИЯ АБИТУРИЕНТОВ ПРИ ПОСТУПЛЕНИИ В ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ УЧРЕЖДЕНИЯ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ

Тагирова Л.Ф., канд. пед. наук, доцент

Малышев А.О.

Оренбургский государственный университет

Каждый год во все учреждения профессионального образования подаются документы на зачисление в число студентов тысячи абитуриентов. Перед ними стоит задача – выбрать свою будущую профессию. Одни абитуриенты точно знают, в какой сфере профессиональной деятельности хотят быть занятыми. Другие испытывают затруднения при выборе профессиональной сферы. Некоторые, в свою очередь, вовсе не задумывались над этим вопросом несмотря на то, что в школах проводятся профориентационные мероприятия.

Такое положение дел оказывает отрицательный эффект на развитие экономики региона, так как по окончании учебного учреждения, либо на заключительном этапе обучения, выпускники делают вывод о неправильном выборе направления обучения и заявляют о том, что не собираются трудоустраиваться по полученной профессии, либо получают отказ от работодателя в связи с некомпетентностью.

Исходя из этого, возникает необходимость в принятии мер, позволяющих повысить степень правильного выбора профессиональной направленности обучения абитуриентом. Так как на уровне школы профориентационная работа обучающихся уже проводится, такие меры имеет смысл принимать на уровне приёмной комиссии профессионального образовательного учреждения.

Такая проблема также коснулась и Оренбургского колледжа экономики и информатики (государственное автономное профессиональное образовательное учреждение, ГАПОУ). ГАПОУ «ОКЭИ» – это учреждение среднего профессионального образования (СПО), осуществляющее подготовку специалистов среднего звена по укрупнённым группам специальностей «09.00.00 Информатика и вычислительная техника» и «38.00.00 Экономика и управление».

В ходе приёмной кампании не редки случаи, когда абитуриенты при подаче документов просят секретарей приёмной комиссии не только проинформировать об имеющихся направлениях обучения, но и дать консультацию, на какое направление обучения подать заявление. В такой ситуации затруднения испытывает не только абитуриент, но и сам секретарь.

На основании предоставляемого абитуриентом аттестата можно довольно адекватно оценить его интеллектуальные возможности, чего недостаточно для дачи качественной консультации, требуется также оценка личностных качеств. Секретарю было бы полезно иметь портрет «эталонных» студентов по каждому направлению обучения, из которых выходят наилучшие специалисты, востребованные на рынке труда. Но, даже имея такой портрет, на рекомендацию

для абитуриента будет оказывать влияние субъективное мнение секретаря, и, к тому же, соединить все показатели воедино довольно сложно.

На данный момент процесс формирования консультации абитуриенту производится секретарями приёмной комиссии и не автоматизирован. В своей работе по консультированию секретарь использует описания общих и профессиональных компетенций по каждому направлению обучения и текущий ранжированный список поданных заявлений.

Таким образом, целью проводимого научного исследования является автоматизация информационных процессов по поддержке принятия решения абитуриентом о выборе специальности в учреждении среднего профессионального образования.

Объектом научного исследования выступает информационное и программное обеспечение приемной комиссии учреждения среднего профессионального образования на примере ГАПОУ «ОКЭИ».

Предмет научного исследования – методы и средства выбора абитуриентом направления дальнейшего обучения.

Границами научного исследования являются интеллектуальные возможности и личностные качества абитуриента.

Гипотеза: разработка и внедрение автоматизированной информационной системы (АИС) поддержки принятия решения абитуриента учреждения СПО позволит повысить степень правильного выбора направления обучения.

Также, разработка АИС позволит реализовывать следующие функции: вести базу данных абитуриентов, а также интеллектуальных и личностных показателей лучших выпускников по каждому направлению обучения и на их основе формировать консультацию для абитуриента. К тому же такая система облегчит работу секретаря приёмной комиссии. Для обработки показателей предполагается применение методов интеллектуальной обработки данных.

На рисунке 1 приведен диаграмма потоков данных приёмной комиссии при внедрении АИС поддержки принятия решения абитуриента учреждения СПО.

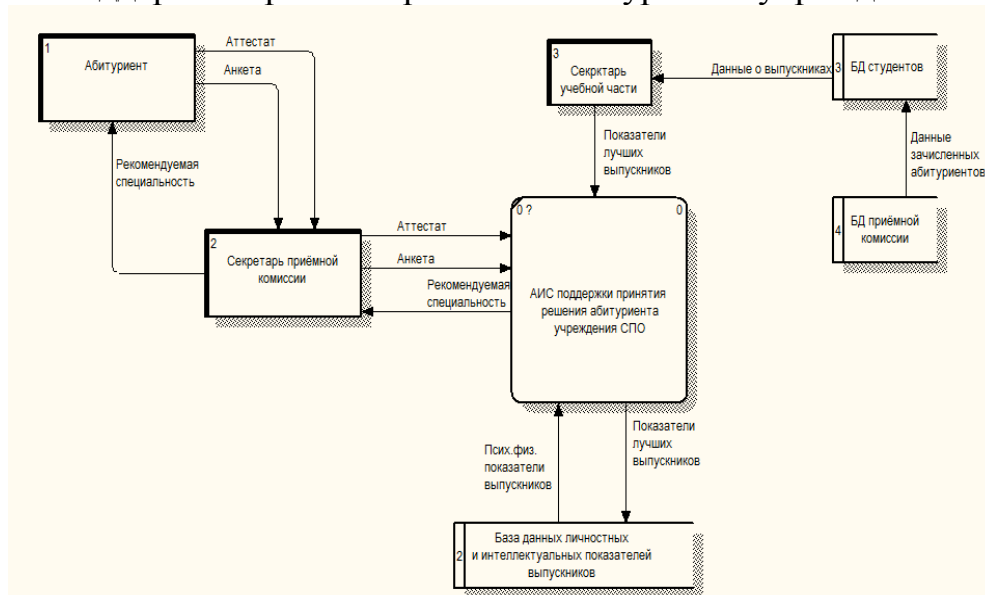


Рисунок 1 – Диаграмма потоков данных при реализации АИС поддержки принятия решения абитуриента учреждения СПО

Далее описано движение потоков данных, представленных на рисунке 1. Интеллектуальные показатели извлекаются из базы данных (БД) с информацией о студентах, личных дел студентов и переносятся в БД личностных и интеллектуальных показателей студентов секретарем учебной части через программное обеспечение описываемой АИС. На данном этапе под лучшими выпускниками понимаются студенты, защитившие выпускные квалификационные работы на оценку «отлично» и имеющие высокую степень удовлетворенности обучением в колледже. Личностные показатели выпускников предполагается извлекать из БД студентов, которые были туда перенесены из БД приёмной комиссии прошлых периодов.

На следующем этапе проводимого исследования была разработана функциональная диаграмма процесса формирования консультации для абитуриента при поступлении в образовательное учреждение. На рисунке 2 изображена контекстная диаграмма в методологии IDEF0 CASE-средства BPwin.

