

## **СЕКЦИЯ 26**

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

## СОДЕРЖАНИЕ

РАЗВИТИЕ МОЛОДЕЖНОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА КАК ФОРМА ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЗАНЯТОСТИ МОЛОДЕЖИ Зинюхина Н.А., канд. техн. наук, Никулина Ю.Н., канд. экон. наук, доцент .....	4299
НОРМАТИВНО-ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ МОЛОДЕЖНОЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ И ОРЕНБУРГСКОЙ ОБЛАСТИ Кислова И.А. ....	4303
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА ВЫПУСКНИКОВ УНИВЕСИТЕТА КАК СОСТАВНАЯ ЧАСТЬ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА И БИЗНЕСА Козлова Т.А., директор РЦПСТВ .....	4308
ОРГАНИЗАЦИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО ФОРМИРОВАНИЮ ОСНОВ ФИНАНСОВОЙ ГРАМОТНОСТИ ШКОЛЬНИКОВ Круглова Т.В., Щавелева Н.Н. ....	4312
ЦЕНТР ОБУЧЕНИЯ РАБОЧИМ ПРОФЕССИЯМ КАК ОСНОВА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОРИЕНТАЦИИ И СОДЕЙСТВИЯ ТРУДОУСТРОЙСТВУ ОБУЧАЮЩИХСЯ БУЗУЛУКСКОГО КОЛЛЕДЖА ПРОМЫШЛЕННОСТИ И ТРАНСПОРТА ОРЕНБУРГСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО УНИВЕРСИТЕТА Мелихова Н.В., Чеснокова Т.А.	4317
ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА ФОРМИРОВАНИЕ РЕГИОНАЛЬНОГО РЫНКА ТРУДА Никулина Ю.Н., канд. экон. наук, доцент, Гришина Д.Д. ....	4321
ТЕХНОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ: ВИДЫ И ОСОБЕННОСТИ ПРИМЕНЕНИЯ Никулина Ю.Н., канд. экон. наук, доцент, Каблукова О.Д. ....	4326
ПРОБЛЕМА ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ОРИЕНТАЦИЙ РОССИЙСКОЙ МОЛОДЕЖИ Перминова М.С. ....	4332
НАПРАВЛЕНИЯ ПРОФОРИЕНТАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВУЗА С АБИТУРИЕНТАМИ Саморуков А. А., канд. пед. наук .....	4336
ПРОБЛЕМЫ ПРОХОЖДЕНИЯ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ПРАКТИКИ Сардова Г.А. ....	4341
СОЗДАНИЕ УСЛОВИЙ ДЛЯ ПОДГОТОВКИ КОНКУРЕНТОСПОСОБНЫХ И ВОСТРЕБОВАННЫХ ВЫПУСКНИКОВ, СПОСОБНЫХ К ЭФФЕКТИВНОЙ РАБОТЕ НА УРОВНЕ СОВРЕМЕННЫХ СТАНДАРТОВ, ГОТОВЫХ К ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ РОСТУ, СОЦИАЛЬНОЙ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ МОБИЛЬНОСТИ Серeda В.Ю., Есипов Ю.В. ....	4346
ПРОЕКТИРОВАНИЕ ИНФОРМАЦИОННОГО И ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ СИСТЕМЫ ПОДДЕРЖКИ ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЯ АБИТУРИЕНТА КОЛЛЕДЖА ПО ВЫБОРУ СПЕЦИАЛЬНОСТИ Соловьев Н.А., д-р техн. наук, профессор, Тагирова Л.Ф., канд. пед. наук, доцент, Малышев А.О. ....	4349

ВОЗМОЖНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ИНТЕРНЕТ-РЕСУРСОВ ПРИ ПОИСКЕ РАБОТЫ Струзберг Г.В.....	4355
СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИЙ: ФУНКЦИИ, ФОРМЫ, ВИДЫ Струзберг Д.Д.....	4360
ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ ТЕХНОЛОГИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОРИЕНТАЦИИ: ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЙ АСПЕКТ (РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ) Тарлавский В.И., канд. пед. наук, доцент	4365

## РАЗВИТИЕ МОЛОДЕЖНОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА КАК ФОРМА ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЗАНЯТОСТИ МОЛОДЕЖИ

**Зинюхина Н.А., канд. техн. наук,  
Никулина Ю.Н., канд. экон. наук, доцент  
Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования  
«Оренбургский государственный университет»**

Молодежь представляет собою особенную общественно-демографическую категорию и выступает главным источником пополнения трудовых ресурсов страны в современных условиях. Эффективное использование молодежного трудового потенциала особенно актуально в целях кадрового обеспечения экономики. В практике регионов РФ накоплен определенный опыт реализации программ обеспечения занятости молодежи. Основными направлениями региональных программ содействия занятости молодежи являются: подготовка и трудоустройство высококвалифицированных молодых специалистов; профориентация и психологическая поддержка; организация временного трудоустройства молодёжи; поддержка самозанятости и предпринимательской деятельности [1].

Проблемы обеспечения занятости молодежи актуальны и для Оренбургской области. Структура безработной молодежи по возрастным группам представлена на рисунке 1.

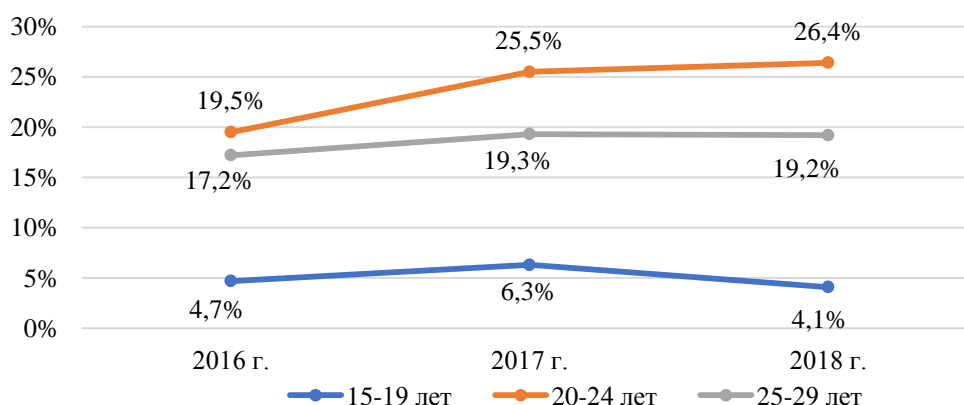


Рисунок 1– Структура безработных в возрасте 15-29 лет в Оренбургской области за 2016-2018 гг. (к общей численности безработных)

Данные рисунка 1 свидетельствуют о росте в структуре безработных молодежи в возрасте 20-24 года, основная масса которых включает студентов старших курсов и выпускников образовательных организаций. В составе безработных по уровню образования наибольшую долю занимают лица, имеющие среднее профессиональное образование (48,5%).

С целью решения задач, связанных с обеспечением занятости молодежи, в частности трудоустройства выпускников, в Оренбургской области проводится комплексная работа. В том числе действует программа по развитию малого и среднего предпринимательства, в перечень программных мероприятий которой входит задача «Содействие развитию молодежного предпринимательства» [2].

Оренбургский государственный университет отводит большое внимание в своей работе формированию и развитию навыков предпринимательства в студенческой среде. Как пример, в феврале 2019 года в Оренбургском государственном университете состоялся мини-форум «Pro Бизнес», в рамках которого приглашенные спикеры, реально занимающиеся бизнесом, дали студентам рекомендации для успешной карьеры, делились практическими навыками по ведению бизнеса и демонстрировали студентам эффективную самопрезентацию. Мини-форум стал первым мероприятием подобного рода. Была отмечена высокая заинтересованность студентов разных факультетов и курсов, зарегистрированных на форум, число которых превысило 150 человек. В ходе проведения мини-форума было проведено анкетирование студентов-участников, планируют ли они заниматься предпринимательством и имеют ли данное желание. Как выяснилось, большинство респондентов (31,6%) указали на то, что часто задумываются о самозанятости и открытии собственного дела. Пятая часть опрошенных (20,7%) уже планируют открытие собственного бизнеса, а вот 11,2 % с уверенностью отвечают, что не будут заниматься предпринимательством. 17,1 % молодых людей затруднились ответить на данный вопрос. Результаты проведенного опроса свидетельствуют о заинтересованности молодежи в открытии собственного дела, самозанятости и о потребности в дополнительной информации в этом направлении.

В рамках решения проблем занятости молодежи и реализации национального проекта «Образование» представляется целесообразным создание бизнес-клубов на базе образовательных организаций «Будущий предприниматель». Основная цель клуба - ориентация на знакомство молодежи с основными понятиями и положениями предпринимательской деятельности, проведение самооценки собственных предпринимательских способностей, получение практических навыков по разработке и анализу бизнес - идеи и ее коммерциализации.

Бизнес-клуб – это место, где уже состоявшиеся предприниматели, главы компаний, да и просто предприимчивые люди делятся своим опытом в практике создания и продвижения собственного дела со студентами старших курсов, желающими открыть свое дело. Проект «Будущий предприниматель» предполагает курс теоретико-лекционных и практических занятий, с представителями реального бизнеса (топ-менеджерами и собственниками компаний).

Теоретические занятия, с разработанным учебным пособием по программе «Будущий предприниматель», будут подразумевать чтение преподавателями университета лекций, отражающих и раскрывающих наиболее актуальные для студентов темы, с целью их освоения и получения навыков по программе: подходы к определению оптимальной формы бизнеса;

процедура регистрации бизнеса и выбор системы налогообложения; определение необходимого стартового капитала и его источников; маркетинг и финансовое планирование; управление человеческими ресурсами и предприятием [3].

Практическая направленность программы будет заключаться в приглашении представителей реального бизнеса, органов исполнительной власти региона, муниципалитетов, представителей Центра поддержки предпринимательства Оренбургской области для проведения практических мастер-классов, информирования о текущем состоянии и актуальных трендах развития, в частности сферы государственно-частного партнерства в Российской Федерации. Спикеры расскажут всё о молодёжном предпринимательстве в Оренбургской области, о проектах для начинающих бизнесменов, о том, какими знаниями нужно обладать, чтобы открыть и развить свое дело, а также дадут свои рекомендации студентам [4]. Представители господдержки предоставят студентам информацию о программах поддержки государственной власти, её формах и видах, и законодательной базе в области малого и среднего предпринимательства, как одной из форм занятости молодежи. Рекомендуемые тематики выступлений спикеров представлены в таблице 1.

Таблица 1 - Рекомендуемые тематики выступлений для спикеров-практиков

Представители бизнеса	Представители господдержки
«Бизнес – это по любви»; «Я. Самобрендинг / Личный бренд»; «Мы. Семейный бизнес»; «Успешные и эффективные переговоры»; «Нетворкинг как инструмент выстраивания доверительных и долгосрочных отношений с людьми»; «Лидерские качества»; «Финансовая грамотность Бизнесмена»; «Истории успеха».	«Финансовая поддержка»; «Консультационная поддержка»; «Имущественная поддержка»; «Инновационно-производственная поддержка»; «Участие в государственном заказе»; «Проверки субъектов МСП»; «Проектное управление»; «Сертификация и лицензирование»; «Юридические аспекты предпринимательства и система налогообложения»

Следующей составляющей проекта «Будущий предприниматель» являются практические занятия студентов с представителями бизнеса. В ходе занятий студенты будут разбирать практические вопросы и различного рода кейсы относительно организации бизнеса с нуля, особенностей организации своего предприятия, создание личного бренда, оценивать риски в бизнесе и т.п.

Таким образом, можно сделать вывод, что такого рода занятия в рамках бизнес-клуба «Будущий предприниматель» на базе образовательных учреждений позволят молодым людям подготовить бизнес-идею к запуску. При изучении учебной программы молодые люди смогут рассчитать все необходимые показатели бизнес-плана и принять решение начать новое дело или отказаться от его реализации.

#### 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. Полищук, Е.А. Организационно-экономический механизм регулирования рынка труда молодежи Российской Федерации / Е. А. Полищук // Фундаментальные исследования. – 2016. – № 4-2. – С. 424-430
3. Ольховая Т.А., Зинюхина Н.А., Никулина Ю.Н. Сотрудничество университета и бизнес - сообщества: опыт и приоритеты развития// Высшее образование в России. 2019. –Т. 28. № 7. – С. 139-149.
4. Никулина Ю.Н. Молодежь на рынке труда региона: актуальные вопросы трудоустройства и занятости // Экономика труда. –2019. –Том 6. –№ 2.

# **НОРМАТИВНО-ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ МОЛОДЕЖНОЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ И ОРЕНБУРГСКОЙ ОБЛАСТИ**

**Кислова И.А.**

**Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования  
Оренбургский государственный университет**

Молодежь – специфическая социально-возрастная группа людей в возрасте от 15 до 24 лет (в классификации ООН), самая активная и динамичная часть социума. Молодежь – прогрессивное общество. Она наследует уже достигнутый уровень развития и опыт, легче воспринимает перемены, быстро адаптируется к новым условиям [1]. В современном мире молодежь не только объект молодежной политики государства, но и ее полноправный субъект. Вопросы молодежи в том или ином виде закреплены в национальных законодательствах большинства стран мира. В одних государствах они нашли отражение в конституциях (Испания, Италия, КНР, Куба, Кувейт, Португалия, Румыния, Таиланд, Турция, ФРГ, Филиппины, Швейцария, Венгрия, Словакия, Йемен и др.), в других приняты соответствующие базовые законы (Болгария, Бразилия, Израиль, Индия, КНР, Коста-Рика, Латвия, Литва, Новая Зеландия, ФРГ, Финляндия, Франция, Швеция, Эстония, ЮАР, Южная Корея, Япония и др.), в третьих – комплексы отраслевых законов и подзаконных актов, в которых находят отражение вопросы, касающиеся непосредственно молодежи и работы с ней (Россия, Норвегия, Польша, Аргентина и др.).

Мировая практика показывает, что не только органы власти (в том числе органы местного самоуправления), но и структуры гражданского общества выступают в качестве участников процесса реализации молодежной политики.

В национальных концепциях законодательства о молодежной политике можно условно выделить два подхода.

Первый основан на ведущей роли государства в определении приоритетов и осуществлении молодежной политики, характеризуется развитой системой регулирования процессов в молодежной среде, тесным взаимодействием с неправительственными организациями (например, ФРГ, Франция).

Второй базируется на паритете государства и структур гражданского общества в сфере молодежной политики, характеризуется формулированием государственными органами общих целей и приоритетных направлений молодежной политики. Ведущую роль в ее реализации играют органы местного самоуправления и общественные организации (например, США, Великобритания). Молодёжная кадровая политика в России представляет собой важнейшее стратегическое направление политики государства. Современный этап развития Российской Федерации определяет молодёжь как особый ресурс государства, обладающий специфическими особенностями. Сокращение



численности молодёжи к 2025 г., обусловленное рядом вызовов, обосновывает приоритетный статус молодёжной политики в качестве объекта государственной поддержки. Современный этап реализации государственной молодёжной кадровой политики в Российской Федерации, характеризующийся определением молодежи важнейшим стратегическим ресурсом развития страны и выделением молодёжной политики в качестве одного из основных общенациональных приоритетов, требует соответствующего организационно-управленческого обеспечения. Взвешенная кадровая молодёжная политика – основа для эффективного развития государства. Нормативно-правовое обеспечение государственной молодёжной политики в целом, включая и кадровую политику, формируют определенные документы. Первоочередным важным источником, составляющим основу государственной молодёжной политики, является Конституция Российской Федерации.

В Российской Федерации вопросы государственной молодёжной политики закреплены в Федеральном конституционном законе «О Правительстве Российской Федерации», федеральных законах «О государственной поддержке молодёжных и детских общественных объединений», «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации», некоторых других федеральных законах и подзаконных актах, международных соглашениях, ратифицированных Российской Федерацией.

Отдельные положения, связанные с решением вопросов государственной молодёжной политики, содержатся в ряде законодательных актов Российской Федерации различной отраслевой принадлежности [4], в том числе в законодательстве об образовании, законодательстве о труде, жилищном законодательстве, семейном законодательстве, законодательных актах по вопросам социальной защиты и т.д.

Стратегическими документами, направленными на достижение целей и задач государственной молодёжной политики Российской Федерации представлены на рисунке 1.

Задачами государственной молодёжной политики в рамках Основ государственной молодёжной политики является:

- формирование системы ценностей;
- создание условий для реализации потенциала молодежи;
- создание благоприятных условий для молодых семей;
- формирование ценностей здорового образа жизни;
- развитие просветительской работы с молодежью.

Для реализации задач молодёжной политики, сформулированных Основами ГМП 2025 необходимы новые подходы к развитию российского законодательства, основанные на мониторинге правоприменения как российского законодательства, так и нормативных документов других стран.

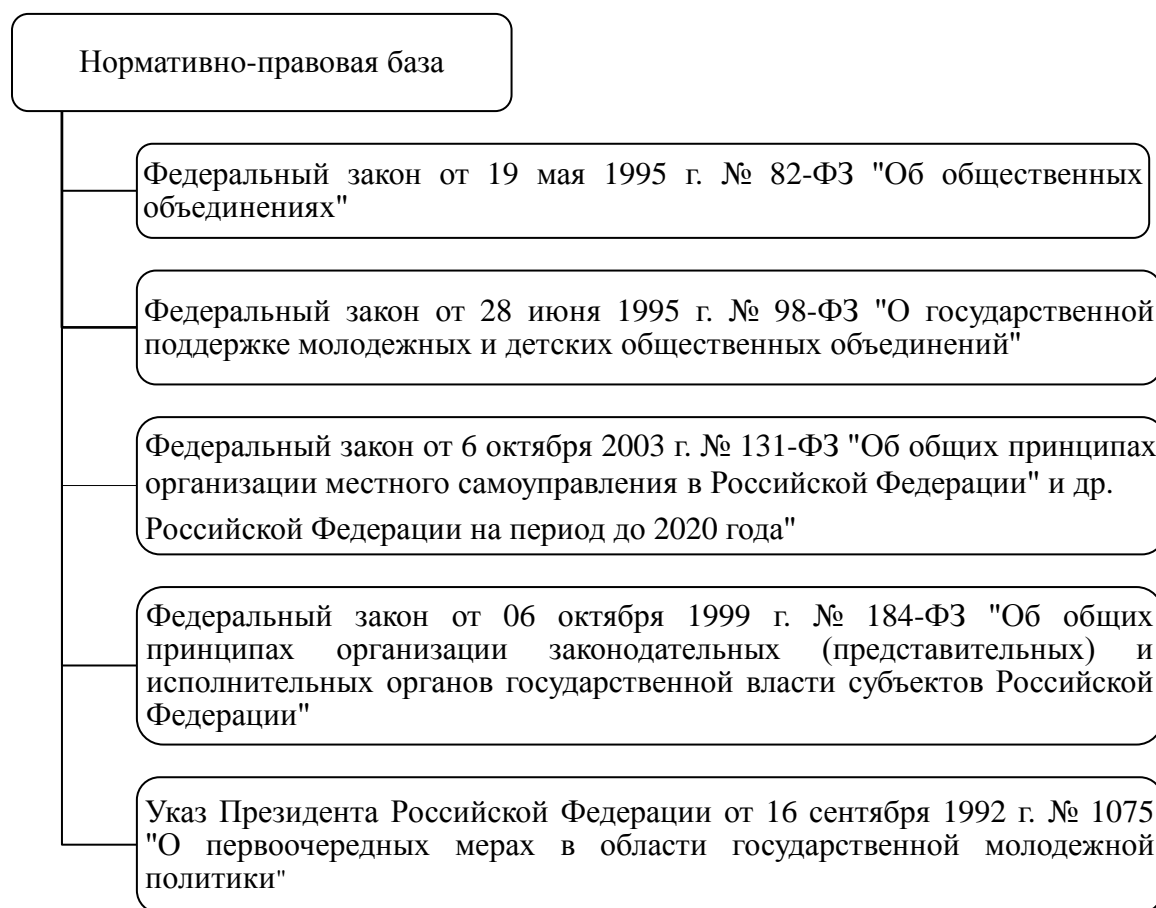


Рисунок 1 – Нормативно – правовая база реализации государственной молодежной политики

Одной из главной задачей государства в сфере труда и занятости молодежи является обеспечение условий для достижения экономической самостоятельности и реализации права молодых граждан на труд при структурной перестройке экономики и высвобождении работников, размещении производительных сил и создании новых рабочих мест, организации служб занятости и помощи в трудоустройстве, создании системы профессиональной ориентации и подготовки, повышения квалификации и переподготовки кадров [2].

Практически во всех субъектах Российской Федерации реализуются целевые программы для молодежи. Всего в субъектах Российской Федерации реализуется более 286 программ, в которых отражены меры государственной политики в отношении регионального молодежного социума [4].

Элементом нормативного обеспечения и управления реализацией государственной молодежной политики стали комплексные программы «Молодежь», принятые во многих субъектах Российской Федерации.