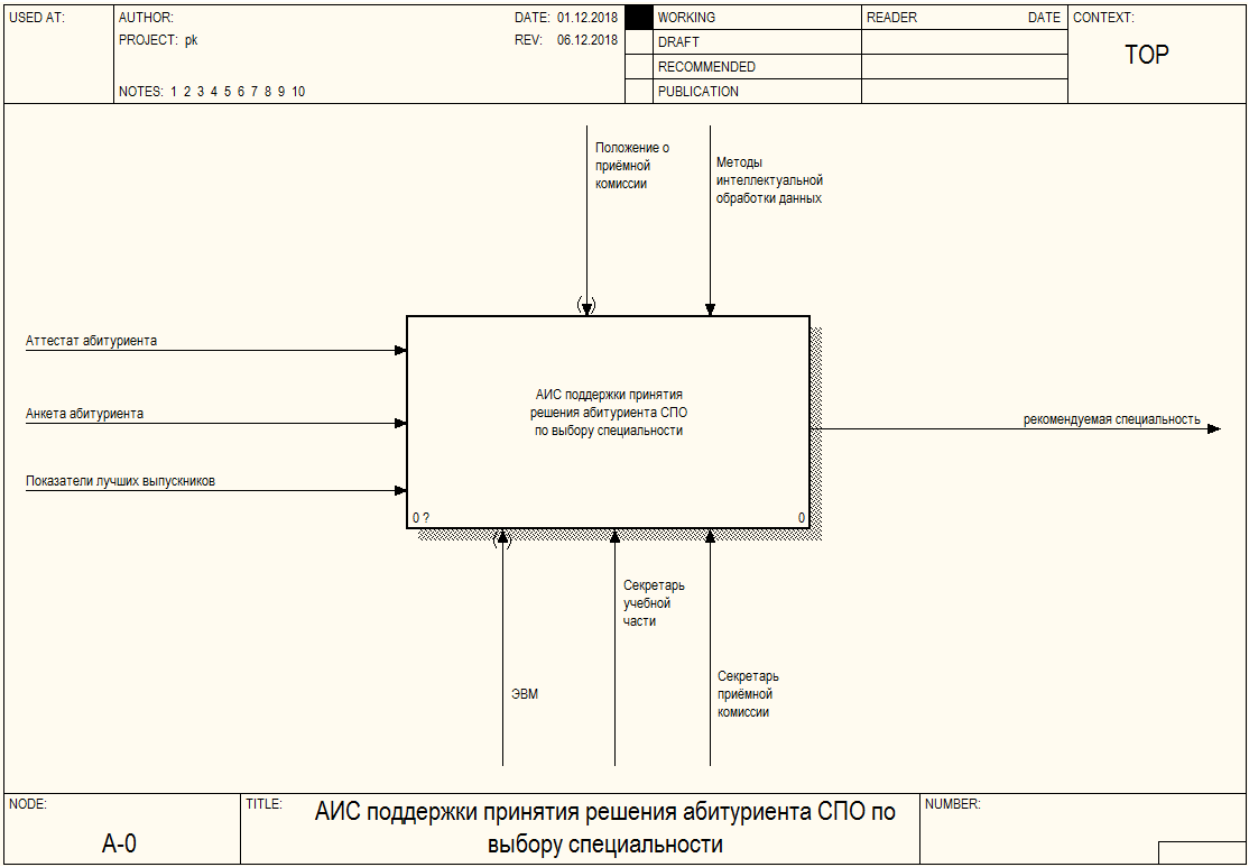


Рисунок 2 – Контекстная диаграмма IDEF0 АИС по формированию рекомендации абитуриенту

На рисунке 3 представлена диаграмма декомпозиции первого уровня с отображением последовательности процессов по формированию рекомендации.

Список литературы

1 CASE-технология моделирования процессов с использованием средств BPWin и ERWin учебное пособие / А.Ф. Похилько, И.В. Горбачев. – Ульяновск: УлГТУ, 2008. – 120 с

2 Болтунов, Г.И. Разработка прогнозирующей модели оптимизации выбора абитуриентом направления подготовки / Г.И. Болтунов, А.В. Лямин, А.В. Каменев // Жур-нал научных публикаций аспирантов и докторантов. — 2013. — №6 — С. 197 – 199

3 Закирова, Э.И. Информационная поддержка принятия решений при отборе студентов в магистратуру ВУЗа на основе компетентностного подхода: Дис. канд. тех. наук: 05.13.10 / Э.И. Закирова. — Чайковский, 2014. — 184 с.

4 Халин, В. Г. Системы поддержки принятия решений. Учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры: учебник / В.Г. Халин и др. — М. : Издательство Юрайт, 2015. — 494 с.

5 Янгуразова, Н.Р. Принятие решений в многокритериальной задаче на основе экспертной системы (на примере выбора специальностей в УГАТУ): Дис. канд. тех. наук: 05.13.10 / Н.Р. Янгуразова. — Уфа, 2006. — 125 с.

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОРИЕНТАЦИИ И СОДЕЙСТВИЯ ТРУДОУСТРОЙСТВУ ОБУЧАЮЩИХСЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

Мишустина Л.А.

Орский гуманитарно - технологический институт (филиал) ОГУ

Подготовка студента к конкретной профессии (специальности) – цель профессионального образования. Стратегия профессионального обучения отражена в Федеральных государственных образовательных стандартах: Образовательные результаты, являющиеся объектом стандартизации, включают профессиональные и общее компетенции. Работа направлена на привитие интереса и любви к будущей специальности, формирование общих и профессиональных компетенций будущих работников машиностроительной отрасли. И в свою очередь будущий рабочий поучает профессиональные знания достаточно качественно. Выкладываясь максимально, студенты в процессе обучения приобретают навыки будущего квалифицированного рабочего.

Несмотря на это, вопрос подготовки учащихся к осознанному выбору профессии в настоящее время остается не решенным, и наиболее актуальным в системе воспитания подрастающего поколения. Именно осознанный выбор профессии дает студенту перспективу и уверенность в получении профессиональных навыков и карьерного роста в будущем.

Преподавание профессиональных дисциплин у студентов факультета средне – профессионального образования Орского гуманитарного технологического института (филиала) ОГУ выпадает на третий семестр подготовки. На этапе обучения студент, открывает для себя мир профессии со всеми ее тонкостями и для не многих, но становится понятно, что направление в выборе профессии было сделано не верно. Представление о будущей профессии, искажено и представляется совершенно иным.

По статистическим данным Российской газеты картина в целом такова, что от трети до четверти выпускников 8 и 11-х классов с выбором профессии пока не определились. Но больше половины уже могут назвать конкретное направление. Здесь главным мотивом тоже выступает "мне интересно", на втором месте - "таким специалистам хорошо платят". 18% одиннадцатиклассников и 16% девятиклассников, уже определившихся с выбором профессии, уверены, что именно она в наибольшей степени отвечает их характеру и способностям. Каждый пятый ценит престиж своей будущей специальности, а примерно каждый двадцатый готов "продолжить семейную традицию". Каждый шестой мечтает после вуза сделать карьеру, на 1-2% больше - готовы "приносить пользу обществу и своей стране". К сожалению, лишь трое из сотни выпускников хотят посвятить себя науке. Молодые люди не свободны и от сомнений. При том, что 93% выпускников намерены хотя бы попытаться поступить в вуз, в правильности своего выбора уверены только две трети (а среди абитуриентов техникумов - половина) [2].

Сегодня в профориентации существуют явные проблемы, которые выражаются в следующем:

- отсутствие единой системы организации профориентации;
- необходимость проведения профориентации учебными заведениями;
- необходимость привлечения будущего работодателя к профориентации.

Проблемы решаемы, но только при наличии комплексов и мер, системности и компетентности.

Работа по профессиональной ориентации ребенка, заключается в том, что мероприятия должны проводиться с 1 по 11 класс. Начиная от первичных сведений о профессии в целом, до осознанного выбора определенной профессии согласно психологическим качествам учащихся, его желания. Профессиональная ориентация не должна основываться только на предоставлении теоретических, общих сведений о профессии, важно донести все тонкости о знаниях и умениях присущих профессии, показать наглядно, дать возможность каждому школьнику увидеть непосредственно место работы, поработать на тренажерах, посидеть за пультом управления. Правильный и спланированный подход в вопросе профессиональной ориентации, предполагает учет и развитие конкретных качеств учащегося, необходимых в будущей профессии. Так же не маловажную роль в выборе играет просвещение родителей в области профориентации. Последние два десятилетия характеризуются появлением большого количества новых профессий даже названия которых труднопроизносимы и не понятны старшему поколению. Работа учебных заведений города с родителями будущих абитуриентов должна основываться на представлении вновь образованных профессий, давать представление о современных требованиях, предъявляемых работодателем молодому рабочему, и это будет в свою очередь ориентировать их в вопросе выбора учебного заведения для подростка. Непосредственный контакт с информацией о наличии направлений подготовки в учебных заведениях, месторасположение учебных корпусов, материально – технологическое обеспечение и оснащенность образовательного процесса, наличие общежития, размер стипендии и иные виды материальной поддержки в свою очередь помогут иметь представление о процессе образования в них. Только после системного подхода смело можно утверждать, что работа по профориентации существенно решит задачи формирования профессионального самоопределения, личностного и профессионального развития обучающихся и сохранения контингента студентов.

Следует отметить, что не всегда охотно школы идут на сотрудничество с учебными учреждениями в организации профориентационной работы, что служит тормозом в профессиональном самоопределении потенциальных абитуриентов. Это одна из важных задач, требующая решения. На современном уровне мы должны рассматривать данный вопрос в контексте особого типа взаимодействия профессионального учреждения с субъектами и институтами рынка труда, службами занятости, кадровыми агентствами по трудоустройству, государственными и местными органами власти, общественными организациями.

Ежегодно факультет совместно с ООО «МК ОРМЕТ ЮУМЗ» проводятся встречи со школьниками и их родителями на общешкольных собраниях не только

в школах и гимназиях города, а так же близлежащих городах. Организовываются экскурсии для воспитанников Детского дома г. Орска, на которых ребята знакомятся с факультетом, на которых подробно знакомятся с профессиями которые можно приобрести, с мастерскими и общежитием. Так же факультет ежегодно проводит день открытых дверей для всех выпускников города и области.

На сегодняшний день факультет активно сотрудничает с предприятиями и организациями города. Ведется активная работа с учебными отделами предприятий о прохождении студентами производственной практики. С предприятиями заключаются соответствующие договора, согласно которым к практикантам прилепляются специалисты для обучения профессии непосредственно на рабочих местах.

Со стороны предприятий в свою очередь идет определенная работа по подготовке молодых рабочих. Учебные центры при производстве активно работают с учебными учреждениями, со студентами заключаются договора, на основании которых предприятие гарантировано получает будущего работника, обязанного отработать указанный срок времени на предприятии, при этом кандидату на рабочее место выплачивается стипендия на время обучения. Нужно отметить, что на данный момент предприятия города. переживают не простое время – вынужденные простои и остановка на неопределенное время не позволяет проводить мероприятия, связанные с трудоустройством выпускников факультета

В заключении можно добавить, что профориентационная работа является важной ключевой составляющей, и решает вопросы только тогда, когда образует единую систему с новыми методами и формами совместной деятельности, с привлечением к этой деятельности школ, учреждений профессионального образования и потенциального работодателя. Подход к работе должен быть действительно системным и комплексным и только тогда можно будет рассчитывать на качественные результаты.

Список литературы

1 СТАТИСТИЧЕСКИЙ СБОРНИК "ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ОРГАНИЗАЦИИ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ В ОРЕНБУРГСКОЙ ОБЛАСТИ ' 2018"

2 Сухой бы «корочкой» питался / Российская газета
<https://rg.ru/2016/04/14/opros-79-uchashchihsia-hotiat-najti-rabotu-v-sootvetstvii-s-interesami.html>

РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ ПРОФОРИЕНТАЦИИ КАК ФАКТОР ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЗАНЯТОСТИ МОЛОДЕЖИ

Никулина Ю.Н., канд. экон. наук, доцент,

Шевченко Н. А.

Оренбургский государственный университет

В настоящее время содействие профессиональному самоопределению молодых людей – одно из приоритетных направлений государственной молодежной политики. Глубокая и вдумчивая подготовка школьников к выбору будущей профессии, осознание общественной значимости и востребованности выбранной специальности позволит им не только определить свой жизненный путь, но и содействовать решению государственных стратегических задач по обеспечению национальной экономики современными кадрами. В настоящее время во исполнение перечня поручений Президента Российской Федерации по итогам заседания Государственного совета от 23 декабря 2015 г. Минобрнауки разработан «Комплекс мер по созданию условий для развития и самореализации учащихся в процессе воспитания и обучения на 2016–2020 годы». Он направлен на совершенствование нормативно-правового регулирования, организационно-управленческих, научно - методических и информационных механизмов системы профессиональной ориентации и общественно полезной деятельности учащихся [1].

Организация эффективной профессиональной ориентации подростков и молодежи представляет собой одну из важнейших государственных задач. Профориентация не только способствует знакомству обучающихся с миром профессий и выбору ими своего профессионального пути, но и влияет на формирование трудовых ресурсов страны и социально-экономическое развитие общества в целом.

В современных условиях человек вынужден приспосабливаться к требованиям общества: повышать квалификацию, переобучаться, чем и обусловлено постоянное развитие, самоопределение, становление личности в профессиональном мире. Общая структура профориентации представлена на рисунке 1.

Главным условием профессионального формирования личности является ее готовность самостоятельно принимать решения о выборе профессии, специальности и месте работы с ориентацией на перспективные потребности рынка труда. Если говорить о времени профессионального самоопределения молодежи в целом и конкретного человека в частности, то оно может занимать всю человеческую жизнь [2]. Личность постоянно изменяется, развивается, это значит, что на разных стадиях ее развития конкретные задачи профессионального самоопределения могут быть решены по-разному.



Рисунок 1 – Структура профориентации

На наш взгляд, можно выделить следующие этапы развития профессиональной ориентации в России.

Первый этап был связан с появлением новых профессий и профессиональных школ, с развитием капитализма в России, когда стал формироваться рынок труда. Основная задача профориентационной работы на данном этапе заключалась в помощи в выборе учебного заведения и месте работы.

Временные рамки второго этапа начинаются в 20 -30 годы 20 столетия, в годы индустриализации страны. На этом этапе происходит формирование основ современной профориентации. Задачи, решаемые в этот период – создание научно-методического сопровождения консультаций, связанных с выбором профессии или с трудоустройством, изучение личности и психических особенностей претендента на профессию (работу, учебу), с одной стороны, изучение требований профессий к человеку, с другой стороны.

С развитием научно-технического потенциала страны, появлением новых профессий специальностей, требующих более высокого уровня подготовки в конце 50-х г.г. - начале 70-х г.г. 20 столетия – связан третий этап. Задачи которого, заключались в осмыслении накопленного опыта, поиске решения теоретических и практических задач профориентации, усилении мотивации учащейся молодежи к выбору и получению профессий, специальностей, необходимых для народного хозяйства страны.

Четвертый этап – середина 70- х г.г. – конец 80-х г.г. 20 столетия. Поиск возможных путей совершенствования профориентационной работы в общеобразовательной школе и профессиональных учебных заведениях, основные задачи данного этапа.

Пятый этап связан со вступлением России на путь рыночной экономики в конце 20-го – начале 21-го столетий, возникновение нерегулируемого рынка труда и рабочих мест, появление первых безработных. Задачи, решаемые на этом

этапе – оказание помощи различным категориям населения в трудоустройстве, социальная защита молодежи, оказавшейся в группе риска, средствами профессиональной ориентации.

Введение профильного обучения в общеобразовательных школах, учреждениях профессионального образования, с целью обеспечить максимальный учет индивидуальных склонностей обучающихся, повысить осознанность выбора профессии, специальности, мотивацию к обучению выделяют в шестой этап развития профессиональной ориентации в России.

Современное состояние профориентационной работы выделяют в седьмой этап. Задачи настоящего этапа это обобщение накопленного научно-педагогического потенциала в области профессиональной ориентации молодежи, теоретическое и организационно-методическое обеспечение развития профориентации, трансляция современного регионального опыта, эффективных технологий трудоустройства выпускников различных типов образовательных учреждений в условиях динамично изменяющегося рынка труда. В сегодняшней России происходит бум профориентации. В последние годы помимо традиционных тестов, консультантов по выбору профессии и стажировок появляются проекты по примерке профессий («профессиональные пробы»), становятся популярными экскурсии в компании, развивается менторство, снова набирают популярность колледжи, открываются отделы по профориентации и развитию карьеры при школах и университетах.

Современные технологии позволяют широко использовать возможности интернета, и развивать новые формы проведения профориентационной работы. Одной из таких форм можно считать - Всероссийские открытые уроки. Это профориентационные онлайн - мероприятия, организованные Министерством просвещения РФ совместно с порталом "ПроеКТОриЯ".

Данный проект не только знакомит с ключевыми отраслями экономического развития страны, создает представление о профессиях и возможность решать реальные практические задачи отрасли. На «открытых» уроках рассказывается о прорывных проектах российских компаний, выступают главы крупнейших корпораций и победители Всероссийского конкурса «Авторские уроки будущего». Слушатели из различных уголков страны имеют возможность обсуждать свои проекты с людьми, имеющими опыт в организации и развитии бизнеса [3].

В соответствии с «Концепцией долгосрочного развития Российской Федерации до 2020 г.» целью государственной молодежной политики является создание условий для успешной социализации и эффективной самореализации молодежи, качественное развитие и использование ее потенциала в интересах инновационного развития страны. Закон «Об образовании в Российской Федерации» определяет свободу выбора получения образования согласно склонностям и потребностям человека, создание условий для самореализации каждого человека, свободное развитие его способностей. Показателями эффективной системы профессиональной ориентации в стране являются большое количество успешных профессиональных карьер, быстрый выход молодых людей

на рынок труда, развитая система дополнительного образования, удовлетворенность молодых граждан страны профессиональной жизнью, а значит, высокое качество жизни в целом.