Рассматривая региональный уровень, среди нормативно-правовых актов Оренбургской области можно выделить:

– закон Оренбургской области от 01 сентября 2006 года N 579/107-IV-ОЗ «О государственной молодежной политики Оренбургской области», где

устанавливаются правовые основы формирования и реализации государственной молодежной политики в Оренбургской области как части единой государственной политики в сфере социально-экономического, культурного и национального развития области.

– постановление администрации города Оренбурга от 19 ноября 2014 г. N 2752-п «Об утверждении муниципальной программы реализации молодежной политики в городе Оренбурге «Молодой Оренбург» на 2015-2020 годы», главной целью которой является улучшение качества жизни молодых людей, повышение их творческого потенциала и гражданской активности посредством предоставления молодому поколению ресурсов и возможностей для самореализации.

– указ Губернатора Оренбургской области от 20 сентября 2012 года № 627-ук «Об утверждении положения, структуры и предельной численности департамента молодежной политики Оренбургской области» и др.

В 1990 году решением Оренбургского областного Совета народных депутатов был создан комитет по делам молодежи, а позже появились отделы по делам молодежи в муниципальных образованиях.

В настоящее время в Оренбургской области функционируют: Региональное агентство молодежных программ и проектов, главной целью которого является оказание информационных, консультационных, посреднических и иных услуг гражданам, предприятиям по содействию процесса социализации и адаптации молодых людей в обществе, Федерация пионерских и детских организаций, Молодежный департамент Оренбургской области, социальное агентство «Здоровье молодежи», Союз оренбургских студентов, Молодежное общероссийской общественное движение «Российский студенческие отряды» и др. [3].

Основной функцией данных организаций является обеспечение реализации федеральных, областных и районных нормативных актов в сфере молодежной политики, а также развитие и совершенствование форм и методов работы с молодежью [2].

Особое внимание должно быть уделено законодательной базе молодежной кадровой политики, которая еще недостаточно развита на сегодняшний день. Молодежная кадровая политика может лишь тогда быть результативной, когда она воспринимается и поддерживается большей частью молодых людей, а программы и мероприятия органов власти формулируются с учетом законных интересов молодежи, обеспечения возможностей для ее успешной социализации и эффективной самореализации.

#### Список литературы:

1. Андреев, А.И., Ильин, И.В. Государственная молодежная политика Российской федерации: Стратегические ориентиры развития // Almamater, Вестник высшей школы, 2016. – № 5. – С. 46-53
2. Теория и практика государственной молодежной кадровой политики: учебное пособие / Ю.Н. Никулина, И.А. Кислова; Оренбургский гос. ун-т. – Оренбург: ОГУ, 2018

3. Тургаева А.А., Горшкова Н.В., Шкарупа Е.А. Реализация государственной молодежной политики региона (на примере Волгоградской области) // Отраслевая региональная экономика: проблемы управления и пути решения, 2018

4. Кислова И.А., Реализация государственной молодежной кадровой политики через призму нормативно-правового обеспечения / Сборник научных статей по итогам V Всероссийской научно-практической конференции «Актуальные проблемы управления (1-8 октября 2018 г.), С. 541-546

# **ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА ВЫПУСКНИКОВ УНИВЕРСИТЕТА КАК СОСТАВНАЯ ЧАСТЬ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА И БИЗНЕСА**

**Козлова Т.А., директор РЦПСТВ**

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования «Владимирский государственный университет  
имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых»**

В условиях быстро развивающейся экономики существенно выросла роль поддержания диалога между образовательными учреждениями различного уровня и работодателями, организациями, предпринимателями, органами исполнительной власти. Развитие системы социального партнерства призвано открывать только новые возможности для молодежи: профессиональное самоопределение и построение карьеры в определенной сфере, волонтерство, добровольчество, развитие форм индивидуального предпринимательства, налаживание коммуникационных связей, знакомство с фирмами и организациями, опыт работы [1].

Проблема достаточно актуальна как для страны в целом, так и на региональном уровне. Поскольку Владимирская область является своего рода уникальной среди других регионов страны с точки зрения равномерности размещения промышленных мощностей на своей территории, имеет огромный потенциал по их расширению, то переход на модернизационно – инновационный путь развития является необходимым. Поставленные перед страной задачи выдвигают повышенные требования не только к квалификации специалистов, но и к уровню их теоретической и профессиональной подготовки.

Взаимодействие участников социального партнерства предполагает наличие коммуникаций в виде социального диалога между региональными органами власти, работодателем, вузом либо колледжем, а также региональной (муниципальной) инфраструктурой подготовки кадров.

Социальное партнерство предполагает равноправные действия субъектов, равноправные взаимоотношения между ними, которые в силу своих желаний, интересов и возможностей, вправе находить эффективные способы их реализации [2].

Для региона и бизнес- сообщества социальное партнёрство с вузами представляет собой доступный и эффективный ресурс развития, необходимый для решения следующих задач:

- развитие инновационных форм государственно-общественного управления образованием и повышения ответственности всех его субъектов за качество подготовки специалистов;

- привлечение к процедурам оценки качества профессионального образования работодателей;

- предложение и предоставление ресурсов образовательных учреждений заинтересованным сторонам;

– эффективное привлечение средств, для развития образовательных учреждений.

Социальное партнерство, с одной стороны, для образовательных учреждений открывает доступ к информации о трудовых ресурсах, о ситуации на рынке труда региона, позволяет владеть информацией о наиболее требуемых специальностях, и о тех инновациях, которые должны знать и уметь обладатели этих специальностей. Становятся доступны площадки предприятий для посещения экскурсий с целью ознакомления со структурой производства, знакомства с новейшими типами оборудования и технологическими процессами.

Для предприятия, с другой стороны, социальное партнерство оказывает продуктивное влияние на развитие производства и организации в целом, так как в данном случае предоставляется возможность формирования кадрового резерва высококвалифицированными, молодыми, эрудированными кадрами.

Таким образом, в рамках социального партнерства происходит объединение усилий образовательных организаций и предприятий – работодателей в подготовке конкурентоспособных специалистов за счет взаимодействия по программам обучения, прохождения практики, стажировок, финансирования, профессиональных проб, что дает результативное бизнес-партнерство и качественную подготовку высококвалифицированных кадров [3].

За последние годы в сфере сотрудничества предприятий и вузов появилось много исследований, подтверждающих важность развития связей между высшими учебными заведениями и промышленными предприятиями. В исследованиях отмечается, что компании сталкиваются с необходимостью «иметь» новое видение и новые знания, создания на их основе инновационных продуктов и технологий, необходимых для того, чтобы быть успешными на современном рынке. Одновременно, высшие учебные заведения заинтересованы в совершенствовании образовательных программ и приближении их к запросам работодателей с целью «выращивания» и выпуска высококвалифицированных молодых специалистов, востребованных на рынке труда; в социализации выпускников в качестве работников. И, главное, в развенчивании мифа «о молодом специалисте как неквалифицированном сотруднике».

Существенные изменения в системе профессионального образования: диверсификация видов образовательных учреждений и программ, становление и развитие негосударственного сектора в системе образования, расширение спектра платных образовательных услуг, значительный рост требований со стороны работодателей привели к тому, что высшие учебные заведения функционируют в условиях жесткой конкуренции. Борьба за потенциальных студентов обусловили необходимость интенсификации коммуникационных процессов. Одним из основных факторов, влияющих на формирование предпочтений целевой аудитории, становится имидж учебного заведения.

В свете значительно обострившейся в последнее время проблемы трудоустройства выпускников вузов взаимодействию с такой целевой аудиторией, как потенциальные работодатели уделяется особое внимание.

Взаимодействие вуза с работодателями наиболее явно проявляется во время прохождения студентами различных видов практик, стажировок в органах власти, различных государственных и общественных организациях, бизнес структурах (это позволяет привлекать лучших студентов к работе над реальными проектами) и через активное привлечение представителей профильных учреждений к корректировке учебных планов вуза и участию в преподавательской деятельности [4].

Профессиональные компетенции обучающихся формируются, в том числе, на основе форсайт-анализа требований, предъявляемых к выпускникам на рынке труда, проводимого в ходе консультаций с ведущими работодателями, объединениями работодателей отраслей, в которых востребованы выпускники. Так же широко используются формы работы, связанные с проведением в вузе конференций и семинаров, которые позволяют не только обмениваться знаниями и опытом в решении различных проблем, привлекать внимание общественности к институту, но и предоставляют возможность позиционировать себя как лидера в определенных сферах образования.

Важно, что взаимодействие с работодателями имеет прямое отношение к формированию не только внешнего, но и внутреннего имиджа вуза. Задачей вуза становится стимулирование информационного обмена между образовательным и бизнес сообществами, создание системы мер, направленных на расширение мировоззрения обучающихся, осознания ими необходимости непрерывного образования как основного фактора развития их карьеры. Важными элементами такой системы служат различные неформальные мероприятия для студентов с участием работодателей и выпускников:

- образовательные (карьерные школы, мастер-классы, воркшопы), экспертные (круглые столы, дебаты);
- рекрутинговые (ярмарки, ассесмент-центры, тестирования),
- командообразующие (деловые игры, чемпионаты по решению кейсов)
- и т.д.

Все вышесказанное требует комплексного подхода со стороны различных участников социального партнерства и в первую очередь активного участия бизнеса. Только объединив все усилия в области взаимодействия вузов и предприятий- работодателей возможно выполнить задачу подготовки востребованных и конкурентоспособных специалистов.

#### Список литературы

1. Ермакова, Ж.А. Приоритеты развития модернизационной экономики /Ж.А. Ермакова, В.В. Боброва, Е.В. Шестакова, О.В. Бурдюгова и др. -М.: Креативная экономика, 2017. -462 с.
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. Ольховая Т.А., Зинюхина Н.А., Никулина Ю.Н. Сотрудничество университета и бизнес - сообщества: опыт и приоритеты развития// Высшее образование в России. 2019. –Т. 28. № 7. – С. 139-149.

4. Никулина Ю.Н. Молодежь на рынке труда региона: актуальные вопросы трудоустройства и занятости // Экономика труда. –2019. –Том 6. –№ 2.



# **ОРГАНИЗАЦИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО ФОРМИРОВАНИЮ ОСНОВ ФИНАНСОВОЙ ГРАМОТНОСТИ ШКОЛЬНИКОВ**

**Круглова Т.В., Щавелева Н.Н.**

**Бузулукский финансово-экономический колледж - филиал ФГОБУ  
ВО Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации,**

В настоящее время система среднего профессионального образования находится в состоянии бурного развития инновационной деятельности.

Важнейшим средством обновления и модернизации профессионального образования являются инновационные процессы, происходящие в образовательных учреждениях.

Инновационная педагогическая деятельность требует новых подходов в организации работы в образовательных организациях.

Современное экономическое состояние России требует финансово грамотного и экономически активного населения. Это должно проявляться как через краткосрочные перспективы, так и через долгосрочные пенсионные, страховые и ипотечные программы.

Для формирования у населения высокого финансово грамотного поведения требуется наличие базовых основ, которые должны служить основой для взаимодействия граждан с различными финансовыми институтами, осознанного использования ими продуктов банковского и страхового сектора, формирования стратегии пенсионного обеспечения.

Повышение финансовой грамотности населения должно способствовать воспитанию граждан, активно вовлеченных в процессы управления экономикой страны, что в свою очередь обеспечит постепенное развитие финансового рынка и повысит конкурентоспособность экономики нашей страны, обусловленной принятием Стратегии повышения финансовой грамотности в Российской Федерации на 2017–2023 годы (распоряжение Правительства Российской Федерации от 25 сентября 2017 г. №2039-р) [1].

При долгосрочных перспективах место финансовой грамотности лежит на ответственности и значении индивидуальных финансовых решений в обеспечении личного благосостояния каждого гражданина страны на всех периодах его жизни.

Кризисы 2008-2009 и 2014-2015 годов выявили ряд проблем, риски, связанные с низким уровнем финансовой грамотности населения России.

Это проявилось в задолженности по потребительским кредитам, отсутствии подушки безопасности, в неоптимальном расходовании средств, а также в принятии безответственных финансовых решений.

В сложившейся ситуации необходимо помочь детям овладеть навыками финансовой грамотности, чтобы они могли принимать взвешенные решения, распоряжаясь личными деньгами. Следовательно, стать уверенными, целеустремлёнными и ответственными взрослыми, которые с успехом смогут внести весомый вклад в предприятие, где будут осуществлять свою

профессиональную деятельность, или открыть своё собственное дело и успешно вести бизнес, делая город, регион и страну процветающей. Не секрет, что функциональная грамотность является показателем общественного благополучия [3]. А ее высокий уровень указывает на определенный культурный уровень населения.

Такая проблема и обусловила организовать в Бузулукском филиале Финуниверситета при Правительстве Российской Федерации малую инновационную группу преподавателей под руководством к.э.н. Сергеевой Н.Ю. и Рубцовой Е.А. площадку по формированию основ финансовой грамотности школьников с проектами «Студент на один день» (2018 год), «Мы и цифровая экономика» (2019 год).

Проект представляет собой комплекс мероприятий-уроков по профессиональной ориентации и овладению основами финансовой грамотности школьниками старших классов (14-17 лет) в условиях цифровизации экономики, предъявляющей новые требования к профессиональным качествам будущего специалиста на рынке труда.

В результате реализации проекта школьнику проще сделать выбор в пользу будущей профессии, определить комфортность пребывания в учебном заведении и повысить уровень финансовой грамотности: грамотно и эффективно использовать финансовые инструменты в целях улучшения своего благосостояния. Все это выступает как важный фактор успешной социализации школьников.

Целью реализации проекта является организация системы мероприятий профориентационной направленности среди школьников старших классов путем погружения в студенческую среду, повышение уровня финансовой грамотности, информационного и делового общения.

На основе данной цели определены следующие задачи проекта:

- проведение системной, квалифицированной и комплексной профориентационной работы на базе учебного заведения;
- развитие у школьников современного экономического мышления, потребности в экономических знаниях;
- формирование готовности использовать приобретенные знания в своей жизнедеятельности, а также в выборе будущей профессии повышение социальной активности молодежи.

Основным форматом проекта является система мероприятий, направленных на профориентационную и просветительскую работу по финансовой грамотности путем проведения экскурсий, «живых уроков», деловых игр, тренингов, встреч с практическими работниками экономики и бизнеса на базе Бузулукского филиала Финансового университета при Правительстве РФ для учащихся старших классов школ Оренбургской и Самарской областей.

Механизм реализации проекта:

I этап. Участников проекта «Студент на один день» встречают студенты – волонтеры, проводят экскурсию по учебным корпусам, музею колледжа, знакомят с традициями и студенческой образовательной средой.

II этап. Знакомство со спецификой обучения по специальностям: «Финансы», «Банковское дело», «Страховое дело (по отраслям)», «Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям)», условиях поступления.

III этап. Так как в проекте «Студент на один день» реализуются возможности повышения финансовой грамотности, с учетом современных требований к информационному и деловому общению, то в рамках проекта можно посетить четыре урока:

- Урок финансовой грамотности «Экономика и мы» предполагает освоение базовых знаний для формирования экономического мышления, адаптации в изменяющейся экономической среде, что способствует дальнейшему культурному, экономическому развитию, финансовой неувязимости, грамотности и предпринимательской подготовке.

- Урок «Информационные технологии в экономике» предполагает расширение уровня экономической грамотности школьников, обучение технологии применения гиперссылок и триггеров в программе MS POWERPOINT.

- Урок «Этика делового общения» предполагает развитие и расширение коммуникативного взаимодействия между людьми и группой людей на основе принципов, норм и правил делового этикета.

- Урок - Спортивно – познавательный квест «Капитал» позволяет обобщить базовые экономические знания в сочетании с физическими упражнениями.

Большая часть времени отводится на практическую деятельность для того, чтобы школьники сформировали правильное мнение о специальностях, по которым ведется подготовка в Бузулукском филиале Финуниверситета.

IV этап. Вручение сертификатов участникам проекта.

В ходе осуществления проекта используются различные формы и методы работы с целевой аудиторией: работа в группах, решение кейсов, личностное общение, деловая игра, диалоговое взаимодействие и др.

Каждой стадии работы по проекту соответствует поисковый или проблемный метод получения знаний, умений, практического опыта, а в целом - повышение познавательной активности школьников, умений ориентироваться в информационном пространстве, развитие критического мышления.

Важной составляющей работы площадки является внедрение в практику образовательной деятельности использования педагогами новых технологий и образовательных сред для повышения финансовой грамотности обучающихся, цифровых технологий.

В 2018 году участниками проекта стали 204 школьника, в 2019 году 186 школьника из средних образовательных школ города Бузулука и Бузулукского района Оренбургской области.

В октябре - ноябре 2019 года принято 186 школьников из района и города,

По результатам анкетирования школьников, количество желающих поступать в Бузулукский филиал увеличилось на 27,3%.

Новизной проекта является объединение приоритетных направлений молодежной политики:

- организация профориентационной работы (информация об истории учебного заведения путем посещения музея, о внеурочной деятельности, специфике обучения на разных специальностях, условиях поступления);
- содействие социальной активности (взаимоотношения со студентами-волонтерами, студенческим советом, педагогическим отрядом);
- повышение уровня финансовой грамотности (уроки, деловые игры, тренинги);
- формирование здорового образа жизни (спортивный квест).

Социальными партнерами проекта являются участники регионального проекта «Социальная активность»: Студенческий Совет «Феникс», Волонтерский отряд «Ты не один», Педагогический отряд «Спутник» - сопровождение участников проекта и проведение спортивно – познавательного квеста «Капитал».

Таким образом, формирование у школьников финансовой грамотности архиважно и необходимо. Для населения отсутствие финансовых знаний и умений является основной причиной снижения уровня их финансового благосостояния, возникновения финансовых потерь, неудовлетворенности результатом своей профессиональной деятельности, а также уменьшения возможностей грамотного отстаивания своих экономических прав [2].

Таким образом, финансовые знания нужны всем слоям населения, вне зависимости от возраста, однако это особенно важно для молодых людей, только вступившим или вступающим в самостоятельную жизнь и начинающим свою профессиональную реализацию.

Население с высоким уровнем финансовой грамотности способно ответственно относиться к управлению личными финансами, способны повышать уровень благосостояния за счёт распределения имеющихся денежных ресурсов и планирования будущих расходов, в связи с этим преподавателями филиала Щавелевой Н.Н., Кузнецовой С.В., к.э.н. Сергеевой Н.Ю., Рубцовой Е.А., к.э.н. Куделиной Т.Ю., Нижегородовой Г.Ю., Кругловой Т.В.) осуществляется индивидуальное и групповое консультирование населения по финансовой грамотности, проводятся мастер-классы, диспуты.

В настоящее время в Бузулукском филиале Финуниверситета реализация проекта оказывает показывает положительные результаты, в том числе:

- особенности формирования и продвижения бренда Бузулукского филиала Финуниверситета и Финансового университета при Правительстве РФ на рынке образовательных услуг;
- расширение спектра предоставляемых населению образовательных услуг и увеличение числа их потребителей;
- актуализация инновационного потенциала педагогических кадров, мобильность коллектива при формировании образовательных программ,

ведение кадровой политики, направленной на развитие кадров, обеспечение уровня их профессионального и личного роста;

– увеличение контингента обучающихся, занятых в кружках, секциях и творческих объединениях, а также участников конкурсов, олимпиад, выставок;

– формирование традиций, связанных с образовательной деятельностью: проведение научно-практических конференций, тематических недель по специальностям, студенческих форумов и др.;

– повышение уровня образовательной культуры обучающихся колледжа, расширение диапазона познавательных интересов, понимание ими образования как деятельности, ведущей к профессиональному и социально-культурному развитию, нацеленность на дальнейшее обучение по программам профессионального образования;

– развитие материально-технической базы колледжа в соответствии с современными требованиями к уровню подготовки обучающихся;

– развитие социального партнерства с другими образовательными организациями.

#### Список литературы

1. Распоряжение Правительства РФ от 25.09.2017 N 2039-р «Об утверждении Стратегии повышения финансовой грамотности в Российской Федерации на 2017 - 2023 годы» // Собрании законодательства Российской Федерации от 2 октября 2017 г. N 40 ст. 5894

2. Финансовая грамотность для пенсионеров и школьников [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://iklife.ru/finansy/finansovaya-gramotnost-cto-eto-takoe-i-zachem-ona-nuzhna.html> – (дата обращения: 20.11.2019).

3. Лазебникова, А. Ю. Практическая реализация задачи повышения финансовой грамотности школьников: состояние и проблемы // Отечественная и зарубежная педагогика, 2017. –Т.1, – № 2 (37). – С. 22-30.