Проблемы профессиональной ориентации на уровне регионов, чрезвычайно важны для России. Регионы, предоставляющие государственную услугу по профессиональной ориентации подтверждают, что услуга является востребованной. Следует отметить, что в современных условиях уже недостаточно ограничения региональной кадровой политики тем, чтобы сформировать практически у каждого школьника сознательный мотив выбора профессии, наиболее необходимой данному региону, для достижения максимального количественного баланса между потребностями рынка труда и подготовленными кадрами, когда каждая вакансия должна быть закрыта работником, полностью соответствующим её требованиям по своей квалификации (т.е. по профилю подготовки и уровню образования). На этапе нового, постиндустриального развития общества важно достичь максимально возможного качественного баланса между требованиями рынка труда и профессионально-трудовой мотивацией работников. Каждый работник должен найти себе такое место работы, которое вполне соответствует его внутреннему, содержательному интересу к данному виду профессиональной деятельности и является результатом его осмысленного профессионального выбора.

Оценивая систему профессиональной ориентации молодежи в Оренбургской области, можно констатировать, что в регионе отсутствует единая концепция профориентационной работы. Кроме того, информация о рынке труда в должной мере не включается в процесс профессионального ориентирования, поэтому важно обеспечивать эту работу на всех этапах обучения. В рамках информирования граждан о ситуации на региональном рынке труда и рынке образовательных услуг в Оренбургской области существуют обособленные друг от друга отдельные источники (сайты вузов, Министерства труда и занятости населения). В регионе отсутствует единый информационно-аналитический портал (сайт) в сети Интернет, который бы одновременно содержал информацию о региональных рынках труда и образовательных услуг, что облегчило бы поиск нужной информации для пользователей, поскольку вся информация находилась бы в одном месте [4].

Основу нормативно-информационной базы Концепции профессиональной ориентации молодежи Оренбургской области могут составить следующие документы:

- Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года (содействие профессиональному самоопределению, приобщению детей к социально-значимой деятельности для осмысленного выбора профессии);

- Федеральная целевая программа развития образования на 2016 - 2020 годы (сезонные школы для мотивированных школьников);

- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 4 сентября 2014 г. № 1726-р (утверждение концепции развития дополнительного образования детей);

- Приказ Минтруда России № 831 от 2 ноября 2015 г. «Об утверждении списка 50 наиболее востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий, требующих среднего профессионального образования»;

- Письмо Министерства образования Оренбургской области «О создании национальных заочных школ и ежегодных сезонных школ для мотивированных школьников» №01-23/6896 от 13.12.2016 г.;

- Атлас профессий (АСИ).

Таким образом, можно отметить, что важно направить профориентационную работу на молодежь региона в целом, то есть работа должна проводиться на всех этапах обучения: довузовском, вузовском и послевузовском. Предлагаемая Концепция будет подразумевать единый подход высших учебных заведений региона к профориентационной работе с молодежью - как основных субъектов ее реализации на практике.

Основные задачи учреждений высшего образования в сфере профессиональной ориентации молодежи должны быть, на наш взгляд, следующие:

- обеспечение формирования контингента слушателей на специальностях и направлениях довузовской подготовки вуза;

- совершенствование системы профориентационной работы с абитуриентами и студентами, имеющими договоры на целевую подготовку специалиста;

- устойчивое социальное партнерство вузов со школами, средними профессиональными, образовательными учреждениями, работодателями;

- повышение конкурентоспособности молодых специалистов на рынке труда за счет обучения студентов технологиям трудоустройства и профессиональной мобильности;

- соответствие профиля полученного образования большинства выпускников вуза занимаемой должности (в соответствии с программой «Развитие образования» до 2020 года удельный вес численности трудоустроившихся по полученной профессии не позднее завершения первого года после выпуска студентов очной формы обучения должен составлять 60 %).

В целом можно сделать вывод, что система профориентационной работы в регионе должна быть направлена на достижение сбалансированности между количеством учащихся, поступающих в профессиональные образовательные организации по профессиям и направлениям, отвечающим актуальным потребностям рынка труда конкретного региона.

Список литературы

1. Шуршина, Е.А. Профессиональное самоопределение молодежи как фактор формирования конкурентоспособности на рынке труда/ Е.А. Шуршина, Ю.Н. Никулина// Научное и образовательное пространство: перспективы развития: Сборник материалов VII Международной научно-практической конференции. Редколлегия: О.Н. Широков [и др.]. - 2018. - С. 290-291.

2. Дмитриева Л.В., Никулина Ю.Н., Лисина А.Н., Жура С.Е., Заболоцкая В.В., Старкова Н.О., Кротова В.В., Щербакова Д.С., Мирюшкина Ю.В., Кононенко А.Ф., Тодосейчук А.С., Прусакова Т.В. Инновации и предпринимательство в современной России; под общ. ред. Н.В. Клочковой.- Иваново: Научная мысль, 2012.-196 с.

3.Проскурин, А.Д. Социальное партнерство университета и предприятий региона/ А.Д. Проскурин, Г.В. Карпова, Ю.Н. Никулина// Высшее образование в России. - 2012. - № 7. - С. 78-83.

4.Никулина, Ю.Н. Концептуальные основы реализации профориентационной работы в регионе/ Ю.Н. Никулина// Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. - 2016. Т. 5.- № 3. С. 6-14.

ФОРМИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНО-ЛИЧНОСТНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ СТУДЕНТОВ МАШИНОСТРОИТЕЛЬНОГО ПРОФИЛЯ

Овчинникова М.В., Корсаков К.О.
Оренбургский государственный университет,
Орский технический техникум им. А.И. Стеценко

Отличительной особенностью федерального государственного стандарта нового поколения является его деятельностный характер, ставящий главной целью развитие личности учащегося. Система образования отказывается от традиционного представления результатов обучения в виде знаний, умений и навыков, формулировки стандарта указывают реальные виды деятельности, которыми учащийся должен овладеть к концу начального обучения. То есть педагог должен не только обучать и развивать, но и воспитывать детей. На сегодняшний день востребованы не только обширные профессиональные знания, но и следующие социально-личностные качества будущих специалистов: умение ориентироваться и адаптироваться к быстро меняющимся условиям профессиональной среды, мобильность, высокая мотивация к работе, умение и желание постоянно учиться, умение работать в команде, личная эффективность, организационный опыт, коммуникабельность, коммуникационные навыки, умение вести переговоры и т.д. Современному общественному производству нужен специалист творческий, способный самостоятельно пополнять свои знания, ориентироваться в стремительном потоке научной и технической информации, предвидеть тенденции развития научно-технического прогресса, умеющий критически мыслить, вырабатывать и защищать свою точку зрения. Задача воспитания специалиста нового типа требует целенаправленного формирования заданных интеллектуальных и личностных качеств, мотивации и действенно-практических основ познавательной самостоятельности студентов, развития творческих способностей и установок в учебно-воспитательном процессе.

Преподаватели, ведущие дисциплины на отделении "Машиностроение и технология материалов", привыкли более чем адекватно оценивать уровень студентов. Значительная часть студентов руководствуется мотивами, не имеющими непосредственного отношения к процессу познания, к профессиональной подготовке. У большинства отмечается явное противоречие между высокой оценкой значимости профессии и слабым желанием заниматься этим видом деятельности. Немало и тех, кто невысоко оценивает общественную значимость профессии. Эффективность формирования социально-личностных компетенций студентов достигается при соблюдении определенного комплекса условий, включающего ориентацию учебного процесса на актуальный уровень развития социально-личностных компетенций студентов, социальную направленность образовательного процесса, усиление межпредметных и метапредметных связей, применение деятельностных методов и коллективных форм обучения, проведение занятий, направленных на развитие и саморазвитие личности, создание психологически благоприятного климата для субъектов

обучения. Поэтому наиболее эффективными мы считаем следующие методы решения творческих задач: проектный метод, деловая игра, метод взаимного обучения, кейс-метод, метод критического мышления, работа в команде, дуальное обучение. Эти методы позволяют повысить производительность, обеспечить реализацию творческого потенциала личности, способствуют повышению качества и надежности выполнения психических функций.

Так же, учебно-образовательный процесс в СПО подразумевает применение методов технического творчества для формирования личностных качеств выпускников. Техническое творчество обеспечивает комплексный подход к развитию личности студентов. Но не всегда методы технического творчества используются педагогами, хотя потребность в этом все более осознается в теории и на практике. Одной из причин, сдерживающих использование данных методов творчества в учебном процессе, является недостаточное педагогическое обоснование обучения решению инженерных творческих задач. Под творческой задачей мы понимаем такую техническую проблему, принимаемую студентом и содержащую в явном или скрытом виде техническое противоречие, решение творческих задач заключается в выявлении и разрешении противоречия.

С учетом этого противоречия, мы попытались сформулировать проблему следующим образом: что обеспечит эффективное обучение в процессе формирования социально-личностных качеств в профессиональной подготовке выпускников?