# **ЦЕНТР ОБУЧЕНИЯ РАБОЧИМ ПРОФЕССИЯМ КАК ОСНОВА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОРИЕНТАЦИИ И СОДЕЙСТВИЯ ТРУДОУСТРОЙСТВУ ОБУЧАЮЩИХСЯ БУЗУЛУКСКОГО КОЛЛЕДЖА ПРОМЫШЛЕННОСТИ И ТРАНСПОРТА ОРЕНБУРГСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО УНИВЕРСИТЕТА**

**Мелихова Н.В., Чеснокова Т.А.**

## **Бузулукский колледж промышленности и транспорта ОГУ**

К детям очень часто взрослые обращаются с вопросом: «Кем ты хочешь стать, когда вырастешь?». Подсознательно родителям хочется заглянуть в далекое будущее. Кто-то представляет своего сына или дочь последователем родовой династии (врачей, учителей, нефтяников и т.п.). Кто-то мечтает увидеть своего ребенка представителем той профессии, которой сами когда-то хотели овладеть, но не смогли по каким-то причинам. Отцы чаще мечтают о сыне-военном, мамы – о дочери-враче. Все без исключения родители хотели бы, чтобы у детей в будущем была уважаемая должность и безбедная жизнь.

Дети же в своих ответах непосредственны. Сегодня они хотят быть водителями, солдатами, продавцами и даже дворниками. Завтра – пожарными, президентами, бизнесменами. Разнообразие ответов одного и того же ребенка нет предела.

По мере взросления, расширения знаний о мире, под влиянием микро- и макросреды, подростку все сложнее и сложнее отвечать на эти вопросы, хотя они продолжают, но с большей настойчивостью и серьезностью.

Во времена ремесленничества с профессиональным определением было все предельно просто. Не человек выбирал профессию, а профессия человека. Подрастающее поколение занималось тем же делом, что и глава семейства. В семье сапожника не могло быть сына, который занимался бы гончарным делом. Если же вдруг один из отпрысков начинал проявлять, к примеру, художественные способности, его считали нерадивым, и он становился изгоем.

Научно-технический прогресс, развитие промышленности привели к появлению все новых и новых профессий. В современном мире, по некоторым данным, насчитывается более пятидесяти тысяч различных профессий и специальностей, причем ежегодно появляются сотни новых профессий.

Как же разобраться в океане профессий современного мира молодому человеку?

Изучив статистику профориентационных опросов в интернете, а также результаты анкетирования обучающихся первого курса Бузулукского колледжа промышленности и транспорта на предмет мотивов выбора профессии, можно сделать вывод о том, что решающими факторами в выборе профессии являются советы родителей, будущие материальные блага, которые, якобы, сулит данная профессия, и возможность трудоустройства. О призвании, мечте мало, кто из молодых людей сейчас говорит. Рассматривая историю профориентационной системы в России, мы понимаем, что данная ситуация вызвана, несомненно, нестабильной кадровой политикой государства.

Существует множество понятий профессиональной ориентации. Например, Зеер Э.Ф. дает несколько определений этому понятию:

– это система научно обоснованных психолого-педагогических и медицинских мероприятий, направленных на подготовку молодежи к выбору профессии с учетом индивидуально-психологических особенностей личности и потребностей общества;

– это научно обоснованное распределение людей по различным видам профессиональной деятельности в связи с потребностями общества в различных профессиях и способностями индивидов к соответствующим видам деятельности;

– совокупность педагогических и психологических мер и комплекса информации разного рода направленных на принятие решения по приобретению опантами той или иной профессии (специальности), а также на выбор оптимального для достижения этой цели пути дальнейшего профессионального образования [1].

Несмотря на то, что теоретически профессиональная ориентация изучена достаточно полно, практическая сторона вопроса остается до сих пор открытой.

Профессиональный выбор остается выбором самих молодых людей и их родителей. Учебные заведения среднего профессионального образования получают контингент со слабым представлением о мире профессий и неустойчивой «профессиональной определенностью». Задачей перед учебным заведением в таком случае становится не только формирование профессиональных знаний, умений, компетенций, но и профессиональная «коррекция» будущих специалистов. Каждое учебное заведение делом чести считает подготовка конкурентоспособных специалистов, востребованных на рынке труда.

В колледже в рамках профессиональной ориентации и содействия трудоустройству обучающихся в 2015 году создан Центр обучения рабочим профессиям. Основной деятельностью центра является обучение студентов, достигших возраста 18 лет, в преддверии сплошной производственной практики, рабочим профессиям по профилю подготовки и получение дополнительных рабочих профессий по желанию обучающихся. Во время обучения студенты получают не только теоретические знания, но и необходимый практический опыт.

В перечень рабочих профессий входят: оператор по подготовке скважин к капитальному и подземному ремонтам, помощник бурильщика КРС, стропальщик, электромонтер по ремонту воздушных линий электропередач, слесарь по ремонту сельскохозяйственных машин и оборудования, слесарь по ремонту автомобилей, монтажник радиоэлектронной аппаратуры и приборов, электросварщик ручной сварки, оператор ЭВМ, делопроизводитель и другие. К моменту начала производственной практики студенты имеют необходимые свидетельства на рабочие профессии и на время практики устраиваются работать в организации города на оплачиваемую практику. Многие студенты, успешно осваивающие образовательную программу, совмещают работу с

учебой. По окончании обучения в колледже они уже имеют трудовой стаж по специальности. наших выпускников охотно ставят на руководящие должности, при условии заочного поступления в профилирующее высшее учебное заведение.

Центр обучения рабочим профессиям занимается профессиональной ориентацией не только обучающихся колледжа, но и учащихся школ.

Ежегодно учебное заведение участвует в Зональной ярмарке учебных и рабочих мест, в которой принимают участие все учебные заведения города и региона. Для участия в акции «Выбор» студенты совместно с наставниками из числа преподавателей готовят мастер-классы по всем профилям подготовки. Учащиеся школ города и района имеют возможность попробовать себя в любой из представленных специальностей.

Студенты колледжа приняли участие в организации площадки и представлении своего учебного заведения для реализации социально-ориентированного проекта «Фестиваль профессий», авторами которого являлись коллеги из БГТИ (филиала) ОГУ. Проект был направлен на комплексную помощь подросткам в их профессиональном выборе. Реализация проекта позволила создать разнообразную палитру впечатлений о мире профессий, при анализе которого, подросток находит интересующую его профессию и становится специалистом своего дела.

В целях обеспечения занятости подростков для учащихся школ 8-9 классов, в свободное от учебы время, планируется начать обучение рабочей профессии «Слесарь по ремонту автомобилей». Слушатели, сдавшие экзамены и получившие свидетельства государственного образца, имеют право работать по профессии в свободное и каникулярное время.

В перспективе полученные знания и приобретенный опыт способствуют уточнению профессиональных интересов и более осмысленному и взвешенному выбору профессии и карьеры, помогает подросткам сделать свой правильный выбор.

Новая технологическая революция дает России возможность сохранить лидерство в мире и приобрести опыт для будущего развития. Но возможно это будет лишь в том случае, если молодое поколение россиян как можно раньше найдет свое место в жизни. Об этом президент Владимир Путин заявил, выступая на открытом уроке «Направления прорыва» в 2018 году [2].

Путин отметил, что для того, чтобы на рынке труда в России в целом и для каждого человека была ситуация, при которой бы создавалась профессиональная база, ранняя профессиональная ориентация нужна. «Совместно и со школой, и с высшей школой, и с нашими крупнейшими предприятиями», – заключил он [3].

Исходя из вышесказанного, можно сделать вывод о том, что в колледже ведется целенаправленная профориентационная работа, согласующаяся с потребностями как рынка труда, так и с потребностями обучающихся, ведущая роль в которой отводится Центру обучения рабочим профессиям.



### Список литературы

1. Донцов, А.И., Донцов, Д.А., Донцова, М.В. Система понятий и общее содержание ориентации в мире профессий / А.И. Донцов, Д.А. Донцов, М.В. Донцова // Вестник практической психологии образования, 2011. – № 4. – С. 71-75.
2. Урок от первого лица: президент сориентировал молодежь на будущее – Режим доступа: <https://iz.ru/823478/egor-sozaev-gurev-angelina-galanina/urok-ot-pervogo-litca-prezident-sorientiroval-molodezh-na-budushchee>
3. Открытый урок в рамках форума «ПроеКТОриЯ» – Режим доступа: <http://kremlin.ru/events/president/news/62124>

## **ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА ФОРМИРОВАНИЕ РЕГИОНАЛЬНОГО РЫНКА ТРУДА**

**Никулина Ю.Н., канд. экон. наук, доцент,  
Гришина Д.Д.**

**Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования  
«Оренбургский государственный университет»**

В последние годы происходит стабилизация российской экономики и её переход к позитивной динамике, что во многом определяется активизацией экономического и социального развития регионов. Одним из важнейших элементов хозяйственного механизма экономики любого региона является рынок труда, так как в его рамках задействовано подавляющее большинство человеческих ресурсов общества. Формирующаяся под влиянием параметров макроэкономического развития динамика рынка труда определяет возможности реализации основных резервов экономического роста. Современный рынок труда является одной из наиболее подвижных и динамичных структур, детерминированных внешними факторами, главным из которых является технический прогресс. Рынок труда является важнейшим системообразующим фактором территориальной социально-экономической системы. От эффективности его функционирования в значительной степени зависят как направления и темпы макроэкономического развития региона, так и уровень, и качество жизни населения.

Региональные рынки труда являются важнейшими составными частями общероссийского рынка труда и играют большую роль как в развитии региона, так и России в целом, поскольку формируют трудовые ресурсы региона, обеспечивают реализацию целевой направленности регионального воспроизводства. Проблемы функционирования рынка труда, занятости и безработицы являются одними из важнейших социально-экономических проблем регионов России. На данный момент недостаточно исследованы факторы, влияющие на формирование рынка труда.

Существуют различные подходы к определению понятия «региональный рынок труда», что приводит к выводу об отсутствии в современной научной литературе точно и однозначно трактуемого определения. По мнению экономиста Н.Н. Деевой «Региональный рынок труда – это рынок труда отдельного региона и, одновременно, элемент общероссийского рынка труда, который существует в виде совокупности относительно самостоятельных региональных рынков труда».

Г.В. Гутман предлагает следующую трактовку термина «Региональные рынки труда - это территориальные подсистемы национального рынка труда страны, и этим определяется их особое положение в хозяйственном механизме. Привязанность комплексов рабочих мест, сконцентрированных в рамках организаций, конкретным населенным пунктам обуславливает значение региональных рынков труда как с точки зрения решения проблем занятости, так

и с точки зрения комплексного социально – экономического развития экономических районов и городов. Решение проблем развития рынков труда регионов должно основываться на согласовании экономических интересов территорий, что в полной мере относится и к проблемам управления региональными рынками труда, которые занимают своеобразное положение между национальным рынком труда и рынками труда организаций, и предопределяет формирование механизма адаптации рынка труда регионов».

Под региональным рынком труда Е.Е. Немерюк подразумевает «действующую в рамках отдельного регионально - правового, экономического и социально-политического поля сложившуюся систему взаимоотношений между покупателями и продавцами рабочей силы. При этом, стоит отметить, что внутри региона также необходимо различать рынок труда города и сельский рынок» [1].

Региональные рынки труда характеризуются высокой степенью локализации, поскольку для каждого региона характерен свой собственный профиль рынка, определяемый типом и разнообразием функционирующих на его территории отраслей и конкретных предприятий. Важно учитывать особенности того или иного субъекта РФ при определении факторов, влияющих на формирование регионального рынка труда, поскольку каждый регион имеет свою историю развития, специфику структуры экономики региона и т.п.

Формирование и функционирование регионального рынка труда напрямую зависят от внешней, и в особенности, от внутренней экономической политики региона. К тому же приоритеты регионального управления трудовыми ресурсами устанавливаются в соответствии со стратегией социально-экономического развития конкретного региона, учитывая исторические, политические, национальные особенности каждого региона. Регулирование же регионального рынка труда происходит с учетом всех факторов и условий его формирования и функционирования.

В настоящее время существует много классификаций факторов, влияющих на формирование рынка труда в целом, в том числе региона. Е.Е. Немерюк все факторы, влияющие на формирование регионального рынка труда, объединяет в следующие группы: политико-географические, демографические, финансово-экономические и социально-политические с выделением в каждой группе отдельных факторов, учитывающих особенности каждого конкретного региона.

К политико-географическим факторам формирования регионального рынка труда относятся: географическое расположение региона, климатические условия, наличие и состав природных ресурсов. К экономическим факторам могут быть отнесены: эффективность рыночных механизмов, стабильность налоговой системы, устойчивость кредитно-финансовой системы, уровень развития экономики региона, особенности отраслевой структуры региона, наличие систем менеджмента качества и другие. Некоторые ученые объединяют эту группу факторов с финансовыми и добавляют: динамику производительности труда, специфику отраслевой структуры региона,

динамику инфляционных процессов, ситуация в кредитно-финансовой, инвестиционной, внешнеэкономической сферах и сфере доходов (цена труда).

Ю.Д. Нефедов дает классификацию факторов, влияющих на формирование рынка труда, исходя из интереса основных участников процесса управления трудом и занятостью. К основным участникам он относит государственные и муниципальные органы, предприятия и работников. Среди факторов, влияющих на формирование рынка труда, автор выделяет: экономические, социальные, правовые и административные [2]. При этом, Нефедов Ю.Д. указывает на особую роль правовых (степень самостоятельности региональной политики в сфере занятости и установленные стратегией регионального развития приоритеты управления трудовыми ресурсами) и административных факторов (особенности системы органов государственного и муниципального управления занятостью в регионе и особенности используемых методов управления), поскольку они определяют политику региональных властей в сфере труда и занятости. В настоящее время в региональном законодательстве по вопросам занятости определены основные направления государственного регулирования сферы труда - налоговое, бюджетное регулирование, разработка и реализация региональных программ содействия занятости населения и т.д.

А.Г. Пухова выделяет свои группы факторов, влияющие на формирование рынка труда региона: демографические, миграционные, социально-экономические, общественные и политические. При этом наибольшее внимание уделяет демографическому фактору и в обоснование говорит о том, что в данном случае происходит воспроизводство населения (естественное, механическое и социальное). К тому же, характер демографически процессов тесно связан с социально-экономическим развитием общества в целом, поэтому многие ученые нередко объединяют социальные факторы с демографическими и среди них выделяют: уровень жизни населения региона, занятости трудовых ресурсов и безработицы, величина прожиточного минимума, образовательный уровень населения [3]. В этой группе факторов большое значение имеет демографическая ситуация, которая складывается в регионе. Необходимо учитывать два основных демографических показателя, характеризующие ситуацию на рынке труда: коэффициент естественного движения и коэффициент миграции населения. Миграционные факторы воздействуют на формирование и функционирование рынка труда, преимущественно через динамику предложения рабочей силы, так как ими охвачено экономически активное население, в том числе потенциальные наемные работники.

На наш взгляд, рынок труда региона представляет собой рынок, ограниченный спросом и предложением конкретного региона – субъекта РФ, то есть региональный рынок труда – это система социально-экономических отношений между органами власти, работодателями и наемными работниками, по поводу формирования, распределения и использования рабочей силы в рамках конкретного региона [4]. Основные факторы, влияющие на формирование регионального рынка труда представлены на рисунке 1.



Рисунок 1 – Факторы, оказывающие воздействие на формирование рынка труда региона

Подводя итог вышесказанному можно констатировать, что региональный рынок труда - одна из составных частей экономики государства, которая постоянно развиваясь, находится в состоянии непрерывного преобразования, реформирования. Следует учитывать, что изменение даже незначительных факторов политического, экономического и социального характера, происходящее на территории региона или государства в целом, потенциально может способствовать фактическому формированию регионального рынка труда и уровню спроса на рабочую силу. Также необходимо подчеркнуть, что в региональной экономике практически отсутствуют устойчивые и эффективные стратегии развития, а реализуемые - слабо адаптированы к реальным условиям состояния экономики региона, что негативно сказывается на формировании регионального рынка труда [5].

Таким образом, исходя из всего вышеизложенного, факторы, влияющие на формирование рынка труда, можно объединить в следующие обширные группы факторов: политико-географические, финансово-экономические и социальные(общественные), поскольку эти группы факторов оказывают наибольшее влияние на формирование и, в последующем, развитие рынка труда региона. Группа политико-географических факторов включает в себя правовые и административные факторы, поскольку политика региона формируется на основе стратегии развития, что является прямым проявлением правового фактора, к тому же, политика региона - прерогатива государственных органов власти, что является проявлением административного фактора. Объединение финансовых и экономических факторов в одну группу обосновывается тем, что

экономика и финансы региона тесно связаны. В группу же социальных факторов включаются демографические, национальные, миграционные факторы, так как именно эти факторы связаны конкретно с населением, как одним из объектов рынка труда.

Говоря о влиянии данных факторов на формирование регионального рынка труда, можно заключить, что наибольшее влияние оказывают политико-географические и финансово-экономические факторы, поскольку грамотно выстроенная политика региона способствует развитию экономики, а развитие экономики безусловно приводит и к развитию рынка труда. Эффективное управление факторами способствует более полной реализации интересов основных участников процесса. Регулируя направления развития рынка труда, регион сможет обеспечить экономику трудовыми ресурсами.

#### Список литературы

1. Немерюк Е.Е., Аникин Л.С. Формирование регионального рынка труда// Известия Саратовского университета. Сер. Социология, Политология, 2007. №1.
2. Нефедов Ю.Д. Исследование факторов, влияющих на уровень занятости трудовых ресурсов региона// Известия ТулГУ. Экономические и юридические науки. 2009. №2-1.
3. Пухова А.Г. Предпосылки и факторы, влияющие на формирование и функционирование регионального рынка труда// Вестник Мининского университета. 2014. №2(6).
4. 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.
5. Никулина, Ю. Н. Исследование уровня профессиональной подготовленности и конкурентоспособности молодых специалистов на региональном рынке труда / Ю. Н. Никулина // Креативная экономика. - 2014. - № 9 (93). С. 167-175.

## **ТЕХНОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ: ВИДЫ И ОСОБЕННОСТИ ПРИМЕНЕНИЯ**

**Никулина Ю.Н., канд. экон. наук, доцент, Каблукова О.Д.  
Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования  
«Оренбургский государственный университет»**

В настоящее время необходимость внедрения новых кадровых технологий в организациях и учреждениях вне зависимости от сферы деятельности не вызывает сомнений. Управление персоналом – это целенаправленное воздействие: принципов, методов и инструментов, позволяющие максимально использовать физические и интеллектуальные способности работников при выполнении ими своих обязанностей для достижения целей организации.

В современных условиях большинство организаций и предприятий активно восстанавливают систему управления персоналом. HR – службы (Human resource management) являются важной частью организации, их необходимо постоянно расширять, а механизм управления персоналом – совершенствовать. HR-специалисты должны обладать теоретическими основами управления персоналом, чтобы иметь возможность успешно практиковать их в своих организациях.

Следует отметить, что система управления персоналом взаимодействует со всеми структурными подразделениями в организации. Управление человеческими ресурсами является одной из важнейших областей стратегии развития любой организации, потому что в контексте современного производства возрастает роль человека, а к его уровню знаний и квалификации с каждым разом предъявляются все более высокие требования.

Кадровые технологии представляют собой средство управления количественными и качественными характеристиками персонала, обеспечивающее достижение целей организации и повышение эффективности ее работы в целом [1].

Необходимо отметить, что сам процесс управления осуществляется путем использования определенных технологий, зависящих от уровня развития организации. Как утверждает Тюленева Т.И. – «технология управления персоналом - это процесс последовательно производимых действий, приёмов, операций в отношении работника, направленный на поддержание его профессиональных характеристик на требуемом уровне, чтобы достичь заданных результатов труда на каждом рабочем месте и к конечному итогу обеспечивающий достижение целей предприятия и эффективность его функционирования» [2].

В настоящее время нет единого мнения о компонентах и концепциях системы управления персоналом.



Рисунок 1 – Модель системы управления персоналом

На рисунке 2 мы представляем дерево целей системы управления персоналом, общей целью которого будет обеспечение организации персоналом с эффективным использованием, профессиональным и социальным развитием.

Задачами системы управления персоналом являются:

- обеспечение предприятия квалифицированными работниками;
- реализация потенциала персонала;
- поддержка комфортных условий труда;
- развитие у персонала положительных персональных навыков;
- укрепление стабильности коллектива;
- создание благоприятных условий для карьерного роста работников.