Роль задач в учебном процессе определяется, с одной стороны, тем, что цель обучения любому предмету сводится к умению решать определенные задачи, но, с другой стороны, цели обучения достигаются лишь с помощью решения студентами учебных задач, т.е. когда решение задач выступает как средство и как цель.

Умение самостоятельно решать творческие задачи является прямым выходом в практическую инженерную деятельность, способствует развитию технического мышления, пространственного воображения, обеспечивает всестороннее видение проблемы. Студент приобретает способности регулировать в ходе обучения свои действия в соответствии с осознаваемой целью.

Решение задач способствует также приобретению опыта технической творческой деятельности, имеющего огромное значение для формирования личностных качеств современного выпускника. Во-первых, позволяет на основе полученных знаний и умений приобретать новые. Во-вторых, уменьшается вероятность выбора ошибочного пути при решении технических задач. В-третьих, опыт способствует выработке умений переноса знаний и умений в новые условия применения. В практике технической деятельности известно много случаев, когда сложные творческие задачи решались именно благодаря переносу опыта решения аналогичных задач.

Формирование профессиональной компетенции студентов сложный процесс, требующий применения обоснованных методов диагностики и развития. В традиционной системе педагогического образования эта задача решена не в полной мере, что обуславливает актуальность темы данной статьи. В условиях

современного производства перед образованием поставлена задача не просто дать выпускникам определенный уровень знаний, умений по основам наук, но и обеспечить способность и готовность жить в современном обществе, ставить и достигать социально-значимые цели, эффективно решать жизненные проблемы, помогать обучающимся в совершенствовании их индивидуальных и групповых техник в различных видах деятельности, дисциплинах и предметах.

Список литературы

1. Антипов С. А., Полухина И. В., Сафонов С. В. Социально-возрастные особенности обучающихся в учреждениях СПО // Вестник Воронежского государственного технического университета. 2011. № 9. Т. 7. С. 2.
2. Бареева Э. Р. Педагогические условия формирования профессиональных компетенций у студентов машиностроительного колледжа // Интеграция образования. 2010. № 2. Т. 58. С. 105.
3. Сартакова Е. М. Социально-личностные компетенции и условия их развития // Журнал научных публикаций аспирантов и докторантов. 2008. [Электронный ресурс]. URL: www.jumal.org/articles/2008/ped23.html
4. Федеральный государственный образовательный стандарт среднего профессионального образования по специальности 150208 Технология машиностроения//Министерство образования и науки РФ. 2016.

ПРАКТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ДУАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Потапова Е.Н.

Поволжский институт управления имени П.А. Столыпина – филиал РАНХиГС (Саратов)

Проблема формальной практики – это проблема любого учебного заведения. Студенты воспринимают эту зачетную единицу, а именно учебную, производственную и преддипломную практику, как свободное времяпрепровождение, освобожденное от контроля ВУЗа. За исключением редких студентов, которые имеют убеждение что практический опыт надо набирать во время обучения, большинство считают, что опыт надо набирать после окончания ВУЗа [1].

По результатам анонимного опроса Центра развития карьеры Поволжского института управления – филиала РАНХиГС, респондентами которого стали студенты 2-5х курсов института, только 28% желают проходить реальную практику в организациях, выполняя определенные задания от работодателя и связывать эти задания со своей будущей профессией. Остальные 82% разделились на тех кто желает проставить необходимые печати и подписи в организационных документах по практике, обращаясь к знакомым или родственникам (67%) и тех кто все таки готов прийти к работодателю, но не на весь срок практики, а на короткий срок и только взять необходимый материал для написания соответствующего отчета (15%). Для решения этой проблемы в Поволжском институте управления РАНХиГС разрабатывается проект «Дуальное ОБРАЗование». Целью проекта является создание модульной системы получения практических навыков у студентов на всем протяжении обучения в ВУЗе. В ходе проекта решаются следующие задачи: обеспечение возможности применения рассредоточенной практики, реализация практикоориентированных кейсов от организаций, развитие института наставничества, создание генерируемой базы практики - Программной системы «Практика», привлечение специалистов практиков к преподавательской деятельности.

Изменяемые проблемы при реализации проекта – это проблема формальной практики, развитие системы профессиональной ориентации студентов, закрепление кадровеще в период обучения, развитие профессиональных компетенций у будущих выпускников.

Проект «Дуальное ОБРАЗование» можно запускать в виде эксперимента по выделенным группам, так как началу проекта предшествует долгая подготовка. Изучая опыт дуального образования на территории Российской Федерации, из пяти областей самым лучшим опытом можно выделить опыт Республики Татарстан. Особенностью является то что их менталитет сильно отразился на построение схемы. Государственная система сказала - предприятия беспрекословно сделали: проявили инициативу, выделили классы, наставников. Например у нас в Саратове это довольно сложно сделать. Однако обязательность

и менталитет сподвигли коллег к обязанности реализовать идею практикоориентированного образования. Нам желательно перенимать этот опыт, когда практика, предусмотренная в учебных планах сроком две-три и более недель непрерывным образом, перераспределяется на практические модули в течении всего учебного года.

Для чего? Как правило срок прохождения практик примерно выпадает на летний период – сезон отпусков, качество заданий и количество наставников в организациях существенно снижается. Таким образом с помощью проекта происходит перераспределение нагрузки и в то же время возникает возможность длительного закрепления студента за организацией [2].

В течении практических модулей идет выполнение кейсов от организаций и устраивается дополнительный промежуточный контроль за ходом практики.

Основная идея состоит в том, что при реализации проекта будет более полное и качественное сотрудничество кафедр института и организаций. Руководители практик от института и от организации работают не формально, а утверждая совместные задания имеют одно видение процесса. Практикоориентированные кейсы, разрабатываются в несколько этапов. Эти этапы затрагивают вопросы деятельности нескольких подразделений. Например, на учебной практике идет ознакомление со всеми отделами организации, с деятельностью кадровой службы.

Сотрудник организации, который ведет студента-практиканта является наставником. С ним составляется договор на оплату, средства которые закладываются для оплаты руководителя практики от организации. Наставник, например на среднем профессиональном образовании, может быть оформлен как мастер производственного обучения, на высшем образовании может быть оформлен по договору на часть ставки кафедры.

Одной из задач проекта является создание программной системы (ПС) «Практика» для автоматизации процессов сбора, обобщения и анализа информации о сроках всех видов практики, базах практики на текущий учебный год в разрезе видов практики, долгосрочных базах в разрезе специальностей и направлений подготовки. Пользователями ПС «Практика» могут являться учебно-методический отдел (УМО), факультеты, выпускающие кафедры, отдел кадров по работе со студентами, центр развития карьеры (ЦРК).

Технологию работы системы можно представить следующим образом. Выпускающая кафедра оформляет договор о базах практики, передает на согласование и регистрацию в ЦРК и УМО. Сотрудник ЦРК и УМО регистрирует его в электронном виде под паролем по установленной форме. Информация о базах практики генерируется в БД ИАС. Студенты оформляют договоры на проведение практики и регистрируют их по установленной форме в деканате факультета. Затем выпускающая кафедра с помощью ПС «Деканат» формирует приказ о прохождении практики студентов и регистрирует в отделе кадров по работе со студентами, отдельно от других внутривузовских приказов. Выпускающая кафедра представляет информацию по практике (приказы), срокам

практики графики защит дипломных работ в УМО. Вся информация генерируется в БД ИАС. С помощью БД ИАС формируются необходимые отчеты.

Кейсы связаны с изучаемыми дисциплинами и имеют теоретическую часть и обязательную практическую реализацию на предприятии. Кейсы разрабатываются для получения практических навыков по следующим направлениям: Юридическое направление(отдел кадров +юридический отдел), Экономическое направление(плановый отдел+бухгалтерия), направление Маркетинга (производственный отдел+отдел маркетинга), направление Менеджмента (отдел сбыта+логистика).

Руководители практики от института заранее начинают подготовку кейсов и прорешав эти задачи они могут определиться с наставниками от организации. Наставники принимают участие в разработке кейсов. Таким образом у кафедры есть возможность решать следующие вопросы: Тематика курсовых и дипломных работ? Идеи – проекты для бизнеса? А так же определиться с актуальной темой научно-практической конференции. В конечном итоге выигрывают студенты и институт от увеличения количества дипломных работ по заказу работодателей с реальным результатом внедрения.