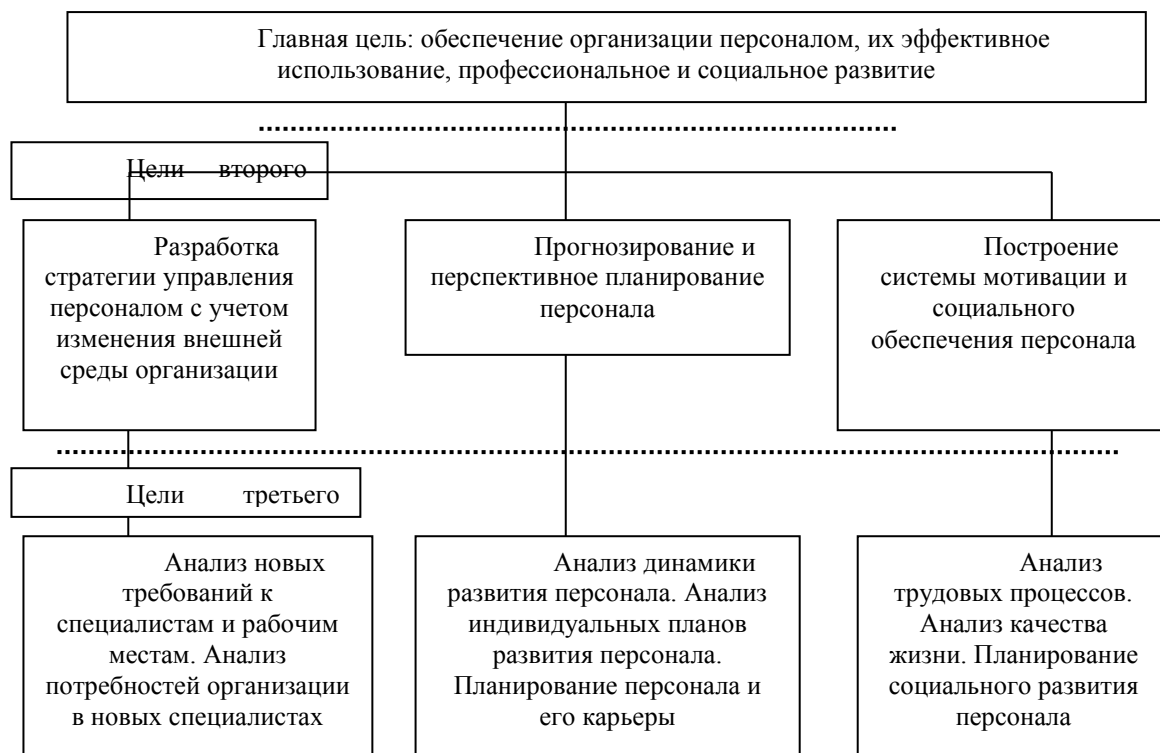


Рисунок 2 – Цели системы управления персоналом

Кадровые технологии, которые используются в организациях разнообразны, но они имеют общую структуру. Применение и использование тех или иных кадровых технологий как правило осуществляется на основании утвержденных локальных нормативных документов в области управления персоналом. Основные виды кадровых технологий, которые позволяют выработать наиболее результативные методы в управлении персоналом представлены на рисунке 3.



Рисунок 3 - Виды технологий управления персоналом организации

К основным управленческим функциям кадровых технологий относятся:

- возможность различного воздействия на систему социальных отношений организации с целью удовлетворения ее потребностей в количественных и качественных качествах персонала;

- обеспечение рационального включения возможностей человека в систему предписанных ролей (социальных, профессиональных) персонала организации;

- обеспечение воспроизводства требуемого профессионального опыта персонала.

Безусловно, использование конкретно одного типа технологий невозможно, на практике все технологии взаимосвязаны и взаимообусловлены. Применение отдельной технологии напрямую зависит от имеющихся ресурсов организации. Обязательным является лишь обеспечение базовых задач по отбору и оценке эффективности деятельности персонала, а также элементы его мотивации обучения. Перечень традиционных и инновационных технологий управления персоналом представлен в таблице 1.

Таблица 1 -Традиционные и инновационные технологии

Виды технологий	Инструменты реализации технологий управления персоналом
Традиционные	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Система кадрового учета</li><li>2. Наставничество - помощь со стороны опытного сотрудника.</li><li>3. Ознакомительные экскурсии по предприятию, знакомство с коллегами, корпоративной культурой.</li><li>4. Публичное признание заслуг и достижений работников</li><li>5. Развитие специальных механизмов обратной связи.</li></ol>
Инновационные	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Кадровый маркетинг- изучение рынка труда, оценка потребностей в персонале, позиционирование компании в качестве привлекательного работодателя, продвижение бренда компании и т.п.</li><li>2. Хэдхантинг- поиск и привлечение в штат организации определенных высококвалифицированных специалистов, которые имеют работу.</li><li>3. Грейдинг персонала- процесс создания вертикальной структуры должностных уровней и разрядов, универсальной для всего <i>персонала</i> организации.</li><li>4. Стресс менеджмент – обучение управлять собой в моменты стресса, а также, как максимально эффективно преодолевать последствия негативных ситуаций.</li><li>5. Ассисмент- представляет собой комплексную психологическую оценку группы сотрудников.</li><li>6. Ролевые и деловые игры – оценка сотрудника с помощью имитации деловой активности в той или иной сложной ситуации.</li></ol>

Современное развитие организации невозможно без перехода к инновационным технологиям управления персоналом. Успех современной организации во многом зависит от эффективности управления персоналом – важнейшей функциональной подсистемы предприятия и ценнейшего ресурса инновационного развития [3]

Проведем сравнительный анализ инновационного и традиционного подходов к управлению персоналом (таблица 2).

Таблица 2- Сравнительный анализ инновационного и традиционного подходов к управлению персоналом

Функция управления персоналом	Традиционное управление персоналом	Инновационное управление персоналом
Организация труда	Характеризуется высоким уровнем контроля и жесткой дисциплиной, а также глубокой специализацией задач и функций сотрудников	Подразумевает групповую и командную работу в оптимальном режиме для сотрудников
Отбор персонала	Чаще всего производится на основе стандартов поведения и технической квалификации	Сотрудников отбирают, ориентируясь на потенциальные способности кандидата
Оценка персонала	Оценка персонала осуществляется в соответствии с подробными инструкциями, стандартами поведения	Оцениваются потенциальные возможности персонала и результаты участия в инновационной деятельности
Организационная культура	Подчинение индивидуальных интересов общему делу с помощью власти, твердости и личного примера руководителя	Отождествление сотрудников с миссией компании, а также принятие корпоративных ценностей как своих собственных

В современных условиях процесс управления персоналом является одной самых важных сфер функционирования организации [4]. Для достижения максимального эффекта в организации должны использоваться различные технологии и подходы в управлении персоналом, а руководителям необходимо не только определиться со стилем управления, но и обеспечить системное проведение комплексных работ по взаимодействию с персоналом. Инновационная деятельность управления персоналом требует более тщательного отбора специалистов, при котором учитываются не только профессиональные, но и творческие качества будущих сотрудников.

Таким образом, кадровые технологии представляют собой важные способы управленческого воздействия на количественные и качественные характеристики состава персонала организации и должны быть ориентированы на эффективное управление профессиональным развитием персонала организации.

#### Список литературы

1. Ермакова, Ж.А. Приоритеты развития модернизационной экономики /Ж.А. Ермакова, В.В. Боброва, Е.В. Шестакова, О.В. Бурдюгова и др. -М.: Креативная экономика, 2017. -462 с.
2. Тюленева, Т.И. Технология управления персоналом /Т.И. Тюленева// Ученые заметки ТОГУ. – 2018. – №2. – С.553-557.

3. Горлова, И.П. Концепции, элементы и технологии управления персоналом/И.П.Горлова//Центральный научный вестник.–2018. №45. – С.25-27.

4. 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. Ключковой.- Иваново: Научная мысль, 2012.-196 с.

# **ПРОБЛЕМА ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ОРИЕНТАЦИЙ РОССИЙСКОЙ МОЛОДЕЖИ**

**Перминова М.С.**

**Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования  
«Оренбургский государственный университет»**

Проблема профессионального выбора относится к категории вечных проблем. В выборе профессии большое значение для индивида имеет интерес к будущей профессиональной деятельности и индивидуальные склонности к данному виду деятельности. Но, как правило, все эти моменты вступают в силу лишь в том случае, если престижность профессии не противоречит профессиональным ориентациям молодого человека. Однако проблема, с которой сталкивается индивид при выборе профессии, связана с необходимостью получения соответствующего профильного образования, получение которого уже ограничено рамками приема студентов на те или иные направления подготовки и стоимостью обучения. Кроме того проблема осложняется еще поиском места работы после получения диплома, т.к. структура и емкость рынка труда, наличие свободных рабочих мест для молодежи может не соответствовать объему и структуре выпуска из учебных заведений.

Тем не менее, перед учащимися, заканчивающих школу, рано или поздно встает вопрос о жизненном самоопределении, о выборе своей будущей профессии. Данный выбор находит свое отражение в их профессиональных ориентациях, эффективность которых возможно определить на разных этапах профессионального самоопределения. Традиционно выделяют три уровня профориентации: довузовский, вузовский и поствузовский. На первом этапе профориентация направлена на самоопределение учащихся в своей будущей профессиональной деятельности; второй – личностный и профессиональный рост индивида в процессе получения соответствующего образования; третий – расширение профессиональных компетенций специалистов в смежных областях знаний.

Таким образом, период обучения является важнейшим жизненным этапом, т.к. за это время происходит не только приобретение профессиональных знаний, умений и навыков, но еще и согласование своих жизненных планов, желаний и возможностей с профессиональной деятельностью и запросами со стороны социума и рынка труда.

Безусловно, выбор профессии всегда индивидуален, детерминирован множеством факторов внутреннего и внешнего характера. Однако, как отмечают специалисты, на этапе перехода от обучения в школе к профессиональному обучению наблюдается определенная доля незрелости в поведении молодежи, даже, можно сказать, профессиональный инфантилизм [2]. Данная ситуация вполне естественна в силу психологических особенностей молодежи в данном возрасте.

По мнению В. Выборновой и Е. Дунаевой поколение 16-18-ти летних весьма ограничено в своем профессиональном выборе, поскольку отсутствует четкое представление о ситуации на рынке труда и перспективах той или иной профессии через 5-10 лет, существует низкая территориальная мобильность, ограниченность взглядов на многообразие видов, форм и направлений профессиональной подготовки [1]. В результате при выборе будущей профессиональной деятельности приходится соизмерять свои возможности (материальные, технические, интеллектуальные, территориальные) и доступность получения профессионального образования. Здесь хотелось бы отметить лидирующее положение высших учебных заведений по сравнению с другими образовательными организациями в плане предоставления своих образовательных услуг, т.к. у них имеются разнообразные программы обучения, интегрирующие обучающихся в свое образовательное пространство на длительный срок (4-5 лет обучения по сравнению с 1-2 годами обучения в системе СПО). За этот длительный промежуток времени происходит интенсивный процесс взросления индивида, формирование его как специалиста, осознание своей роли и места в общественной структуре.

Здесь как раз и появляется понятие престижности или привлекательности профессии. Одним из первых среди отечественных социологов, кто начал заниматься изучением вопроса престижности профессий в массовом сознании, был В. Н. Шубкин [5]. По его мнению престиж профессии – это совокупность субъективных оценок, отражающих отношение молодого человека к той или иной профессии. Данные субъективные оценки в результате выступают детерминантами профессионального самоопределения, т.к. формируют не только престижность тех или иных профессий среди молодежи в данном момент времени, но и содержат в себе экономические аспекты привлекательности профессиональной деятельности в виде различий в уровне заработных плат, условий и характере труда, квалификации и т.д. Таким образом, на основе анализа субъективных оценок престижности профессий можно говорить о высоких или низких социальных позициях тех или иных занятий в представлениях молодежи.

Мы должны понимать, что подобные субъективные оценки не являются результатом собственного профессионального или жизненного опыта молодого человека. Это та социальная информация, которую индивид получает из своего социального окружения – от родителей, друзей, учителей, СМИ и т.д. В результате еще до своего профессионального определения у молодого человека складывается система оценок профессий и стилей жизни представителей определенных профессиональных групп.

Таким образом, реальный выбор профессии происходит под влиянием внешних детерминантов. Характер социальной и профессиональной мобильности в обществе, специфика системы образования, уровень развития производства и социально-экономическая ситуация в стране и мире, демографические процессы определяют в итоге не только структуру рынка труда, но и структуру подготовки кадров по тем или иным видам

профессиональной подготовки, превращая субъективные оценки престижности и привлекательности профессий среди молодежи в реальную выбор профессии.

Всероссийский центр изучения общественного мнения (ВЦИОМ) регулярно проводит опросы среди населения России по репрезентативной выборке с целью изучения самых престижных и востребованных профессий. Так, в октябре 2018 г. наиболее престижной профессией в России была профессия врача (26%), причем эта доля заметно выросла по сравнению с другими годами - 12% в 2012 г.; 11% в 2006 г. На втором месте оказалась профессия учителя (16%), на третьем – юриста (14%). В пятерку самых престижных профессий входят работники IT-сферы (12%) и рабочие профессии (11%). Каждый десятый опрошенный (10%) назвал военнослужащих, 9% респондентов – экономистов; 8% отметили профессию инженера [3].

По данным ИА «Аргументы и факты» в 2018 г. самыми востребованными специалистами с высшим образованием на рынке труда были:

1. специалист информационных технологий;
2. инженер;
3. маркетолог-аналитик;
4. сотрудник социальной сферы;
5. переводчик [4].

По мнению специалистов по подбору персонала, прогнозы и рейтинги являются весьма относительными и ориентироваться на них не стоит при выборе своей будущей специальности. Лучше всего выбирать максимально гибкие образовательные программы, дающие возможность работать как специальности, так и в смежных отраслях знаний.

Подводя итог, отметим, что на сегодняшний день в большинстве случаев молодые люди приобретают профессии, которые не востребованы на рынке труда. К сожалению, в России не ведется систематическая работа, направленная на изучение региональных потребностей в кадрах, на изучение соотношения рынка труда и рынка образовательных услуг, на изучение запросов работодателей к качеству и уровню профессиональной подготовки выпускников вузов. Все эти данные необходимы для формирования прогнозов о потребностях экономики как страны в целом, так и отдельных регионов в тех или иных специалистах.

#### Список литературы

1. Выборнова, В. В., Дунаева, Е. А. Актуализация проблем профессионального самоопределения молодежи / В. В. Выборнова, Е. А. Дунаева // Социологические исследования. - 2006. - № 4. – С. 99-105.

2. Жукова, Т.И. О международной ассоциации школьной и профессиональной ориентации / Т. И. Жукова // Вопросы психологии. - 1973. - № 5. – С. 140-145.

3. Престиж и доход: какие профессии выбирают россияне? – Режим доступа: <https://wciom.ru/index.php?id=236&uid=9387> – дата обращения: 25.12.2019.

4. Самые востребованные профессии в России: абитуриентам на заметку.  
– Режим доступа: <https://aif.ru/boostbook/vostrebovannye-professii.html> - дата обращения: 25.12.2019.

5. Шубкин, В. Н. Социологические опыты: (Методологические вопросы социальных исследований) / В. Н. Шубкин. - Москва: Мысль, 1970. - С. 156-160.



## **НАПРАВЛЕНИЯ ПРОФОРИЕНТАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВУЗА С АБИТУРИЕНТАМИ**

**Саморуков А. А., канд. пед. наук  
Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования  
«Оренбургский государственный университет»**

В настоящее время профориентационная работа становится важнейшим этапом подготовки образовательного процесса и её роль возрастает с позиции поиска новых возможностей по привлечению абитуриентов.

Именно студенты высшего образовательного учреждения являются основным конкурентным преимуществом и без результативной профориентационной деятельности современный вуз не конкурентоспособен. В условиях конкурентной борьбы вузу необходимо планировать функционирование и своё развитие, подходить креативно и системно к выбору направлений профориентационной деятельности.

Актуальность создания целостной системы профориентационной деятельности диктуется следующими причинами [1]:

- психолого-педагогической (у сегодняшних школьников возрастает потребность в осознанном выборе профессии в соответствии с интересами и склонностями, в раннем профессиональном самоопределении);
- образовательной (образование становится востребованностью творческого этнокультурного потенциала, направленного на развитие способностей человека);
- демографической (падение конкурса абитуриентов в вузе обусловлено сокращением приема в классы общеобразовательной школы).

В основу профориентационной деятельности вуза должны быть положены принципы [2]:

- интеграции (активизация профориентационных воздействий на сознание, мотивы, склонности, эмоциональную сферу школьников, накопление ими социального опыта, приобретение определенных знаний, умений по овладению будущей профессией, с максимальным использованием своих творческих возможностей);
- регионализации (учет интересов конкретных работодателей, особенностей и потребностей рынка труда, миграционных процессов, социально-профессиональных и образовательных запросов населения);
- непрерывности (последовательность формирования профессионального развития обучающихся, личностного и профессионального самоопределения).

К основным направлениям профориентационной работы вуза отнесем следующие:

1) Разработка маркетинговой стратегии вуза по работе с абитуриентами.

Маркетинговая стратегия вуза должна раскрывать цели работы с абитуриентами: обеспечение планового набора студентов согласно требованиям вуза и возможностью получить соответствующие направления

подготовки (специальности), включающая в себя информационные, профилирующие и мотивирующие мероприятия. Такой подход может обеспечить анализ аудитории абитуриентов, комплексный подход вуза по привлечению абитуриентов, чёткое понимание целей, задач каждого мероприятия и высокую эффективность их проведения.

2) Различные образовательные, воспитательные и научно-исследовательские программы, которые призваны выявить и реализовать профориентационные возможности вуза.

Предпрофильная и профильная подготовка школьников призвана дополнить и расширить дополнительное образование на базе вуза. Для осознанного выбора будущей профессии обучающихся будет способствовать профильная дифференциация. Анализируя подходы к дополнительному образованию, можно отметить, что, несмотря на имеющуюся разницу в трактовке, имеется общая позиция на рассмотрение его как самостоятельного значимого звена системы образования, которое не может быть перекрыто или заменено школой [3], [4].

Современные тенденции развития общества требуют от выпускников раннего определения профессии. На момент окончания школы обучающиеся должны иметь представление о сфере их будущих профессиональных интересов. Это обстоятельство указывает на необходимость создания условий для гармоничного и безболезненного перехода выпускников школ от общего к высшему образованию, реализации идей непрерывного образования. Довузовская подготовка может выступать в этом случае в качестве элемента системы непрерывного образования, содержание которого строится на идеях организации неформального образования старших школьников на базе вуза [5].

3) Расширить технологии привлечения абитуриентов в вуз и способы проведения партнерских мероприятий со школами, колледжами, СПО, работодателями:

- привлечение работодателей к образованию и работе в вузе, контрактная подготовка студентов с гарантийным трудоустройством;
- профориентационная работа с учащимися образовательных учреждений (общеобразовательных и СПО) и их родителями;
- беседы с абитуриентами о направлениях и профилях, организуемых преподавателями образовательного учреждения;
- приглашение преподавателей вуза на школьные мероприятия;
- подготовка и проведение тематических и отраслевых проектов (тематические кружки, мастер-классы, экскурсии, профориентационные консультации, профессиональные пробы);
- укрепление взаимодействия с педагогами города, района, области;
- разработка системы поощрения преподавателей, которые привлекли наибольшее количество способных и подготовленных студентов;
- разработка системы мотивации студентов для привлечения абитуриентов и участие выпускников в приемной кампании университета.

4) Формирование системы привлечения и обеспечения набора зарубежных абитуриентов и из отдаленных территорий как инструмент повышения рейтинга вуза:

- профориентационные выезды в сопредельные государства;
- заключение Соглашений о сотрудничестве по работе с абитуриентами (приоритетный проект «Экспорт образования» 2017-2025 гг.);
- проведение тестирования иностранных абитуриентов по дисциплинам ЕГЭ;
- разработка и внедрение в дистанционной форме подготовительных курсов для поступления в вуз (для иностранных абитуриентов);
- создание индивидуальных программ обучения для студентов вуза.

5) Формирование имиджа вуза:

- развивать современные методы продвижения университета в рейтинге вузов;
- налаживание профессиональных коммуникаций сотрудников и студентов с работодателями и местами прохождения практик (реализация проекта «Профориентация 2.0» в рамках федерального проекта «Социальные лифты для каждого» нацпроекта «Образование» [6]);
- координация и реализация совместно с другими структурными подразделениями университета (факультетами, кафедрами и др.) взаимовыгодного партнерства университета и (организаций) в области трудоустройства, целевого приема и целевой подготовки специалистов, координация деятельности выпускников университета.

6) Рекламная политика вуза:

- подготовка рекламной стратегии, составление медиаплана;
- разработка рекламной продукции;
- выбор форм и способов распространения рекламной продукции;
- рекламные технологии продвижения вуза в сети Интернет;
- оформление информационных стендов, рекламных щитов и полиграфической продукции о направлениях и профилях подготовки вуза.

7) Совершенствование технологии работы приемной комиссии:

- принципы комплектования и координации деятельности комиссии;
- порядок приема документов и зачисления.

8) Разработка практических рекомендаций по проведению:

- профессионального тестирования абитуриентов и выявление предрасположенностей к профессиям (внедрение автоматизированных программ для профтестирования, оценки компетенций абитуриентов, включая и дистанционную профориентацию);
- олимпиад, конкурсов, конференций;
- организация «Дня открытых дверей», «Дни районов в ОГУ», «#АбитуриентWeekend», подготовительных курсов.