Дуальное образование подразумевает ведение теории практиками. Обязательным условием профессионального стандарта СПО является то что 25% дисциплин должны преподавать практики. В данном проекте решается и эта проблема.

На базе организации возможно проведение практических лабораторных работ, чтение лекций. Например у партнеров института ГУ Отделение Пенсионного фонда РФ по Саратовской области, ПАО «Восточный экспресс банк», Отделение Сбербанка №8622, УФНС по Саратовской области есть учебные классы для проведения практических занятий.

В рамках проекта «Дуальное образование» дисциплины учебного плана (по самостоятельно установленному образовательному стандарту СУОСРАНХиГС) komponуются в модули.

1 модуль связан с налогами и налогообложением – практическая часть может проводиться на базе Инспекций Федеральной налоговой службы.

2 модуль связан с пенсионным обеспечением - практическая часть может проводиться на базе подразделений Пенсионного фонда РФ.

3 модуль связан с бухгалтерским учетом – на базе организаций.

4 модуль связан с юриспруденцией – на базе Арбитражных судов и Управления судебного департамента.

Срок каждого модуля составляет полгода. Модуль заканчивается днями карьеры или практическими занятиями. По окончанию модуля производится оценка профессиональных компетенций студента с составлением индивидуальной компетентностной карты и анализом карт предыдущих модулей. После чего студенту дается рекомендация по видам деятельности, описываются проблемные зоны, даются рекомендации по развитию личностных качеств.

Таким образом в период обучения студентам предоставлен калейдоскоп профессиональных сфер и возможность как познакомиться с работодателями так

и достойно представить свои компетенции при решении и применении практикоориентированных кейсов.

Тиражирование данной модульной системы в других Вузах позволит комплексно подойти к проблеме практического обучения студентов, создания корпоративной культуры и собственного осознания сотрудников Вуза о прикладном бакалавриате, рейтингования преподавателей, к закреплению работодателей за Вузом.

Участниками проекта являются студенты, организации-работодатели, выпускающие кафедры, учебно-методический отдел. При участии в проекте студентов происходят изменения в их профессиональной ориентации, возникает связь между теорией и практикой. Также происходит развитие их профессиональных компетенций, детальное знакомство со сферой работы организации, понимание теории через практику.

У организаций, при участии в проекте, формируется четкое представление о компетенциях студентов по направлениям подготовки, об общем понятии бакалавр. Решается проблема кадрового голода на малооплачиваемых вакансиях, текучки молодых кадров и закрепления молодых специалистов.

При участии в проекте выпускающих кафедр разрабатывается жизнедеятельная программа практики по специальности, необходимое количество специалистов-практиков участвует в чтении лекций. Так же реализуются практикоориентированные задания, актуальные темы научно-практических конференций. Все это складывается в востребованную среди студентов программу.

При реализации проекта учебно-методический отдел ВУЗа получает системный анализ по базам практики в виде автоматизированного сбора, обобщения и анализа информации о сроках и базах практики.

План внедрения проекта достаточно прост. В августе, перед учебным годом, идет расчет и распределение практических модулей, составляется приказ руководителя ВУЗа о запуске проекта «Дуальное образование» на учебный год с закреплением ответственных исполнителей, подготовка кейсов, оформление договоров с наставниками. В течение учебного года происходит реализация четырех модулей, завершающихся днями карьеры или практическими занятиями. В результате чего определяется эффективность договоров о сотрудничестве с работодателями – участниками проекта.

В июне учебного года проводится анализ результатов модулей, анализ долгосрочных баз практики и подготовка рекомендаций для работы подразделений института. В результате создаются совместные дорожные карты с организациями-партнерами. С одной стороны, дуальное образование – это сложный пример возвращения в советское прошлое, но именно оно сможет принести практическую пользу и институту, и партнерам ВУЗа.

Список литературы

1. Дмитриева Л.В., Никулина Ю.Н., Лисина А.Н., Жура С.Е., Заболоцкая В.В., Старкова Н.О., Кротова В.В., Щербакова Д.С., Мирюшкина Ю.В.,

Кононенко А.Ф., Тодосейчук А.С., Прусакова Т.В. Инновации и предпринимательство в современной России; под общ. ред. Н.В. Клочковой.- Иваново: Научная мысль, 2012.-196 с.

2. Проскурин, А.Д. Социальное партнерство университета и предприятий региона/ А.Д. Проскурин, Г.В. Карпова, Ю.Н. Никулина// Высшее образование в России. - 2012. - № 7. - С. 78-83.

К ВОПРОСУ СОДЕЙСТВИЯ ТРУДОУСТРОЙСТВУ ОБУЧАЮЩИХСЯ В ОРСКОМ ГУМАНИТАРНО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКОМ ИНСТИТУТЕ (ФИЛИАЛЕ) ОГУ

Пузикова Е.А.

Орский гуманитарно-технологический институт (филиал) ОГУ

Орский гуманитарно-технологический институт (филиал) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Оренбургский государственный университет» является крупным образовательным центром восточного Оренбуржья.

В структуре института в настоящее время 4 факультета (педагогического образования, психолого-педагогический, экономический, механико-технологический) и 13 кафедр, осуществляющих подготовку по 13 направлениям подготовки очной и заочной формы обучения по образовательным программам высшего образования.

С 2015 года открыт факультет среднего профессионального образования, осуществляющий подготовку по 5 специальностям СПО: «экономика и бухгалтерский учет (по отраслям)», «программирование в компьютерных системах, информационные системы и программирование», «техническая эксплуатация и обслуживание электрического и электромеханического оборудования (по отраслям)», «техническое обслуживание и ремонт автомобильного транспорта».

Филиал готовит специалистов для образовательных учреждений общего и профессионального образования, инженерные, экономические и научные кадры.

Все вышеперечисленное позволяет говорить о стабильном положении и даже о развитии ВУЗа, опирающегося в своей основной образовательной деятельности на принципы кластерного подхода и ориентированного на потребности в кадрах для предприятий и организаций региона. [1]

Во многом это обусловлено и грамотно проводимым ВУЗом профориентационным мероприятиям. Так, 6 декабря 2018 года в рамках мероприятия для будущих абитуриентов всеми факультетами института была проведена развёрнутая профориентационная программа. Участникам мероприятия заместитель директора по учебно-методической работе наглядно представил информацию о направлениях подготовки, специальностях и контрольных цифрах приема на будущий год. Также все участники мероприятия получили буклеты с подробной информацией о приёмной кампании 2019 года. [4]

Подобного рода мероприятия проводятся на регулярной основе с использованием различных подходов и инструментов. К примеру, 16 мая 2018 года в рамках профориентационной работы преподавателем ОГТИ было посещено ГАПОУ «Орский машиностроительный колледж». Была проведена беседа о перспективах обучения в Орском гуманитарно-технологическом институте и возможностях последующего трудоустройства выпускников. Встреча сопровождалась презентацией и раздачей буклетов. Студенты колледжа были

проинформированы о конкретных специальностях, реализуемых в ОГТИ, размере стипендий и особенностях обучения на различных формах образовательного процесса.

По результатам проводимой профориентационной работы можно отметить, что увеличилось количество студентов, рассматривающих ОГТИ, как ВУЗ для дальнейшего обучения; также как и студентов, уже определившихся с выбором специальности.

Эти мероприятия помогают абитуриентам в правильном выборе института, профиля обучения, направления дальнейшей трудовой деятельности в соответствии с выбранной специальностью. Анализ результатов конкурса при приеме в ОГТИ показывает, что проводимые вузом мероприятия профориентационного характера обеспечивают стабильный уровень конкурса в институт.

25 октября 2018 года в Орском государственном драматическом театре им. А.С. Пушкина состоялось празднование 20-летия ОГТИ в составе Оренбургского государственного университета. На мероприятии присутствовали работники, студенты, ветераны и выпускники института, гости, представители средств массовой информации – всего около 500 человек. Институт поздравили с юбилеем партнеры – представители промышленных предприятий и организаций г. Орска, а также выпускники разных лет, проживающие в России и других странах: Израиле, Германии, Казахстане, Украине. Приятен тот факт, что все выпускники не только трудоустроены, но и смогли достигнуть немалых высот в карьерном росте. Так, преподаватели вуза принимали видеопоздравление от выпускника ОГТИ – профессора Санкт-Петербургского государственного экономического университета, доктора экономических наук Прокопенкова Сергея Вячеславовича. Добрым знаком является и то, что выпускники прошлых лет, становясь руководителями предприятий или руководителями высшего уровня, помогают в трудоустройстве сегодняшним выпускникам вуза.