Как известно целью этих мероприятий является привлечение абитуриентов и в качестве такого мотивационного компонента для школьников в первой половине учебного года могут выступить мастер-классы по школьным

предметам, выносимым на ЕГЭ, а если хотим проработать и на перспективу и привлечь учащихся 9 классов, то и ОГЭ.

9) Взаимодействие вузов со средствами массовой информации и спонсорами:

- технологии и методы работы со СМИ;
- организация работы пресс-службы;
- координация деятельности информационных служб университета.
- виды и правила подготовки информационных документов;
- взаимодействие вуза с потенциальными спонсорами, формирование

спонсорского пакета.

10) Сайт вуза как коммуникативная площадка работы с абитуриентами:

- информационная и профориентационная деятельность вуза через сайт;
- использование сайта вуза при проведении абитуриентской кампании;
- основные принципы оптимизации и наполнения сайта вуза;
- способы продвижения и повышения посещаемости вузовского сайта.

11) Взаимодействие с абитуриентами в социальных медиа:

- формы присутствия университета в интернет-среде;
- разработка контентной сетки для работы с абитуриентами;
- получение обратной связи посредством социальных сетей;
- работа с отзывами;
- репутационные риски при работе в социальных медиа.

Профориентационная работа высшего учебного заведения будет результативной, если следовать следующим рекомендациям:

1) Для оптимизации мер и технологий профориентационной работы необходимо расширение целевых аудиторий абитуриентов, конкретизация плана профориентационных мероприятий вуза.

2) На основе использования интерактивных форм и методов обучения будущих специалистов работа вуза должна носить деятельностно-ориентированный характер, с освоением различных функций и ролей субъектов профессиональной деятельности.

3) Развивать у студентов способность адаптироваться к условиям труда в изменяющихся социально-экономических условиях и максимизировать взаимодействие студентов с представителями работодателя для разбора профессиональных задач.

4) Активно использовать новые приемы, формы и методы работы для генерации идей по расширению профориентационной деятельности вуза, повышения её эффективности.

Профориентационная деятельность образовательного учреждения рассматривается как научно обоснованная система подготовки потенциальных абитуриентов к свободному и самостоятельному выбору профессии, призванная учитывать как индивидуальные особенности личности, так и необходимость полноценного распределения трудовых ресурсов в интересах общества [1].

На наш взгляд, рассмотренные основные направления профориентационной работы вуза являются достаточными для успешного осуществления профориентационной деятельности вуза в целом.

#### Список литературы

1. Титова, С.В. Эффективный метод профориентационной деятельности вуза// Мир современной науки. 2011. № 6. С.3-18.
2. Молоткова, Н.В., Мищенко Е.С. SWOT-анализ как основа разработки стратегии развития профориентационной работы образовательной организации в условиях конкурентной среды // Вестник Самарского государственного экономического университета. 2010. № 3(65). С. 52–56
3. Цибизова, Т.Ю. Дополнительное образование как форма преемственности в системе непрерывного образования // Образование и саморазвитие. 2011. № 5 (27). С. 55-60.
4. Орешкина, А.К., Цибизова Т.Ю.. Развитие преемственности образовательных процессов в системе непрерывного образования. М.: МГОУ, 2010. 228 с.
5. Загузина, Н.Н. Довузовская подготовка как условие содействия профессиональному самоопределению старших школьников URL: <http://nauka-pedagogika.com/pedagogika-13-00-01/dissertaciya-dovuzovskaya-podgotovka-kak-uslovie-sodeystviya-professionalnomu-samoopredeleniyu> starshih-shkolnikov#ixzz4B65dAyP1 (дата обращения 06.06.2016)
6. Сайт проекта: <http://профстажировки.рф/>

# ПРОБЛЕМЫ ПРОХОЖДЕНИЯ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ПРАКТИКИ

Сардова Г.А.

Бузулукский колледж промышленности и транспорта

На современном этапе развития Российской Федерации всё больше требуются квалифицированные специалисты высокого уровня и профиля, конкурентоспособные на рынке труда, компетентные, ответственные, свободно владеющие своей профессией и ориентированные в смежных областях деятельности, готовые к постоянному профессиональному росту, социальной и профессиональной мобильности, качество подготовки которых остается актуальной проблемой современного профессионального образования [1].

На подготовку таких специалистов направлена и политика государства по введению нового поколения федеральных государственных образовательных стандартов (далее ФГОС).

ФГОС СПО вводит новое для системы образования понятие «компетентность», под которым понимается интегральное качество личности, характеризующее готовность человека к эффективной реализации той или иной жизненной роли (профессионала, члена общества, гражданина и т.д.). Ключевым принципом данного типа обучения является обучение, основанное на компетенциях, наиболее эффективно реализуется в форме модульных программ [2].

Таким образом, профессиональный модуль, как целевой функциональный узел программы профессиональной подготовки специалистов среднего профессионального образования характеризуется законченностью, самостоятельностью, комплексностью. Введение профессиональных модулей позволяет оптимизировать образовательный процесс, повысить качество профессиональной подготовки студентов, тем самым обеспечить высокую конкурентоспособность выпускников [3].

Работая преподавателем Бузулукского колледжа промышленности и транспорта по профилю подготовки: «Электроснабжение (по отраслям)» и «Электрификация и автоматизация сельского хозяйства», обучаю студентов по трем профессиональным модулям, каждый из которых состоит из 2-3 дисциплин, с теоретическим и практическим изучением материала, по окончании которых предусмотрена учебным планом производственная практика.

Традиционными базами производственной практики студентов специализации «Электрификация и автоматизация с/х», «Электроснабжение (по отраслям)» являются ПАО «Западные электрические сети», Бузулукские коммунальные электрические сети, ОАО «Оренбургэнерго», «Поволжнефтегазоэлектромонтаж» и другие организации, расположенные в нашем городе.

Обеспечение каждого студента методическими разработками (программа производственной практики, дневник практики, отчет о прохождении практики,

методические указания и др.) позволяет осуществлять косвенное управление процессом овладения знаниями, вовлекать студентов в познавательную деятельность по формированию умений. На базовых предприятиях происходит отработка профессиональных навыков. В программе производственной практики прослеживается установка на то, что оценка результатов практики показывает, чему и как учили студента в аудиториях и лабораториях, и как конкретный студент сумел освоить тот или иной курс. И если раньше о результате освоения того или иного курса можно было судить по оценке в зачетной книжке, то в новых условиях критерием оценки деятельности студента и педагога становится конкретный результат, полученный в процессе показа своих знаний на соответствующем рабочем месте. Все это определяет уровень ответственности, как студента, так и преподавателя. После окончания производственной практики студенты сдают дневники и отчеты, где выставлены оценки за качество выполненных работ и дана характеристика его умений, уровень теоретической подготовки, трудовая дисциплина и соблюдение техники безопасности. В беседах со студентами, после прохождения практики на третьем курсе, многие из них начинают понимать сущность выбранной профессии, требования знаний, технологий, правил, регламентов и многое другое. Студент, который привык к тому, что результатом освоения того или иного курса является получение той самой заветной положительной оценки в зачетной книжке, начинает понимать свою ответственность. Работодатель также становится активным участником образовательного процесса. Он ознакомлен с перечнем требований, предъявляемых к студенту на время прохождения производственной практики, с теми задачами, которые студент должен решить в процессе ее прохождения, и к какому результату он должен прийти после ее окончания.

Однако подготовка квалифицированного специалиста затруднена и проблематична по ряду причин, одной из которых является разрыв между теорией и практикой (опытом).

Основными задачами студентов во время прохождения производственной практики являются закрепление и расширение теоретических знаний, полученных при изучении специальных дисциплин, расширения технического кругозора студентов; длительное ознакомление с производством; взаимоотношений в трудовом коллективе, умение взаимодействовать с коллегами по работе, представление о принципах работы организации; ответственности за выполнение заданий. Однако в реальной жизни все складывается далеко не так. Не стоит забывать о том, что абитуриенты, поступающие в колледж, не всегда имеют четкую мотивацию и довольно часто, слабое представление о своей будущей профессии. В связи с этим производственная практика является важным фактором обучения, позволяющим определить возможности реализации будущих выпускников в профессии. К сожалению, как у студентов и преподавателей, так и у работодателей не всегда есть четкое понимание, какое значение имеет производственная практика в процессе получения среднего профессионального образования. Поэтому некоторые работодатели воспринимают студентов как

бесплатную дополнительную рабочую силу для подсобной деятельности, поручая им выполнение работ совсем не свойственных профилю обучения техник (курьер, разборка архивной документации, уборка территории, покраска и т.д.), а когда и этих работ нет – отпускают их раньше положенного времени. Эффективность прохождения такой производственной практики студентов является низкой, зачастую носит формальный характер и сводится к составлению отчета.

Также в большинстве случаев и студенты не проявляют заинтересованность в получении практических навыков и выполнении работ, т.к. не получают при этом от предприятия заработную плату или имеют низкую профессиональную подготовку. Если предположить, что студент получал бы пусть даже и небольшие, но собственноручно заработанные деньги, делающие их самостоятельными и независимыми от родителей, то это было бы хорошей мотивацией, ведь студент ожидает, что став специалистом, он получит желаемое вознаграждение в перспективе, а следовательно, пока можно согласиться и на меньшее и самое значительное - это опыт работы, который может стать новой позицией в резюме. В последние годы наметилась положительная тенденция, когда предприятия стали обращать внимание на молодые кадры и после прохождения производственной практики студентов трудоустраивают, но многие работодатели на сегодняшний день слабо заинтересованы в кадрах, которые не могут работать полный рабочий день.

Таким образом, достаточно серьезной проблемой является организация производственной практики студентов. Предусматривается, что колледж заключает договора с предприятиями, организациями для прохождения производственной практики. Однако он в этом случае выступает просителем, а предприятия и организации не берут на себя ответственность за создание необходимых условий для прохождения производственной практики студентов. Зачастую студенты сами находят предприятие для прохождения практики.

Преподаватели специальных дисциплин, разрабатывая программы производственных практик на основе учебных планов, стараются дать четкие установки на обеспечение связи содержательного образования с реальными потребностями той или иной организации, и согласовывают их с руководством предприятия. Согласование программ, профессиональных модулей, программ практик, к сожалению, в большинстве случаев происходит формально, т.к. мы не знаем нюансов производственной деятельности и процессов в организациях, в свою очередь потенциальные работодатели и партнеры не знают требований ФГОС, программ обучения и процедуры оценки, общих и профессиональных компетенций, а мы самоустраиваемся от тесного сотрудничества, не знаем и не встречаемся с наставниками.

Существует проблема незаинтересованности работодателя в оплате труда наставнику студента проходящего производственную практику на предприятии, а у колледжа нет средств для оплаты труда руководителям практики на предприятии из-за отсутствия средств в фонде оплаты труда.

В ФГОС по направлению подготовки конкретно обозначен перечень компетенций, которыми должен обладать выпускник. Эти компетенции



обозначены также при формировании перечня учебных циклов дисциплин. В результате освоения той или иной дисциплины или модуля, студент должен не просто получить определенный уровень знаний. Эти знания должны реализовываться в понятиях «знать, уметь, иметь практический опыт» [3].

Но, к сожалению, до сих пор существует несоответствие между требованиями федеральных государственных образовательных стандартов среднего профессионального образования разработанных в соответствии с потребностями работодателей.

Одной из проблем является невозможность отработки всех вопросов даже одного профессионального модуля в стенах одного предприятия и отставание развития учебно-материальной базы от требований времени, особенно это касается технических специальностей. Поэтому руководителям практик необходимо выдавать индивидуальные задания студентам с учетом особенностей и специфики предприятия.

Тем не менее, в соответствии с Федеральным законом «О внесении изменений в трудовой кодекс Российской Федерации» применение работодателями профессиональных стандартов стало обязательным в части требований к квалификации, необходимой работнику для выполнения трудовой функции.

Это является одной из причин, по которой наши студенты не всегда оказываются востребованы на предприятиях, как при прохождении производственных практик, так и при последующем трудоустройстве. Так как работодателю необходимо доучивать студентов учебных заведений уже на производстве.

И хотя на данном этапе ещё не разработаны полностью профессиональные стандарты по всем специальностям, нам уже сейчас необходимо начинать аналитическую работу по переработке вариативной части учебных планов и внесению дополнительных профессиональных компетенций в профессиональные модули, уточнению навыков, знаний, учений и характеристик и условий допуска к работе по специальностям и профессиям. Это необходимо проводить с обсуждением на заседаниях кафедр (цикловых комиссий) с приглашением потенциальных работодателей от крупных базовых предприятий, в том числе с учетом международных стандартов WorldSkills [4].

#### Список литературы

1. Казанцева, В.М. Теория и практика общественного развития Журнал СПО, 2012. – № 7 – URL: <http://teoria-practica.ru/vipusk-7-2012/> (дата обращения: 13.12.2019).
2. Федеральный государственный образовательный стандарт среднего профессионального образования. <https://fgos.ru/>(дата обращения: 18.12.2019).
3. Шеин, А.А., Привалов, Н.И., Иващенко, А.П. Модульный принцип обучения в системе образовательного процесса / А.А. Шеин, Н.И. Привалов, А.П. Иващенко // Успехи современного естествознания, 2013. – № 12. – С. 115-118. – URL: <http://www.natural-sciences.ru/ru/issue/index> (дата обращения: 27.11.2019).

4. Максимова, О. А. Взаимодействие учебного заведения и работодателя в период прохождения студентами практики: пути совершенствования / О. А. Максимова // Молодой ученый, 2014. – №3. – С. 947-949. – URL: <https://moluch.ru/archive/62/9271/> (дата обращения: 23.12.2019).

# **СОЗДАНИЕ УСЛОВИЙ ДЛЯ ПОДГОТОВКИ КОНКУРЕНТОСПОСОБНЫХ И ВОСТРЕБОВАННЫХ ВЫПУСКНИКОВ, СПОСОБНЫХ К ЭФФЕКТИВНОЙ РАБОТЕ НА УРОВНЕ СОВРЕМЕННЫХ СТАНДАРТОВ, ГОТОВЫХ К ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ РОСТУ, СОЦИАЛЬНОЙ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ МОБИЛЬНОСТИ**

**Середа В.Ю., Есипов Ю.В.**

**Университетский колледж  
федерального государственного бюджетного образовательного  
учреждения высшего образования  
Оренбургский государственный университет**

Воспитание конкурентоспособного выпускника в условиях развития единого учебного пространства. В этих условиях конкуренция является условием успешного и стабильного развития любого государства в нашем мире, главное преимущество культурной страны сопряжено с ее человеческими возможностями, в значительной мере определяется образованием. Очень важная роль образовательного процесса в осуществлении задач социально-экономического развития Российской Федерации и подъеме ее конкурентоспособности в целом позволяет создавать условия для увеличения конкурентоспособности будущего специалиста.

Условием развития конкурентоспособности специалиста являются окружающая его среда, интенсивность и потребность в самореализации. Предметом развития являются интегральные характеристики личности, компетентность, самосознание, направленность, гибкость.

Конкуренция представляет собой комплексную способность личности, структуру которой определяют психодинамические и психологические типы личности, позволяющие ей дать возможность стать успешной и наиболее эффективной при высокой реализации собственного развивающегося потенциала меняющихся условиях жизни [1].

На данный момент Российская система образования претерпевает весьма важный период своего развития. Поэтому современное образование играет очень ответственную функцию – развивает самосознание человека. От этого уровня образования, очень зависимым становится качественный трудовой ресурс и из этого следует как будет развиваться экономика.

Конкурентоспособность – система социального ориентирования способности, качеств и свойств личности, характеризует ее основные возможности в достижении успеха (в обучении, общепрофессиональной и не профессиональной жизнедеятельности), определяет в равной мере индивидуальное поведение в меняющихся условиях, обеспечивает духовную уверенность в себе, единство самим с собой и мировым окружением. Для реализации таких качеств индивидуума необходимо искать новые, современные по своей сущности условия, которые в обычной функционирующей системе образования реализовать не получится.

Современному обществу необходим не конкурентоспособный специалист, а тот, чья конкурентоспособность реализуется современными путями и методами. И это возможно реализовать при условии воспитания у растущего поколения наиболее высокого уровня нравственной культуры, образовательных норм и правил реализации конкурентной борьбы.

В современном развивающемся обществе основной задачей современного среднего профессионального образования стоит подготовка в реализации гибкого, компетентного, конкурентоспособного специалиста.

Необходимо отметить, что надо ориентироваться в своем развитии на более-менее качественную подготовку будущего специалиста, который отвечает меняющимся условиям, происходящих на трудовом рынке.

Современный трудовой рынок требует реализации технологий профессионального развития, которые позволяют выпускникам средних профессиональных учебных заведений, войти в мир производственной и управленческой деятельности, добиться наиболее высокого уровня конкурентоспособности. Конкурентоспособный востребованный выпускник должен отвечать не только специализированным знаниям и навыкам в сфере профессиональной деятельности, а именно развитым качествам личности, дающие эффективную деятельность, что позволяет получать искомые результаты. Профессиональные качества выпускника учебного заведения играют первостепенное значение в реализации конкурентоспособности работников [2].

Трудовой рынок диктует очень жесткие стандарты перед молодыми специалистами среднего профессионального образования. Сегодня при наличии документа о среднем профессиональном образовании нет гарантии, что специалист получит престижное рабочее место по подготовленной специальности. Проведенный анализ современного трудового рынка показал, что молодые специалисты испытывают затруднения в трудоустройстве и обладают очень низким уровнем конкурентоспособности по сравнению с другими возрастными группами. В наше время есть потребность в реализации и обосновании программы, формирующей конкурентоспособную личность в лице студента. Конкурентоспособность можно рассмотреть, как достижение и успех молодого специалиста. Конкурентоспособные выпускники в большей мере легче приспосабливаются к требованиям социальной среды, реализуя более высокие уровни личностного и профессионального развития. При развитии конкурентоспособности у студентов увеличивается пробуждение к процессу обучения, растут требования к качеству получаемого образования и оттачиваются личностно-профессиональные качества [3].

Личностные и профессиональные качества выпускника неправомерно рассматривать в отсутствии друг от друга, так как личность является субъектом профессиональной деятельности. Профессионально-личностное развитие – это два координированных взаимодополняющих друг друга процесса. С развитием конкурентоспособности очень важную роль играет то, как, и каким образом реализуется профессиональное образование [4].

Таким образом, в процессе обучения, при освоении будущей профессии и реализации профессиональной деятельности главными факторами выступает развитие личности. Следует подчеркнуть, что понятие профессионализма и конкурентоспособности различны. Конкурентоспособность содержит в себе ряд профессиональных характеристик личности [5].

Весьма сложный процесс реформирования в настоящее время переживает система образования, направление которой идет на создание условий для развития творческой активной личности, способной с максимальной отдачей самовыразить себя в очень быстро меняющемся социально-экономическом мире. Где культура, экономика, профессиональный труд и разные сферы жизни постоянно меняются, система образования призывает внедрить обучающихся в разные сферы деятельности, развивать в них те качества человека, которые способствуют успешной социализации и адаптации вне учебного заведения.

Следует отметить, что подготовка конкурентоспособного специалиста играет очень важную роль в образовательной системе. Современная культура Российской Федерации требует изучения проблемных вопросов формирования востребованных выпускников, способных к эффективной работе на уровне современных стандартов, готовых к профессиональному росту, социальной и профессиональной мобильности.

#### Список литературы

1. Миронов, А. В. Как построить урок в соответствии с ФГОС / А. В. Миронов – Волгоград: Учитель, 2014. – 174 с.
2. Морева, Н. А. Педагогика среднего профессионального образования: учеб. пособие для вузов / Н. А. Морева – М. : Академия, 2001. – 272 с.
3. Андреев, В. И. Конкурентология: учебный курс для творческого развития конкурентоспособности / В. И. Андреев. – Казань: Центр инновац. технологий, 2004. – С. 468
4. Батышев, С. Я. Подготовка рабочих широкого профиля в условиях перехода к рыночной экономике / С. Я. Батышев. – М.: Проф. образование, 1993. – 394 с.
5. Тимченко, В. В. Сопровождение карьеры выпускников: актуальный взгляд на проблемы взаимодействия вузов с работодателями // Аккредитация в образовании, 2008. – Март. – № 21. – С. 48 - 50.

# **ПРОЕКТИРОВАНИЕ ИНФОРМАЦИОННОГО И ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ СИСТЕМЫ ПОДДЕРЖКИ ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЯ АБИТУРИЕНТА КОЛЛЕДЖА ПО ВЫБОРУ СПЕЦИАЛЬНОСТИ**

**Соловьев Н.А., д-р техн. наук, профессор,  
Тагирова Л.Ф., канд. пед. наук, доцент, Малышев А.О.  
Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования  
«Оренбургский государственный университет»**

Одной из проблем в работе приёмных комиссий в учреждениях среднего профессионального образования (техникумы, колледжи) является вопрос консультирования абитуриента по выбору специальности обучения. Некоторые из абитуриентов испытывают значительные трудности в выборе специальности для зачисления. В таких случаях помощь абитуриенту оказывают работники приёмной комиссии, непосредственно работающие с абитуриентами – секретари приёмной комиссии. Они, основываясь на предоставленном абитуриентом документе о базовом образовании и беседе с ним, предлагают специальность для зачисления. Но предложение секретаря может нести в себе весомую часть его субъективного мнения и принятое абитуриентом на его основе решение может оказаться ошибочным [1].