В настоящее время институт осуществляет подготовку 2000 студентов. На 1 сентября 2018 года – более 1800 студентов по программам высшего образования и около 200 студентов по программам среднего профессионального образования. Соответственно, ежегодно Орский гуманитарно-технологический институт (филиал) ОГУ как кузница кадров «выпускает в жизнь» значительное число подготовленных специалистов.

Вопрос трудоустройства выпускников ВУЗа достаточно актуален. Это проблема, которая не теряет своей значимости из года в год.

Мониторинг трудоустройства выпускников ВУЗов РФ проводит Министерство образования и науки РФ. Последние данные по мониторингу, представленные на сайте Министерства, за 2016 год. Доля трудоустройства выпускников Орского гуманитарно-технологического института (филиала) ОГУ за этот год составляет 60%; доля трудоустройства выпускников для очной формы, получающих первое высшее образование – 75%; доля выпускников, трудоустроенных в регионе – 73%. [2]

Анализ востребованности выпускников ОГТИ, их профессионального

продвижения проводит и сам институт на основе отзывов работодателей и информации центров занятости населения городов, районов Восточного Оренбуржья. В целом, учебное заведение постоянно и своевременно реагирует на потребности регионального рынка труда. Ранее в Орском гуманитарно-технологическом институте (филиале) ОГУ данные функции выполнял отдел содействия трудоустройству выпускников, но впоследствии в связи с организационными изменениями он был реструктуризирован.

В целом, по РФ существуют множество органов содействия трудоустройству выпускников. Например, координационно-аналитический центр содействия трудоустройству выпускников учреждений профессионального образования. Но и его постигла аналогичная участь. В ноябре 2018 года данный центр проинформировал, что мониторинг деятельности центров содействия трудоустройству выпускников в 2018 году проводиться не будет. [3]

ОГТИ проводит различного рода совещания по вопросам совместной работы Орского гуманитарно-технологического института и предприятий в сфере подготовки кадров для промышленности города и региона. Так, 10 июля 2018 г., этой актуальной проблеме был посвящен совет директоров крупных промышленных предприятий и организаций г. Орска, прошедший на базе ОГТИ. Участие во встрече приняли глава города С.В. Одинцов, зам. главы города по социальной политике Е.Н. Запорожская, директор ОГТИ В.В. Свечникова, представители руководства предприятий Орска и ведущие преподаватели ОГТИ. На этой встрече обсудили проблемы острой нехватки рабочих кадров, профессиональной ориентации, переезда молодых специалистов в крупные города, трудоустройства выпускников и некоторые другие. Итогом совещания стали предварительные предложения по решению отдельных наиболее проблемных вопросов.

В работе по содействию в трудоустройстве молодых специалистов институтом налажены и широко используются внешние связи с Министерством образования Оренбургской области, Министерством труда и занятости Оренбургской области, Центрами занятости населения городов и районов восточного Оренбуржья, предприятиями и организациями Восточного Оренбуржья. Такое тесное взаимодействие с промышленными предприятиями и образовательными организациями имеет важное значение, поскольку многие из них приветливо открывают двери для экскурсий студентов, затем являются базами для прохождения производственных и преддипломных практик, а в дальнейшем содействуют трудоустройству выпускников института. Именно сотрудничество учебного заведения и предприятий позволяет получать меньше отказов в прохождении студентами различного рода практик, получения необходимых данных для подготовки и написания курсовых и выпускных квалификационных работ и пр.

К числу постоянных партнеров института можно отнести такие предприятия, как АО «Орский машиностроительный завод», АО МК «ОРМЕТО-ЮУМЗ», ЗАО «Завод синтетического спирта», СПК «Птицефабрика Гайская», АО «Новотроицкий завод хромовых соединений», ОА «Гайский горно-

обогащительный комбинат» и другие.

Одним из многолетних партнеров ОГТИ является АО МК «ОРМЕТО-ЮУМЗ», на базе которого студенты механико-технологического факультета и факультета СПО проходят практику. Лучшие студенты механико-технологического факультета на протяжении ряда лет могли рассчитывать на получение стипендии от данного предприятия. И сегодня они имеют возможность уже в период обучения заключить контракт и получить гарантированное трудоустройство по окончании обучения в ВУЗе.

Радует и тот факт, что все чаще последнее время на защите выпускных квалификационных работ студентов ОГТИ присутствуют представители работодателей. Например, в 2017 году по приглашению института 47 представителей предприятий и организаций присутствовали на защите выпускных квалификационных работ и 67 молодых специалистов получили приглашение на работу. [1]

В рамках взаимодействия вуза с предприятиями и организациями используются различные формы сотрудничества:

- проведение ярмарок вакансий с привлечением предприятий и организаций, имеющих вакансии по специальностям выпускников;
- проведение семинарских занятий, семинаров-тренингов информационных бесед;
- совместные научные исследования;
- мастер-классы;
- круглые столы с работодателями;
- встречи с начальниками отделов кадров ведущих предприятий города и городов восточного Оренбуржья;
- организация работы по созданию банка данных выпускников Орского гуманитарно-технологического института (филиала) ОГУ;
- экскурсии обучающихся института на предприятиях;
- организация и проведение всех видов практик.

Ранее ОГТИ заключал договоры о совместной деятельности с Центрами занятости населения г. Орск, г. Медногорск, г. Гай, Светлинского, Домбаровского и Ясненского районов.

Резюмируя, можно сказать, что трудоустройство молодых специалистов остается одной из острых проблем в сфере труда.

Существенно затрудняет процесс трудоустройства выпускников следующее:

- отсутствие опыта работы выпускников;
- нежелание работодателей принимать на работу выпускников без испытательного срока (даже в противоречие ТК РФ);
- большое число выпускников престижных направлений подготовки: менеджмент, экономика, финансы;
- отсутствие у многих выпускников умения «подать себя» соответствующим образом на собеседованиях.

Однако, кадры, подготовленные ОГТИ, востребованы промышленными

предприятиями и организациями различных форм собственности и образовательными учреждениями региона.

Список литературы

1. Ерофеева, Н.Е. Двадцать лет в составе классического университета / под редакцией Н.Е. Ерофеевой. – Орск: Издательство Орского гуманитарно-технологического института (филиала) ОГУ, 2018. – 112 с.

2. Координационно-аналитический центр содействия трудоустройству выпускников учреждений профессионального образования [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <https://kcst.bmstu.ru/search/vuzinfo/739>. – Дата обращения: 13.12.2018.

3. Министерство образования и науки РФ [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://vo.graduate.edu.ru/#/?year=2015&year_monitoring=2016. – Дата обращения: 13.12.2018.

4. Орский гуманитарно-технологический институт (филиал) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Оренбургский государственный университет» [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://og-ti.ru/institut/novosti?id=523>. – Дата обращения: 13.12.2018.

СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ К ФОРМИРОВАНИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМООПРЕДЕЛЕНИЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

Струзберг Г.В.

Оренбургский государственный университет

Вопросы трудоустройства выпускников образовательных организаций высшего образования на протяжении последних лет не потеряли своей актуальности. Поиск рабочего места по приобретенному направлению подготовки или специальности для выпускника вуза оказывается проблемой. Существует множество трудностей, с которыми молодые специалисты сталкиваются при трудоустройстве после выпуска из высшего учебного заведения.

Излишне завышенные требования работодателей, и слишком высокие ожидания и запросы самого молодого специалиста, а также несоответствие профессиональных сфер деятельности, в которых желают трудиться выпускники и, куда готовы их принять работодатели делает проблему трудоустройства выпускников образовательных организаций еще острее.

Многие молодые люди не имеют представления о том, какие требования предъявляют потенциальные работодатели к специалистам их профиля и в целом к молодым специалистам, не владеют информацией о том, является ли их направление подготовки востребованным на современном рынке труда. Кроме этого, выпускники не всегда осведомлены об уровне заработной платы в той или иной сфере экономики, отрасли производства, как следствие – завышенные зарплатные ожидания значительно снижают их шансы занять интересующую их вакантную позицию.

Одним из решений этих проблем может стать работа, направленная на профессиональную ориентацию и профессиональное самоопределение, процессы интеграции обучающихся в социально-профессиональную структуру общества. Профессиональное самоопределение не заканчивается выбором профессии и поступлением в образовательное учреждение, а продолжается и в процессе обучения. В это время решаются задачи профессионального самоопределения студентов:

- уточнение правильности совершенного профессионально-образовательного выбора;
- укрепление, углубление и развитие профессиональной мотивации;
- самоопределение, связанное с подтверждением или изменением своего профессионального выбора;
- уточнение профиля (специализации) и выбор места работы;
- определение путей и средств профессионального самосовершенствования и саморазвития.