Таким образом, имеет смысл разработать мероприятия, которые позволят снизить объём субъективности рекомендации. Имеется предположение, что люди, ведущие свою деятельность в одной и той же сфере, обладают какими-либо схожими показателями. Исходя из этого, абитуриенту можно предложить ту специальность, для которой показатели окончивших её лучших выпускников в наибольшей степени совпадают с показателями самого абитуриента [1, 2].

Для реализации этого предположения требуется решить задачу классификации абитуриента к специальности, по которой обучаются лучшие студенты и выпускники. В ходе проведения исследования была выбрана модель нейронной сети (НС) (многослойного перцептрона), позволяющая использовать скрытые закономерности, заключённые в данных [2, 5].

Данная модель подлежит реализации в рамках программного обеспечения информационной системы (ИС) приёмной комиссии. Для этого было произведено проектирование компонентов ИС приёмной комиссии, включающее проектирование компонентов информационного и функционального обеспечения.

Учитывая то, что приём абитуриентов ведётся несколькими секретарями, а анкетирование абитуриентов должно преимущественно проводиться в виде компьютерного опроса, была выбрана смешанная архитектура ИС, включающая двухзвенную и трехзвенную архитектуры построения программной системы (см. рис. 1).

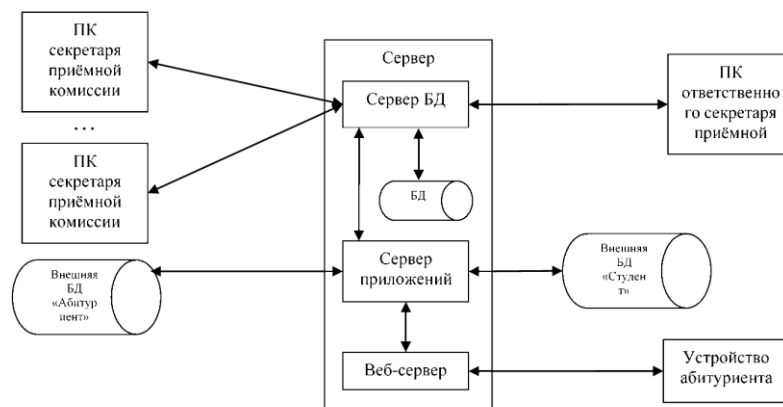


Рисунок 1 – Архитектура ИС

Представленная архитектура предполагает наличие двух приложений, построенных по двухзвенной архитектуре – программные средства, установленные на компьютерах секретарей приёмной комиссии и ответственного секретаря приёмной комиссии, а также приложение, построенное по трёхзвенной архитектуре, представляющее собой веб-приложение. Данные, касательно решаемой задачи должны храниться в централизованной базе данных (БД) – результаты анкетирования и проч. Большая часть данных для обучения ИС и анализа результатов будет поступать из внешних БД – приёмной комиссии (в т.ч. прошлых периодов) и БД, хранящей информацию по студентам и выпускникам.

На основе имеющихся результатов системного анализа предметной области, были уточнены информационные потоки, являющиеся основой для проектирования информационной и функциональной составляющей ИС (см. рис. 2).

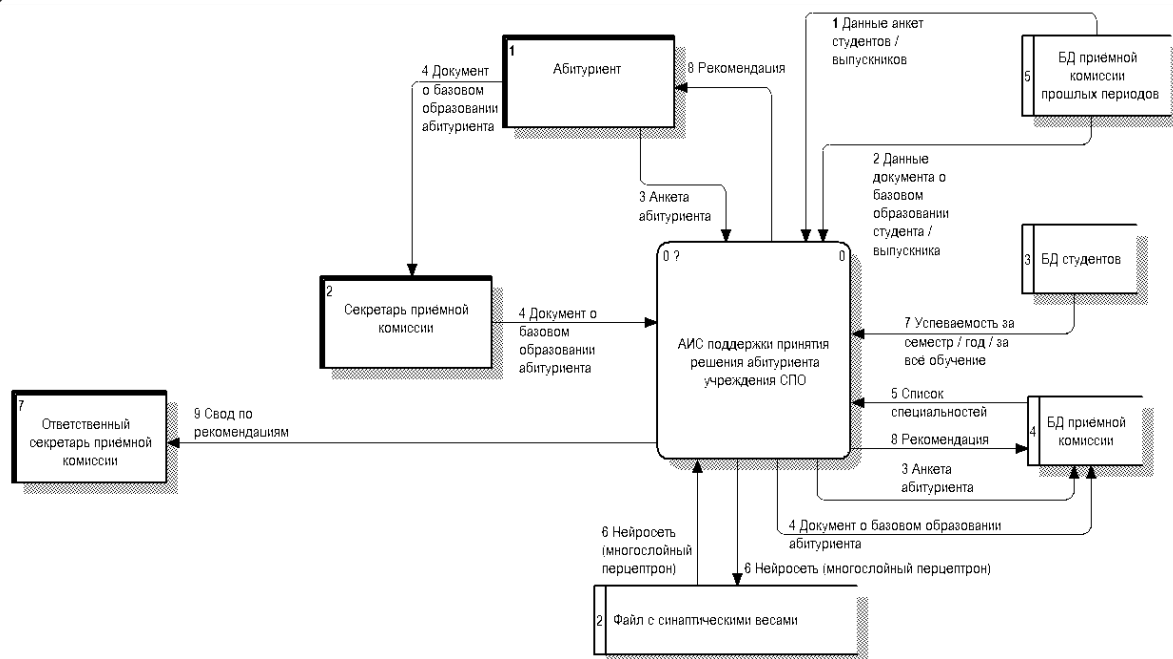


Рисунок 2 – Диаграмма потоков данных (DFD), реализованная с помощью CASE-средства VPwin

Относительно ИС, они включают шесть входных и три выходных документа (потока). Входные потоки: анкеты студентов/выпускников, данные документа о базовом образовании студента / выпускника, анкета абитуриента, документ о базовом образовании абитуриента, список специальностей, данные об успеваемости студента/выпускника за семестр/год/всё обучение. Выходные потоки: рекомендация абитуриенту, свод по рекомендациям, нейросеть (синаптические веса). Также были уточнены реквизиты каждого из информационных потоков.

С учётом уточненной диаграммы DFD, были определены функции проектируемой системы, которые компактно могут быть представлены на UML диаграмме прецедентов, реализованной с помощью средства MS Visio (см. рис. 3).

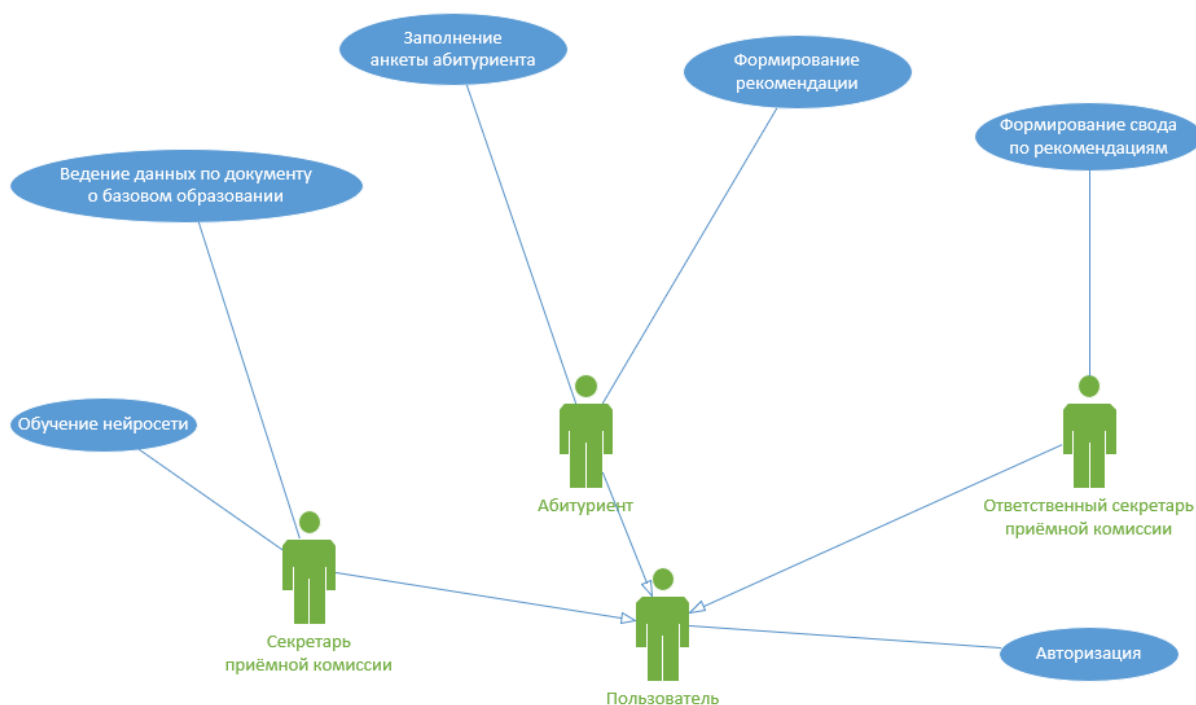


Рисунок 3 – UML диаграмма прецедентов (use-case)

В системе предусматриваются следующие пользователи: секретарь приёмной комиссии, ответственный секретарь приёмной комиссии и абитуриент. Секретарь является инициатором обучения нейросети и производит ввод оценок из документа о базовом образовании абитуриента, абитуриент производит заполнение анкеты через собственный интерфейс и инициирует формирование рекомендации, ответственный секретарь имеет возможность сформировать сводную информацию по сформированным рекомендациям для использования её при руководстве приёмной комиссией.

Также в ходе исследования были спроектированы компоненты информационного обеспечения, которые являются основой для разработки базы данных [3]. В работе использовался подход выявления классов объектов предметной области с их реквизитами, установления связей между ними, а



также дополнительных ограничений, которые обобщённо можно представить на ER-диаграмме (см. рис. 4).

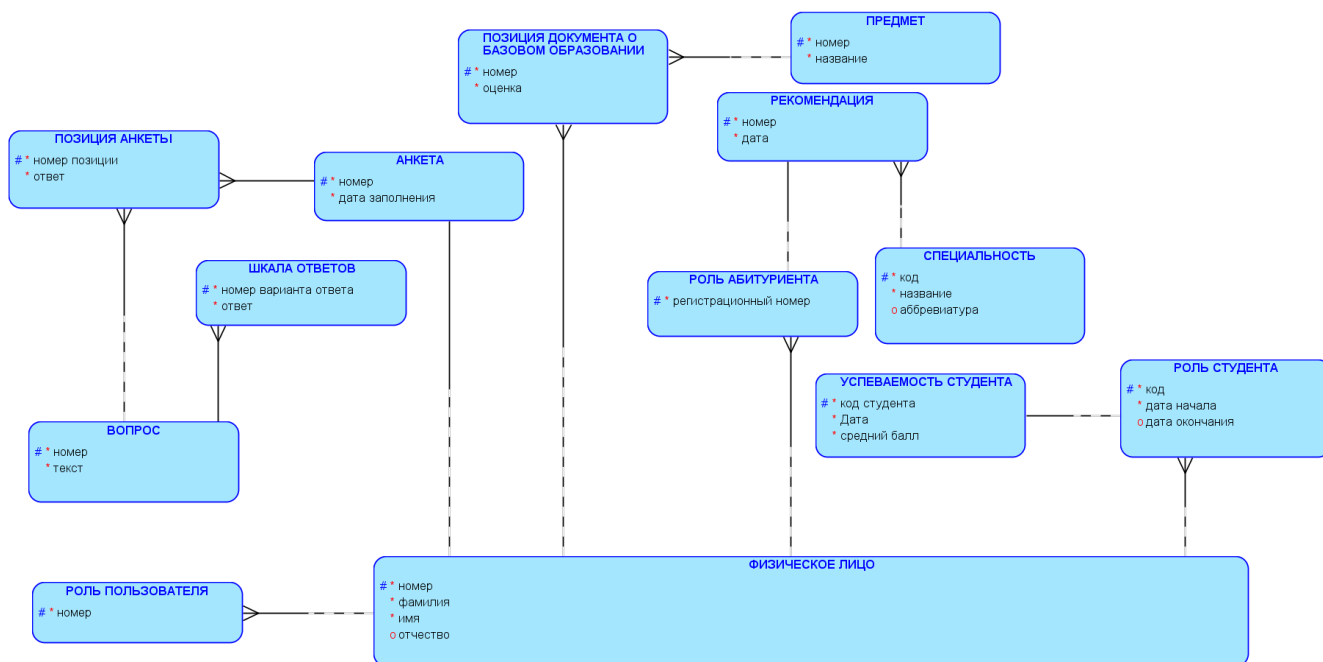


Рисунок 4 – ER-диаграмма предметной области

Диаграмма разработана в нотации Ричарда Баркера [3]. Она включает 13 сущностей, между которыми преимущественно установлены связи «1-к-многим». Данная диаграмма является основой для разработки даталогической и физической моделей базы данных.

Синаптические веса предполагается хранить во внешнем файле на диске, который позволит сформировать нейросетевая библиотека.

К особенностям проекта ИС можно отнести:

- использование двухзвенной архитектуры прикладной программы для секретаря и ответственного секретаря приёмной комиссии, т.е. в качестве компонента хранения выступает СУБД, а в качестве компонентов отображения и обработки данных выступает прикладная программа, работа может вестись сразу несколькими секретарями приёмной комиссии над различными абитуриентами;

- использование трехзвенной архитектуры для прикладной программы для абитуриента, т.е. в качестве компонента хранения данных выступает СУБД, компонентом обработки данных выступает сервер приложений и компонентом отображения выступает приложение, интерпретируемое веб-браузером;

- сервер БД, сервер приложений, прикладные программы секретаря и ответственного секретаря приёмной комиссии топологически размещаются в различных помещениях в пределах одного здания;

- производится получение данных из внешних баз данных путём непосредственного подключения к ним;

- автоматическое резервное копирование базы данных по расписанию с использованием штатных средств СУБД (ежедневное);

– хранение синаптических весов нейросети осуществляется во внешнем файле в формате, определённом нейросетевой библиотекой.

Общий алгоритм работы программных средств ИС представлен на рисунке 5.

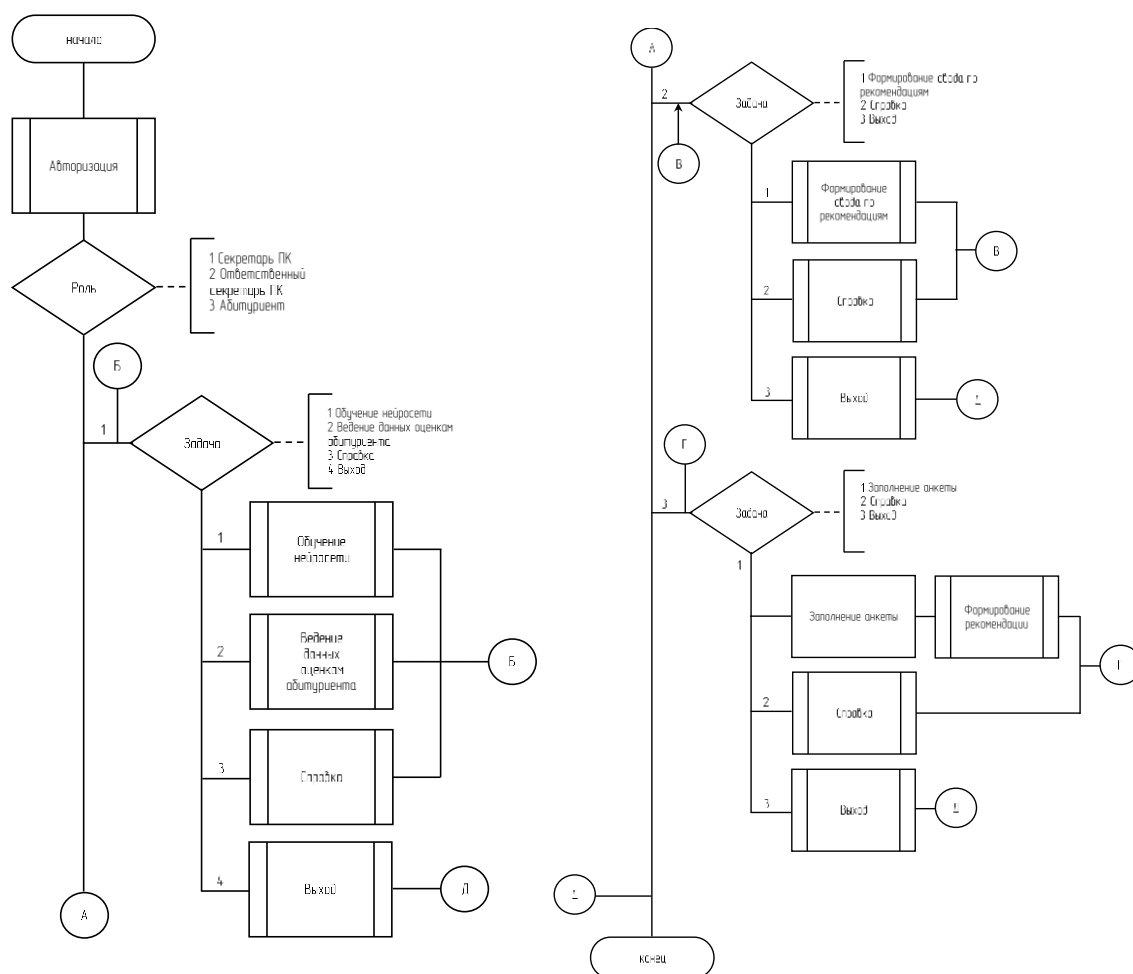


Рисунок 5 – Общий алгоритм работы программных средств ИС

Данный проект планируется реализовать и внедрить в приёмной комиссии ГАПОУ «Оренбургский колледж экономики и информатики».

Таким образом, реализация проекта обеспечит облегчение труда секретарей приёмной комиссии, поможет абитуриентам повысить шанс принятия верного решения, а также будет способствовать повышению качества выпускников.

#### Список литературы

1. Тагирова, Л. Ф. Актуальные проблемы профессионального самоопределения абитуриентов при поступлении в профессиональные образовательные учреждения и пути их решения [Электронный ресурс] / Тагирова Л. Ф., Малышев А. О. // Университетский комплекс как региональный центр образования, науки и культуры : материалы Всерос. науч.-метод. конф. (с междунар. участием), 23-25 янв. 2019 г., Оренбург / М-во науки и высш. образования Рос. Федерации, Федер. гос. бюджет. образоват. учреждение высш.

образования "Оренбург. гос. ун-т". - Электрон. дан. - Оренбург : ОГУ, 2019. - . - С. 5269-5273. . - 5 с.

2. Малышев, А. О. Моделирование информационных процессов поддержки принятия решения абитуриента при выборе специальности на основе метода искусственного интеллекта [Электронный ресурс] / А. О. Малышев, Л. Ф. Тагирова // Компьютерная интеграция и ИПИИ-технологии : сб. материалов IX Всерос. конф., с междунар. участием / М-во науки и высш. образования Рос. Федерации, Федер. гос. бюджет. образоват. учреждение высш. образования "Оренбургский гос. ун-т; гл. ред. А. И. Сердюк. - Электрон. дан. - Оренбург : ОГУ, 2019. - . - С. 249-254. . - 6 с.

3. Болодурина, И. П., Проектирование компонентов распределенных информационных систем : учебное пособие / И.П. Болодурина, Т.В. Волкова; Оренбургский гос. ун-т. — Оренбург: ОГУ, 2012. – 215 с. ISBN 978-5-4417-0077-1

4. ИНТУИТ – Проектирование информационных систем [Электронный ресурс]. / intuit.ru, – Режим доступа: <https://www.intuit.ru/studies/courses/2195/55/lecture/1628?page=3> – 03.11.2019.

5. Соловьев, Н. А. Разработка средств поддержки принятия решений [Электронный ресурс] : методические указания для студентов, обучающихся по программам высшего образования по направлениям подготовки 09.03.04 Программная инженерия и 09.03.01 Информатика и вычислительная техника / Н. А. Соловьев, Е. Н. Чернопрудова; М-во образования и науки Рос. Федерации, Федер. гос. бюджет. образоват. учреждение высш. образования "Оренбург. гос. ун-т", Каф. прогр. обеспечения вычисл. техники и автоматизир. систем. - Оренбург : Университет. - 2015. - 57 с- Загл. с тит. экрана.

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

## **ВОЗМОЖНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ИНТЕРНЕТ-РЕСУРСОВ ПРИ ПОИСКЕ РАБОТЫ**

**Струзберг Г.В.**

**Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования  
«Оренбургский государственный университет»**

Поиск работы в современных экономических условиях – сложная задача. Успех поиска требует от соискателя понимания собственных профессиональных целей, осознания ключевых компетенций. Необходимо уметь ориентироваться на рынке труда, позиционировать себя на нем, знать технологии и инструменты поиска работы, владеть навыками самопрезентации и составления резюме.

Традиционные методы поиска работы становятся все менее популярными в наши дни. На их смену пришел Интернет, который предлагает качественно новую платформу для поиска работы. Более 2 миллиардов людей являются постоянными пользователями интернета, все больше людей используют его для поиска работы на постоянной основе. Интернет – это уникальный ресурс, который может стать незаменимым инструментом для поиска работы, но для этого важно понимать, какие типы Интернет-ресурсов существуют.

Одним из наиболее популярных ресурсов являются специализированные интернет сайты по поиску работы. Этот вид ресурсов характеризуют предоставление вакансий по разным специальностям и типам работ, возможность размещения резюме и необходимых ссылок по трудоустройству, а также доступность для каждого человека. Разделяют специализированные сайты по трудоустройству, в которых предоставляются вакансии и резюме в рамках одной или нескольких отраслей (нефтегазовая промышленность, информационные технологии и т.п.), и сайты общей специализации без подобных ограничений. Такие сайты предоставляют доступ к наибольшему количеству потенциальных вариантов. Отметим, что более 75 % профессиональных HR-специалистов используют специализированные сайты в качестве платформы для размещения вакансий.

Для соискателей существует ряд преимуществ. Соискатель заводит, как правило, стандартизированный профиль, в котором указывает информацию о своём образовании, навыках, знании языках, предыдущих местах работы, текущем месте работы, в каких профессиональных сферах он заинтересован, другую релевантную информацию. Работник может откликнуться на интересующую его вакансию или HR-отдел компании может связаться с ним по почте или телефону, если его резюме их заинтересует. Таким образом, для работников услуга просмотра вакансий и размещения резюме предоставляется бесплатно. Примеры сайтов, которые специализируются на размещении объявлений о работе: HeadHunter.ru, Career.ru, SuperJob.ru, Job.ru и другие (таблица 1).

Таблица 1 – Список сайтов по поиску работы

Наименование	Описание
HeadHunter.ru	Рекрутинговый сайт, где можно найти большую базу вакансий, как от крупных игроков на рынке, так и от небольших компаний. Сервис, предлагающий онлайн-консультации и курсы по обучению для повышения своей квалификации
Superjob.ru	Сайт по поиску работы и подбору сотрудников, где публикуются различные вакансии, как от компаний, так и от кадровых агентств
Rabota.ru	Сервис ориентирован на все профессиональные группы соискателей. На сайте есть рубрика «Консультация по трудоустройству», где каждый может получить ответ на свой вопрос в режиме онлайн, а также действует проект «Стажировки» с вакансиями для студентов
Zarplata.ru	Сервис для поиска работы с большой базой вакансий сотрудничает с изданием «Работа и Зарплата»
Career.ru	Сайт по поиску работы, где размещаются вакансии только для студентов и молодых специалистов и предлагаются работы с разной степенью занятости (полный/неполный день, временные, стажировки)
Gorodrabot.ru	На ресурсе собраны актуальные вакансии со всех популярных сайтов по трудоустройству
Vakant.ru	Сайт по поиску работы и вакансий, представляет собой удобный Интернет-сервис, позволяющий искать работу в крупных компаниях в России и произвести быстрое размещение своего резюме в базе данных проекта
Adzuna.ru	Агрегатор вакансий. Ищет все объявления о работе на сайтах вакансий и позволяет попросить друзей в социальных сетях помочь с поиском работы
Trudvsem.ru	Общероссийская база вакансий. Информационный портал Федеральной службы по труду и занятости

Существуют также специализированные сайты по поиску работы, которые имеют свои плюсы. Например, специализация по специалистам в IT-сфере или банковском секторе. Они фокусируются на определенных индустриях, профессиях, секторах экономики. Например: FinExecutive – это российский рекрутинговый портал для поиска работы профессионалами в области финансов, инвестиций и консалтинга, а Mediajobs.ru – специализированная площадка для размещения вакансий и поиска сотрудников в сфере медиа, Digital, рекламы, PR, SMM и маркетинговых коммуникаций, телерадиовещания, Pay TV, производства и дистрибьюции программ и фильмов, Web-контента.

Еще одна из возможностей поиска работы – использование узкоспециализированных интернет ресурсов. Обычно это профессиональные тематические сайты, они включают в себя форумы специалистов на актуальные темы и разделы по трудоустройству. Это возможность, позволяющая расширить круг профессиональных контактов, а также ознакомиться с информацией в разделе «вакансии» и откликнуться на неё.

Следующий Интернет-ресурс для поиска работы – это корпоративные сайты компаний. Многие организации, понимая важность доступности информации, создают специальные карьерные странички на сайте компаний. Здесь предоставлена такая информация, как текущие вакансии в данной организации, контактная информация. Наиболее разработанные страницы позволяют пользователям через специальные сервисы откликнуться на вакансию, создав онлайн или загрузив свое резюме. Данный вид поиска работы имеет свои плюсы, так как соискатель напрямую обращается к предприятия-работодателю той профессиональной области в которой он заинтересован. Например, в корпорации Росатом функционирует отраслевой карьерный портал для студентов и выпускников ([rosatom-career.ru](http://rosatom-career.ru)).

Еще один ресурс поиска работы в интернете – это социальные сети. Наиболее известными сетями для российского пользователя являются Вконтакте, Facebook, Instagram, Twitter, Мой мир@mail.ru, Одноклассники и Google+. Изначально социальные сети использовались исключительно для общения с друзьями и родственниками. Со временем они получили качественно новое развитие и стали использоваться и для целей трудоустройства – поиска и установление трудовых контактов. Они получили название деловые социальные сети. Социальные и деловые социальные сети набирают популярность не только для компаний, как один из альтернативных механизмов заполнения рабочих мест, но и для соискателей как инструмент поиска работы. Аккаунты в социальных сетях содержат не только информацию о профессии и образовании человека, но и об интересах, взглядах и других характеристиках личности, а также предоставляют возможность мгновенного прямого обращения к кандидату.

Самой известной деловой социальной сетью, созданной для установления деловых контактов, является LinkedIn, которая была образована в 2003 году, а сейчас насчитывает уже свыше 225 миллионов пользователей, представляющих 150 разных бизнес-отраслей из 200 стран мира. Jobvite Social Recruiting Survey отметили, что 79 % компаний используют LinkedIn, неудивительно, что она является наиболее популярной сетью и для тех, кто ищет работу. Социальная сеть LinkedIn предоставляет возможность зарегистрированным пользователям создавать и поддерживать список деловых контактов, расширять существующие контакты и связи, осуществлять поиск компаний, людей, групп по интересам, публиковать профессиональные резюме и осуществлять поиск работы, рекомендовать и быть рекомендованными, публиковать вакансии, создавать группы по интересам.

Аналогичная профессиональная социальные сети в Рунете «Профессионалы.ру» и «Мой Круг», которые также направлены на установление деловых контактов между людьми. Эти сети не предназначены для активного поиска работы, однако заполняя профиль и указывая опыт работы, образование и достижения появляется возможность получить хорошее предложение по работе.

Сейчас свое развитие проходят сайты государственных организаций, региональных служб занятости, например: [szn.orb.ru](http://szn.orb.ru) – интерактивный портал

Министерства труда и занятости населения Оренбургской области. Здесь тоже можно просмотреть вакансии, ознакомиться со спросом и предложением на рынке труда, получить профконсультацию.

С целью повышения информированности работодателей и граждан, ищущих работу, в 2015 году Федеральной службой по труду и занятости была создана информационно-аналитическая система Общероссийская база вакансий «Работа в России», имеющая статус федеральной государственной информационной системы. Сегодня на государственном портале для поиска работы «Работа в России» представлено 436803 вакансии работодателей, почти 1,4 млн. рабочих мест. Вакансии поступают от центров занятости населения, напрямую от самих работодателей, от крупнейших коммерческих порталов по поиску и подбору работы. Вакансии и работодатели на портале дополнительно проходят тщательную проверку.

Соискатели на портале «Работа в России» имеют возможность осуществить самостоятельный поиск работы, разместить свое резюме, ознакомиться со списком крупнейших работодателей России, узнать об услугах, оказываемых государственной службой занятости населения. Все сервисы бесплатны для пользователей.

Для содействия в трудоустройстве людей с ограниченными возможностями здоровья на портале «Работа в России» создан специализированный раздел «Трудоустройства инвалидов».

С целью повышения уровня занятости молодежи, в том числе выпускников образовательных организаций, на портале действует сервис по формированию баз стажировок и практик. Эти вакансии предполагают трудоустройство обучающихся и выпускников образовательных организаций для приобретения опыта работы по полученной профессии (специальности). На портале представлена информация о 24310 рабочих местах для стажировок.

Портал находится в постоянном развитии и дополняется интересными, новыми сервисами. Общероссийская социальная сеть деловых контактов «Skillsnet» является частью крупнейшей базы вакансий «Работа в России». Здесь можно общаться, создавать группы по темам и интересам, обмениваться новостями, оставлять комментарии. Во - вторых, это база вакансий и техническая площадка для размещения резюме, где можно активно искать работу, делиться опытом, повышать свои профессиональные компетенции. Здесь можно отслеживать вакансии со стажировками, а также найти место для преддипломной практики, а отзывы о работодателях помогут определиться с будущим выбором.

Мы рассмотрели основные интернет-ресурсы, которые соискатель может использовать для поиска работы: специализированные сайты по поиску работы, корпоративные сайты компаний, профессиональные тематические сайты, социальные и деловые социальные сети, сайты и порталы государственных организаций, региональных служб занятости. Важно отметить, что специализированные сайты и порталы по поиску работы до сих пор остаются главным инструментом поиска работы через сеть Интернет, а социальные и деловые социальные сети только начинают набирать популярность в данном

направлении. Тем не менее, данный ресурс еще не так сильно развит на российском рынке труда.

Интернет-ресурсы прочно укоренились в качестве инструмента по поиску работы. Грамотное использование Интернет-порталов может не только сократить время, которое соискатель тратит на поиск работы, но и увеличить шансы найти работу.

#### Список литературы

1. Квач, Н. М., Исаев, А. Ю. Резюме и использование профессиональных социальных сетей для поиска работы / Н. М. Квач, А. Ю. Исаев, // Инновационные технологии управления и права, 2014. – № 3 (10) – С. 46-49.

2. Общероссийская база вакансий «Работа в России» – Режим доступа: <https://trudvsem.ru/>

3. Икаева, Л. Э. Опыт использования интернет-ресурсов для поиска работы выпускниками вузов / Л. Э. Икаева сборник докладов по материалам Одиннадцатой Всероссийской научно-практической Интернет-конференции (29–30 октября 2014 г.). – Кн. I. – Петрозаводск : Издательство ПетрГУ, 2014. – С. 79-84.



## **СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИЙ: ФУНКЦИИ, ФОРМЫ, ВИДЫ**

**Струзберг Д.Д.**

**Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования  
«Оренбургский государственный университет»**

Традиционно социальная защита связывается с государством в контексте его социальных обязанностей и социальных прав граждан. Тенденции развития экономики, происходящие в ней структурные изменения, сокращают финансовое участие государства в проведении социальной политики и социальной защиты в отношении работающего населения, возрастает значение включения работодателей в обеспечение социальной защиты персонала организации на системной основе.

В процессе трудовой деятельности сотрудники организаций подвергаются многим рискам. Такие риски можно определить как социальные, под которыми понимается вероятность наступления определенных случайных событий. События могут быть разными, такими как: старость, безработица, заболевание, получение травмы и пр. Но в любом случае наступление подобных событий отрицательным образом влияет как на трудовой процесс и предприятие, так и в целом на экономику. Одной из главных задач современной компании является формирование эффективной системы управления. Для того чтобы эффективно использовать имеющиеся в распоряжении организации человеческие ресурсы, необходимо создать для людей такие условия, в которых им хотелось бы работать с пользой для себя и организации. Поэтому все большее значение приобретает формирование и эффективное использование системы социальной защиты персонала в организации.

Социальная защита персонала – это система социальных и экономических гарантий, закрепленная как законодательно, так и индивидуально. Обеспечиваются как государством, так и организациями.

Существует множество подходов к определению функций социальной защиты. Так авторами коллективной монографии НИИ труда представлены следующие функции социальной защиты, где уточняется, что они относятся только к группе трудозанятого населения [1]: профилактически-предусмотрительная функция, экономическая функция, социально-реабилитационная функция, политическая функция (рисунок 1).



Рисунок 1 – Функций социальной защиты персонала

Роик В.Д. также считает, что к функциям социальной защиты относятся: профилактически-предупредительная, экономическая, социально-реабилитационная и политическая функции [1].

Система социальной защиты персонала включает три основных формы: социальное страхование, социальную помощь и социальное обеспечение (рисунок 2).

Социальное обеспечение – это система мер, направленных на материальное обеспечение персонала от социальных рисков (болезнь, инвалидность, старость, потеря кормильца, безработица, несчастный случай на производстве и т.д.). При наступлении одного из этих страховых случаев работнику оказывается материальная поддержка в виде выплат, льгот, услуг. В некоторых предприятиях работодатели формируют дополнительный социальный пакет, в который, кроме определенных законодательством гарантий и льгот (оплата больничных листов, отпуск и т.д.), входят

дополнительные льготы и гарантии (дополнительный оплачиваемый отпуск отдельным категориям сотрудников, дополнительное денежное вознаграждение, например: в связи с юбилеем или уходом на пенсию и т.д.). Ответственность за обеспечение этих льгот берет на себя работодатель в рамках своей организации.

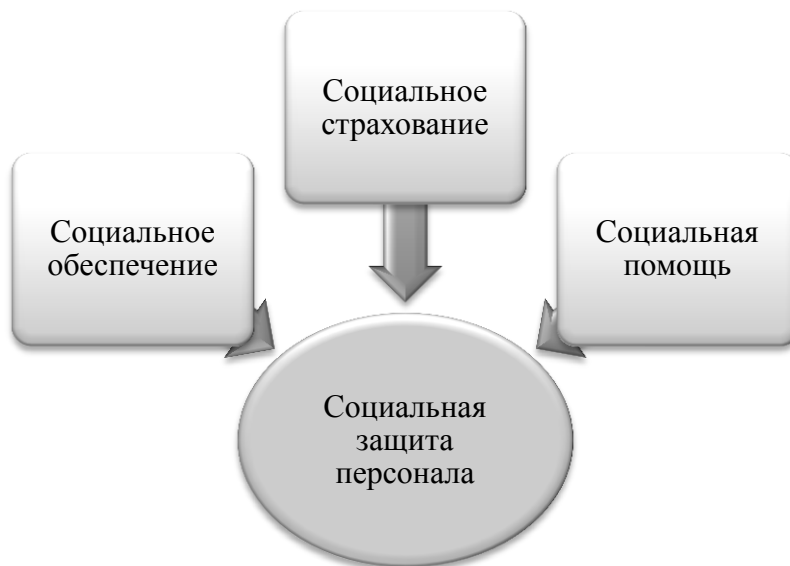


Рисунок 2 – Структура социальной защиты персонала организации в России

Все виды социального обеспечения можно разделить на две группы:

- 1) виды социального обеспечения, предоставляемые в денежном выражении;
- 2) виды социального обеспечения, представляемые в натуральном выражении, которые в системе социального обеспечения предоставляются бесплатно или с частичной оплатой (рисунок 3) [3].

Социальное страхование – защита экономически активного населения от социальных рисков на основе коллективной солидарности при возмещении ущерба. Финансируется система социального страхования из специальных внебюджетных фондов, формируемых за счет взносов работодателей и работников, а также субсидий государства.

Обязательное социальное страхование – это система создаваемых государством правовых, экономических и организационных мер, направленных на компенсацию последствий изменения материального или социального положения работающих граждан вследствие: трудового увечья или профессионального заболевания; наступления старости, инвалидности, потери кормильца; болезни, травмы, беременности и родов; необходимости получения медицинской помощи, санаторно-курортного лечения. Поддержка осуществляется, прежде всего, путем денежных выплат (пенсий и пособий), а также при помощи финансирования услуг организаций здравоохранения [4].

Виды социального обеспечения, предоставляемые в денежном выражении	Виды социального обеспечения, предоставляемые в натуральном выражении
<ul style="list-style-type: none"> <li>• пенсии</li> <li>• пособия</li> <li>• компенсационные выплаты</li> <li>• субсидии</li> <li>• страховые выплаты в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием</li> <li>• ежемесячные денежные выплаты</li> <li>• материнский капитал</li> <li>• социальные доплаты к пенсиями</li> <li>• другие выплаты</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• медицинская помощь</li> <li>• лекарственное обеспечение</li> <li>• санаторно-курортное лечение</li> <li>• социальные услуги, предоставляемые в рамках социального обслуживания</li> <li>• специфические услуги, предоставляемые инвалидам</li> <li>• другие выплаты</li> </ul>

Рисунок 3 – Виды социального обеспечения

Социальные помощь – основной формой предоставления на предприятиях являются материальная помощь и социальное обслуживание. На многих предприятиях оказывается материальная помощь при рождении ребенка; на погребение умерших сотрудников или их близких родственников, помощь при наступлении инвалидности или получении травмы на производстве. Некоторые организации оплачивают расходы своих работников на обучение, оздоровление или лечение, выделяют средства на оплату завтраков и другие направления связанные с обеспечением потребностей работников, связанных с трудовой деятельностью и восстановлением физических и умственных способностей персонала.

Предприятия, которые имеют свою расширенную социальную инфраструктуру, предоставляют работникам социальные услуги в форме социального обслуживания, а именно возможности пользования на льготных условиях объектами социальной [4]. На предприятиях, имеющих ограниченную социальную инфраструктуру, или не имеющих ее вовсе, как правило, такие возможности отсутствуют. Но руководители предприятий, понимающие ценность трудовых ресурсов, идут на то, чтобы финансировать своим работникам обучение, организуя всевозможные тренинги для сотрудников, повышающие их профессиональный уровень, проводят конкурсы профессионального мастерства, оплачивают абонементы на посещение спортивных клубов и бассейнов, прохождение медицинских обследований и т.д. [5].

В кадровой политике организаций находят свое отражение различные корпоративные социальные программы, которые предполагают обязательность соблюдения основополагающих принципов и прав в сфере трудового законодательства, улучшение условий труда, обеспечение его безопасности, обеспечение социальной защищенности работников. В условиях сокращения государственных расходов на социальные цели наблюдается смещение акцента соответствующих программ на уровень организации.

#### Список литературы

1. Богданова, О. А. Функции социальной защиты населения в условиях рыночной экономики / О. А. Богданова // Международный научный журнал «Символ Науки», 2016. – № 1. – С. 74-78.

2. Белкин, В. Н., Белкина, Н. А., Антонова, О. А. Модернизация социально-трудовых отношений на российских предприятиях / В. Н. Белкин, Н. А. Белкина, О. А. Антонова // Журнал Экономической теории, 2019. – Т.16. – № 3. – С. 444 - 453.

3. Чаусов Н. Н., Чаусов Н. Ю. Социально ориентированная кадровая политика как фактор обеспечения устойчивого развития организации / Н. Н. Чаусов, Н. Ю. Чаусов // Экономика и менеджмент инновационных технологий. 2017. – № 11.

4. Мещерякова, Е. Н., Чеботарева, Н. Н., Чертилина, Е. Б. Система социальной защиты персонала в России: развитие, проблемы и перспективы / Е. Н. Мещерякова, Н. Н. Чеботарева, Е. Б. Чертилина // Сборник по материалам I Международной научно-практической конференции «Актуальные вопросы экономической науки» – Тамбов, 2016. – С. 39-58.

5. Соболева И. В., Чубарова, Т. В. Социальная политика в России – контуры новой модели: научный доклад / И. В. Соболева, Т. В. Чубарова // – М.: Институт экономики РАН, 2017. – 45 с.

# ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ ТЕХНОЛОГИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОРИЕНТАЦИИ: ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЙ АСПЕКТ (РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ)\*

**Тарлавский В.И., канд. пед. наук, доцент  
Военный учебно-научный центр ВВС «Военно-воздушная академия  
им. профессора Н.Е. Жуковского и Ю.А. Гагарина», г. Воронеж**

К концу прошлого столетия сформировалась тенденция – технологизация общественной жизни. Технологии проникли в сферы культуры и гуманитарного знания и сегодня технологизация присутствует во все базовых сферах общества (в том числе и гуманитарных). Технологизация профориентации – одно из направлений ее развития.