Одним из таких перспективных направлений, на наш взгляд, могут выступать экскурсии на профильные предприятия. Промышленный туризм в

данном случае используется для формирования у выпускников вузов интереса к будущей профессии. Посещение профильных предприятий с экскурсионной целью могут проводиться и как ознакомительная практика, и как отдельное запланированное мероприятие, а также быть частью различных проектов.

Оренбургский государственный университет в пятый раз принимал участие во Всероссийской акции «Неделя без турникетов» в рамках федеральной программы «Работай в России!», мероприятие, направленное на профориентационное информирование обучающихся о деятельности ведущих предприятий, расположенных в регионе, и популяризацию профессий и специальностей, востребованных на региональном рынке труда.

В апреле 2018 года в Акции приняли участие 4 516 предприятий и 232 300 школьников и студентов, в том числе 16 000 родителей по. Акция проходила на территории 70 субъектов Российской Федерации. В этом году в период с 15 по 21 октября более 1800 студентов Оренбургского госуниверситета, его филиалов и колледжей посетили более 100 ведущих предприятий и организаций Оренбургской области и Республики Башкортостан, встретились с потенциальными работодателями, приняли участие в мастер-классах, обучающих семинарах и тренингах [1]. Участие в таких мероприятиях позволит более взвешенно оценить и востребованность, и перспективы получаемых профессий.

Другим вариантом, вызывающим все больший интерес у современного работодателя в вопросах взаимодействия с молодыми специалистами является программа стажировок, поддерживаемая сегодня, как со стороны федеральных и региональных органов власти, в том числе территориальных подразделений служб занятости населения, так молодежных и общественных организаций.

Стажировка – это трудовая деятельность по приобретению практического опыта работы, которая осуществляется в целях формирования и закрепления на практике профессиональных знаний полученных в результате теоретической подготовки в образовательном учреждении. Стажировка организуется на специально созданных или выделенных работодателем рабочих местах и предполагает:

- трудоустройство по срочному трудовому договору;
- неполную занятость, позволяющая совмещать стажировку с обучением в образовательной организации;
- готовность работодателя к обучению работника на рабочем месте.

Предприятия напрямую обращаются в образовательные организации с информацией о возможности прохождения стажировок, а также размещают такую информацию на официальном сайте предприятия и на своих страницах в социальных сетях.

Поддерживают это направление и общественные организации. Так, региональное отделение Общероссийского общественного движения «Народный фронт «За Россию» в Оренбургской области с марта 2017 г. реализует федеральный проект Общероссийского народного фронта «Профстажировки» [2]. Проект позволяет студентам и выпускникам инженерно-технических направлений подготовки подобрать предприятие для прохождения стажировки по

специальности в любом регионе России. На сайте профстажировки.рф аккумулирована вся актуальная информация о стажировках, проводимых на промышленных предприятиях. Откликнуться на вакансию может любой желающий.

Спецификой стажировки является тот факт, что работодатель за период испытательного срока принимает решение о возможности зачисления молодого специалиста на штатную должность организации. Таким образом, стажировка может стать прекрасной возможностью не только приобрести опыт работы по полученному направлению подготовки (специальности), но и трудоустроиться в выбранную компанию при условии успешного ее прохождения и наличия вакантного места в организации.

Возросли требования к качеству профессиональной подготовки, вследствие этого возникла необходимость усиления внимания к проблеме профессионального самоопределения обучающихся, к повышению их теоретических знаний, совершенствованию практической подготовки, развитию навыков непрерывного профессионального самосовершенствования. В числе крупных профориентационных площадок – региональные чемпионаты профессионального мастерства «Абилимпикс» и «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia).

Одна из главных целей конкурса профмастерства «Абилимпикс» – содействие развитию профессиональной инклюзии и трудоустройству обучающихся, выпускников и молодых специалистов с ограниченными возможностями. В нашем регионе чемпионат проводится во второй раз, в этом году число компетенций возросло с 5 до 23, а количество участников составило 168 человек, среди них – школьники, студенты и молодые специалисты. Активную помощь в решении организационных вопросов на чемпионате оказывали волонтеры, которые прошли обучение в региональном волонтерском центре «Абилимпикс», созданном на базе Оренбургского государственного университета.

В конкурсном движении «WorldSkills Russia» участвуют 80 субъектов РФ. Учредителями WorldSkills Russia являются Минобрнауки РФ, Агентство стратегических инициатив и Министерство труда и социальной защиты РФ. WorldSkills формирует мировые стандарты, правила и требования к профессиям. Россия готовит заявку на проведение мирового первенства WorldSkills в 2019 году. В «Национальный чемпионат «WorldSkills Russia» Оренбургская область официально вступила в июле 2015 года.

В Оренбургском государственном университете с 19 по 21 июня 2018 года состоялся Вузовский отборочный открытый чемпионат по стандартам WorldSkills. Отбор проходит по пяти компетенциям в сфере высшего образования: по «Предпринимательству», «Разработке техник по управлению, содержанию и обслуживанию общего имущества многоквартирного дома», «Рекрутингу», «Веб-дизайну» и «Программным решениям для бизнеса». В нем принимают участие не только студенты ОГУ, но и Оренбургского государственного аграрного университета, а также Сочинского госуниверситета. Студентки Кумертауского

филиала Оренбургского госуниверситета стали в 2018 г. стали призерами II Национального межвузовского чемпионата «Молодые профессионалы». Его финал прошел в Москве 27–28 ноября по 44 компетенциям, участниками стали более 400 молодых людей из 93 образовательных организаций от 43 субъектов Российской Федерации.

Одним из направлений формирования личности своего отношения к профессионально-трудовой сфере можно рассматривать работу в стройотрядах. По данным Минобрнауки, стройотрядовским движением охвачено 78 % вузов. Больше всего бойцов работает в строительстве, в сельском хозяйстве, в детских лагерях отдыха, на железной дороге и на объектах крупных корпораций. Так, в трудовом сезоне 2018 года на 108 объектах группы компаний «Россети» работало 122 отряда общей численностью 2118 студентов из 91 образовательной организации [3]. Численность бойцов, занятых на объектах Госкорпорации «Росатом» в 2018 году, составила 1600 человек в год, а география присутствия стройотрядов охватывает 18 производственных площадок, 13 из которых находятся в России и пять - за рубежом [4].

На сегодня в ОГУ действует девять студенческих отрядов: студенческий строительный отряд «Зевс», «Колибри», «Энергостарт-ОГУ», «Сирена», студенческий сервисный отряд «Линкор», студенческий отряд проводников «Скорый 56», педагогические отряды «Константа» и «Дым». Студенты оттачивают свои навыки на строительных, электроэнергетических и промышленных объектах Оренбургской области и других регионах страны [5]. Для студентов это отличная возможность приобрести профессиональные навыки работы по профилю, либо получить дополнительную специальность.

В числе основных критериев, определяющих конкурентоспособность молодого специалиста, выступают качественное образование, личностные компетенции, знание рынка труда и опыт работы. Участие обучающихся в подобных мероприятиях будет способствовать формированию этих критериев. А изучение современных форм и методов профориентационной работы по формированию профессионального самоопределения обучающихся образовательных организаций высшего образования необходимо для разработки эффективной молодежной политики как на государственном уровне, так и на уровне региона.

Список литературы

1 Струзберг, Г.В. Промышленный туризм в системе профориентационной работы вуза / Г.В. Струзберг // Университетский комплекс как региональный центр образования, науки и культуры. Всероссийской научно-методической конференции; Оренбургский гос. ун-т. – Оренбург: ОГУ, 2017. С. 2083 – 2087.

2 Информационный ресурс Общероссийского народного фронта [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://onf.ru/profstazhirovki-project/> (дата обращения: 10.12.2018).

3 Официальный сайт ПАО «Россети» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.rosseti.ru/> (дата обращения: 10.15.2018).

4 Официальный сайт Государственной корпорации по атомной энергии «Росатом» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.rosatom.ru/> (дата обращения: 10.15.2018).

5 Никулина, Ю. Н. Российские студенческие отряды как инструмент профессиональной адаптации студентов / Никулина Ю. Н., Никлус М. П. // Актуальные вопросы экономических наук и современного менеджмента : сб. ст. по материалам VI Междунар. науч.-практ. конф., 15-24 янв. 2018 г., Новосибирск / отв. ред. М. А. Васинович. - Новосибирск: АНС «СибАК», 2018. - Ч. 1. - С. 18-22.