«Педагогическая технология» понятие не новое. Анализ определений «педагогической технологии» в работах отечественных (труды Л.В. Байбородовой, В.П. Беспалько Т.А. Ильиной, М.В. Кларина, Г.Ю. Ксензовой, Б.Т. Лихачева, М.И. Махмутов, В.М. Монахова, П.И. Пидкасистого, Г.К. Селевко, В.В. Серикова, В.А. Сластенина, А.И. Умана, Н.Е. Щурковой, В.В. Юдина) и зарубежных (Б. Блум, Т. Гилберт, М. Жиллетт, М. Кларк, П. Митчелл, Ф. Персиваль, Т. Сакамото, Г. Эллингтон, Ф. Янушкевич) ученых, взглядов специалистов на соотношение «технологии» и «методики» позволил нам выделить ключевые позиции в формулировании понятия «педагогическая технология» [1]:

1 Педагогическая технология способствует рациональному использованию и оптимальному распределению ресурсов, ориентирована на четкое достижение результата.

2 Педагогическая технология – междисциплинарный конгломерат, объединяющий все аспекты образования, связанный со всеми аспектами образовательных систем.

3 Педагогическая технология – это система, где системообразующий фактор - цель. Причем цель – диагностична, а результат гарантирован.

4 Педагогические технологии целенаправленны, законосообразны, диагностичны, тиражируемы, воспроизводимы с гарантированным результатом на любом учебном материале.

5 Педагогическая технология предполагает системное применение всех дидактических компонентов образовательного процесса.

6 Педагогическая технология предполагает проектирование содержания и необходимых шагов в деятельности всех субъектов образовательного процесса с гарантированным достижением поставленных целей.

7 Методологическая основа нашего исследования – системный (В.Г. Афанасьев, И.В. Блауберг, М.С. Каган, В.Н. Садовский, А.И. Уемов, Э.Г. Юдин) и технологический (М.В. Кларин, В.В. Юдин, М.И. Махмутов) подходы.

---

\*Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ в рамках научного проекта

Также технологический подход к профориентации выступает как концентрированное выражение достигнутого уровня ее развития, внедрения научных достижений в практику. При этом методологическим фундаментом нашего исследования является именно системный подход.

Таким образом, представим авторское определение: **педагогическая технология профессиональной ориентации (ПТПО)** – это система, компонентами которой являются дидактические составляющие профориентационного взаимодействия, проектирование и реализация которой осуществляется в целях гарантированной помощи личности в профессиональном самоопределении [1].

Педагогическая технология профессиональной ориентации должна отвечает ряду признаков. Анализ взглядов отечественных специалистов (О.С. Гребенюк, В.В. Гузеев, В.С. Зайцев, Г.Е. Муравьева, В.В. Юдин) на проблему определения признаков педагогических технологий, позволил выделить **две группы признаков ПТПО** (таблица 1): общие (это признаки технологичности, которые свойственны любой педагогической технологии) и специальные (свойственны именно ПТПО).

Таблица 1 – Признаки педагогической технологии профессиональной ориентации

Признак ПТПО	Описание признака ПТПО
1	2
Общие	
1. Системность	Особый признак множества определённым образом организованных компонентов, выражающийся в наличии у этого множества интегральных свойств и качеств, отсутствующих у его компонентов. ПТПО является системой, следовательно обладает всеми признакам системы (наличие составных элементов, структуры и управления, интегративных качеств, целеустремленность и т.д.). При этом системообразующим фактором является цель.
2. Концептуальность	Технология строится на системе педагогических взглядов и идей, подходов и принципов, на основе которых организуется педагогическая деятельность.
3. Воспроизводимость	Подразумевает возможность применения (переноса, повторения, воспроизведения) педагогической технологии в других условиях и другими субъектами. При это с максимальной гарантированность ожидаемых результатов.
4. Структурированность	Означает наличие определённой внутренней организации ПТПО, системообразующих связей и отношений элементов технологии, устойчивых взаимодействий, обеспечивающих ее устойчивость и надёжность. Способы связей определяют структуру технологии.

Продолжение таблицы 1

1	2
5. Управляемость	Управление исходит из особенностей ПТПО, с помощью которого выстраиваются связи между элементами технологии, определяемой её концептуальной основы. Управление технологией соответствует все его этапам: диагностическое целеполагание, планирование, организации деятельности и диагностика результатов.
6. Научность	ПТПО выстраивается на основе синтеза накопленного опыта профориентации и современных достижений науки как в области профориентации, так и в области образования в целом (в том числе использование новых методов, средств, дидактических материалов, новых организационных решений).
7. Диагностичность	ПТПО строится на диагностически сформулированной цели и технология должна быть обеспечена диагностическими средствами, которые помогают отслеживать гарантированный результат.
Специальные	
8. Иерархичность	ПТПО - иерархичная технология, имеет вертикальную структуру, которая предполагает выделение различных уровней технологии и наличие их иерархии (в соответствие с иерархией региональной профориентации как иерархичной системы).
9. Региональность	Каждый регион имеет свои особенности, которые оказывают существенное влияние на региональную профориентацию. Региональная профориентация выстраивается с учетом региональных особенностей (социально-экономических, социокультурных, природно-географических и т.п.) и накопленного опыта в этой сфере. Следовательно ПТПО должны выстраиваться на основе принципа регионализации в процессе исследования профориентации как педагогической проблемы.
10. Ориентация на профориентационное взаимодействие	Основными участниками профориентационного взаимодействия выступают работодатели, субъекты профориентации (школьники, студенты и т.п.) и их родители. Одна из задач ПТПО – организовать не только профориентационное взаимодействие школ, организаций дополнительного образования детей, колледжей, вузов, работодателей, с субъектами профориентации и их родителями, но и взаимодействие социальных институтов между собой в интересах профориентации, каждый из которых выполняет свою роль: образовательные организации различного уровня, медицинские организации, промышленные и сельскохозяйственные предприятия, организации сферы бытового обслуживания, Вооруженные силы, правоохранительные структуры, общественные организации, органы власти, семья и т. п.



Продолжение таблицы 1

1	2
11. Практикоориентированность	Современная ПТПО ориентирована на реализацию практикоориентированных форматов профориентации, которые сегодня крайне актуальны (нашли свое отражение в Концепции сопровождения профессионального самоопределения обучающихся в условиях непрерывности образования ФИРО).
12. Единство непрерывности и дискретности	Профессиональная ориентация сегодня приобретает вид непрерывного сопровождения профессионального самоопределения человека, начиная с раннего (старшего дошкольного) возраста и заканчивая выходом на пенсию (И.С. Сергеев). ПТПО ориентирована на обеспечение непрерывности профориентации, под которым мы понимаем последовательный переход от одного уровня профориентации к другому, характеризующийся, с одной стороны расширением теоретико-практических сведений о мире профессий, а с другой – ориентацией личности к овладению одной из них. В тоже время в силу своей специфики - профориентация дискретна, прерывиста. Дискретность противопоставляется непрерывности и трактуется как изменение, происходящее через некоторые промежутки времени (скачками), а непрерывность в развитии профориентации выражает ее относительную устойчивость.
13. Потенциальность	ПТПО обеспечивает управление ресурсами региона и способствует развитию его профориентационного потенциала региона ( способности совокупности ресурсов, заложенных в самом регионе и необходимых для функционирования региональной профориентации, при целенаправленном воздействии (управлении) актуализировать возможности ее развития).
14. Гарантированность / вероятность результата	С одной стороны, реализация ПТПО должна обеспечивать гарантированное достижение поставленных целей. С другой - ПТПО лишь побуждает личность к профессиональному самоопределению, формированию его знаний о мире профессий и соотнесения своих особенностей с той или иной профессией, т.е. педагог, реализуя ПТПО, создает лишь условия для профессионального самоопределения личности. Следовательно ПТПО носит вероятностный характер и гарантировать те или иные результаты не возможно, но возможно увеличить их вероятность.

Целью определения структуры педагогической технологии профессиональной ориентации (ПТПО) является описание ее как системы. В **структуре ПТПО** мы выделяем технологическую горизонталь (рисунок 1), в которой определяем три компонента: концептуально - целевой, содержательно-дидактический и процессуально-диагностический, и технологическую вертикаль (рисунок 2) в соответствии с иерархией уровней региональной профориентации. При этом особенностью такой системы является иерархическая

соподчиненность уровней, вхождения каждого последующего уровня в предыдущий с образованием единого целого, в котором низший уровень «виден» на самом высшем уровне. Эти уровни обусловлены структурой региональной профессиональной ориентации, представляющей собой иерархическую систему в виде многоуровневой иерархической «матрешки», где уровни различаются не только классами сложности, но и закономерностями их функционирования, технологии профессиональной ориентации уровнями региональной профориентации и их характеристика представлена на рисунке 2 [3].

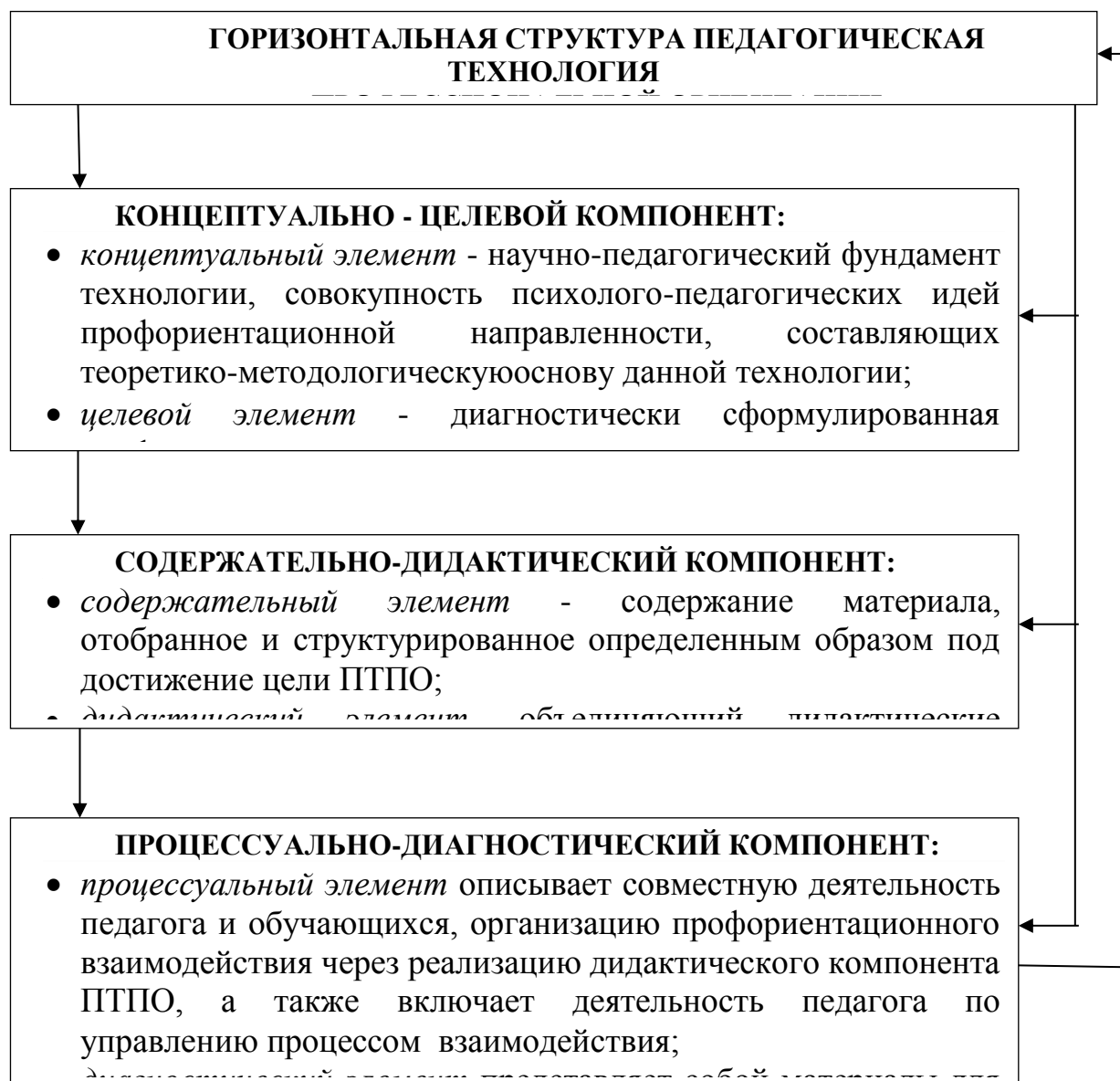


Рисунок 1– Горизонтальная структура педтехнологии профориентации

В структуре педагогической технологии профессиональной ориентации по вертикале мы выделяем иерархию уровней (макро-, мезо- и микро-) (рисунок 2).

**Макроуровень региональной профориентации** - система взаимодействия социальных институтов региона. Это уровень профориентации в целом, выступающий не в виде механической суммы элементов, а в качестве единого структурного организма. На макроуровне профориентации возникает взаимодействие социальных институтов в масштабах региона, страны в целом. В любом региональном профориентационном взаимодействии сочетаются элементы всех уровней. Например, профессиональная ориентация в школе осуществляется на микроуровне. В то же время школа - социальный институт, который на макроуровне является элементом региональной системы профориентации, где она связана с предприятиями, органами власти, Вооруженными силами и т.п. Таким образом, региональная профориентация на макроуровне - система, элементами которой являются различные региональные социальные институты, целью взаимодействия которых является помощь личности в профессиональном самоопределении в соответствии с ее личностными особенностями и потребностями рынка труда региона в кадрах.

**Макроуровень педагогической технологии профессиональной ориентации** представляет профориентационное взаимодействие на уровне реализации социальной политики в области профориентации (осуществление взаимодействия социальных институтов в масштабах региона, страны в целом в целях помощи личности в профессиональном самоопределении). Это уровень технологии, который охватывает целостный процесс профессиональной ориентации в стране, регионе.

**Мезоуровень региональной профориентации** - система регионального профориентационного взаимодействия по отраслевому признаку (например, военно-профессиональная ориентация, профессионально-педагогическая и т.п.). Основа для развития региональной отраслевой профориентации - региональное непрерывное отраслевое образование. На этом уровне осуществляются связи с предприятиями и организациями, находящимися на одном и том же уровне относительно друг друга. Целью отраслевой профориентации является активизация ориентации на профессии отрасли в контексте профессионального самоопределения личности в соответствии с ее личностными особенностями и потребностями рынка труда в кадрах. Таким образом, региональная профориентация на мезоуровне - система, элементами которой являются региональные отраслевые предприятия, организации дополнительного и профессионального образования и т.п., взаимодействие которых направлено на активизацию ориентации на профессии отрасли в контексте профессионального самоопределения личности в соответствии с ее личностными особенностями и потребностями рынка труда региона в кадрах.

**Мезоуровень педагогической технологии профессиональной ориентации** – отраслевой уровень ПТПО. Охватывает профориентационное взаимодействие по отраслевому признаку (например, педагогические технологии военно-профессиональной ориентации, педагогические технологии профессионально-педагогической ориентации и т.п.) в целях активизации ориентации на профессии отрасли в интересах профессионального самоопределения личности.

**Микроуровень региональной профориентации** - система взаимодействия между основными элементарными составляющими профориентации, то есть такими, которые рассматриваются как конечные и далее неделимые (например, мероприятия профессионального просвещения, профессиональной диагностики и консультирования, профессионального отбора и адаптации). На микроуровне функционируют процессы профориентационного взаимодействия личности с элементами профессиональной ориентации как системы, которыми являются комплексно подобранные мероприятия профессионального просвещения, профессиональной диагностики и консультирования, профессионального отбора и адаптации. Такое взаимодействие происходит, в первую очередь, на уровне образовательной организации. Механическое суммирование большего числа школ, ВУЗов, предприятий отрасли, региона в целом не означает выхода на более высокие уровни профориентации. Таким образом, региональная профориентация на микроуровне - система, элементами которой являются комплексно подобранные мероприятия профессионального просвещения (информации и агитации), профессиональной диагностики и консультирования, профессионального отбора и адаптации, целью которых является помощь личности в профессиональном самоопределении в соответствии с ее личностными особенностями и потребностями рынка труда региона в кадрах.

**Микроуровень педагогической технологии профессиональной ориентации** – ориентация на решение задач профориентации, стоящих перед образовательной организацией. На этом уровне ПТПО организуется взаимодействие между основными элементарными составляющими профориентации, которые рассматриваются как конечные и далее неделимые, целью которых является помощь личности в профессиональном самоопределении.

Рисунок 2 – Вертикальная структура педтехнологии профориентации

Один из вариантов представления структуры системы – матричная структура. В основу системы может быть положена матричная структура в том случае, если хотя бы две переменные системы становятся одинаково важными для нее. Основным отличием систем с матричной структурой является то, что она является постоянным образованием, а каждый элемент подчиняется сразу двум доминирующим компонентам. На наш взгляд, структуру педагогической технологии профессиональной ориентации целесообразно представить в виде матрицы, в которой две переменные одинаково важны: по горизонтали – компоненты технологической горизонтали, а по вертикале – уровни иерархической ПТПО как системы (таблица 2).

Таблица 2 – Матрица педагогической технологии профессиональной ориентации

Компонент \ Уровень	Концептуально-целевой	Содержательно-дидактический	Процессуально-диагностический
Макро-			
Мезо-			
Микро-			

Отметим, что ПТПО имеет сложную структуру, в которой каждый компонент связан с другими. Характер связей и отношений между ними, а также гарантированность (высокая вероятность) результатов такой технологии придают ей специфические черты. В какой момент времени и какие именно из элементов ПТПО сработают трудно предсказать в силу специфики функционирования социальных систем.

Продвигаясь к построению классификации ПТПО мы провели анализ представленных в научной литературе классификаций педагогических технологий (М.Н. Ахметова, В.Ф. Башарин, Н.В. Борисова, А.Г. Бермус, В.П. Беспалько, Н.В. Бордовская, В.М. Монахов, Б.А. Кондратенко, В.С. Кукушкин, В.М. Монахов, Н.А. Морева, Л.Г. Семушина, М.П. Сибирская, Е.В. Советова), который свидетельствует о том, что единой классификации не существует и классификационное деление осуществляется на основе выделенных авторами признаков. Исходя из специфики профориентации, профориентационного потенциала региона, педагогических технологий профессиональной ориентации мы построили классификацию ПТПО (таблица 3) [2].

Таблица 3 – Классификация ПТПО

Основание/классиф. группа	Педагогические технологии (ПТ) профессиональной ориентации (ПО)
Направление профессиональной ориентации	ПТ профессионального просвещения; ПТ профессионального консультирования; ПТ профессиональной диагностики.

Методологическая основа	ПТПО на основе системно-деятельностного подхода; ПТПО на основе кластерного подхода; ПТПО на основе компетентностного подхода.
Структура профориентационного потенциала региона	ПТ управления профориентационным потенциалом региона; ПТ управления профориентационной средой региона; ПТ управления системой профориентации региона.
Субъект профориентации	ПТПО дошкольников; ПТПО младших школьников; ПТПО школьников 5-8 классов; ПТПО школьников 9-11 классов; ПТПО студентов среднего профессионального образования; ПТПО студентов образовательных организаций высшего образования; ПТПО субъектов послевузовского образования; ПТПО безработного населения; ПТПО субъектов профориентации с особыми образовательными потребностями.
Использование педагогических и иных технологий в интересах профориентации	ПТПО на основе информационно-коммуникационных технологий; ПТПО на основе игровых технологий; ПТПО на основе технологии сетевого взаимодействия; ПТПО на основе традиционных технологий обучения; ПТПО на основе технологии тьюторства.
Отрасль экономики	ПТ профессионально-педагогической ориентации; ПТ военно-профессиональной ориентации; ПТ естественнонаучной ориентации; ПТ гуманитарно-социальной ориентации; ПТ инженерно-технической ориентации; ПТ медико-социальной ориентации.
ПТПО имеет горизонтальную структуру (концептуально-целевой, содержательно-дидактический и процессуально-диагностический компоненты). При этом некоторые ПТПО имеют еще и вертикальную структуру (макро-, мезо- и микро- уровни), которая обусловлена структурой региональной профессиональной ориентации.	
Все группы ПТПО в систему объединяет цель - гарантированная помощь личности в профессиональном самоопределении.	

Полученные результаты – основа дальнейшей работы по разработке не только основ проектирования педагогических технологий профессиональной ориентации, но и их освоения. Использование результатов исследования определяется возможностью их применения в различных областях педагогической теории и практики в целом для дальнейшего исследования и совершенствования процесса развития профориентации.

#### Список литературы

1. Тарлавский, В.И. Педагогическая технология профессиональной ориентации: сущность, подходы, признаки /В.И. Тарлавский // Ученые записки Крымского федерального университета им. Вернадского, 2019, №3.
2. Тарлавский, В.И. Построение классификации педагогических технологий профессиональной ориентации / В.И. Тарлавский // Экономические и гуманитарные исследования регионов, 2019. – №6.– С.83-89
3. Тарлавский, В.И. Структура и компоненты педагогической технологии профессиональной ориентации / В.И. Тарлавский // Экономические и гуманитарные исследования регионов, 2019. – №4.– С.65-70