

СЕКЦИЯ 26

«АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОРИЕНТАЦИИ И СОДЕЙСТВИЯ ТРУДОУСТРОЙСТВУ ОБУЧАЮЩИХСЯ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ»

СОДЕРЖАНИЕ

РАБОТА СТУДЕНТОВ ВО ВРЕМЯ УЧЕБЫ: ДОСТОИНСТВА И НЕДОСТАТКИ Александровский И. С. – канд. культурологии, заместитель начальника Управления по работе со студентами и выпускниками, Подшивалов А. Ю. – начальник Управления по работе со студентами и выпускниками Непорада Н. П., канд. филол. наук, директор Центра карьеры	4328
ТРУДОУСТРОЙСТВО ВЫПУСКНИКОВ СИСТЕМЫ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ – ФЛАГМАН РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ В РЕСПУБЛИКЕ АЛТАЙ Басаргина Е.В., канд. пед. наук, Согодина А.П.	4333
ОБРАЗОВАНИЕ И ТРУДОУСТРОЙСТВО РОССИЙСКОЙ МОЛОДЕЖИ Довбилкина О.А.....	4337
РАЗВИТИЕ ЦИФРОВОЙ ЭКОСИСТЕМЫ УНИВЕРСИТЕТА В КОНТЕКСТЕ КАРЬЕРНОГО ПРОДВИЖЕНИЯ ВЫПУСКНИКОВ Зинюхина Н.А., канд. техн. наук, Никулина Ю.Н., канд. экон. наук, доцент.....	4344
ФОРМИРОВАНИЕ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОЙ ЛИЧНОСТИ БУДУЩЕГО СПЕЦИАЛИСТА В АСПЕКТЕ КОМПЕТЕНТНОСТНОГО ПОДХОДА Кислова И.А.	4352
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ОРИЕНТАЦИЯ И СОДЕЙСТВИЕ ТРУДОУСТРОЙСТВУ ОБУЧАЮЩИХСЯ В БУЗУЛУКСКОМ КОЛЛЕДЖЕ ПРОМЫШЛЕННОСТИ И ТРАНСПОРТА Мелихова Н.В., Чеснокова Т.А.	4359
ОСОБЕННОСТИ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ УНИВЕРСИТЕТА И РАБОТОДАТЕЛЯ В ВОПРОСАХ ОРГАНИЗАЦИИ ПРАКТИКИ СТУДЕНТОВ Никулина Ю.Н., канд. экон. наук, доцент, Докашенко Л.В., канд. экон. наук, доцент	4362
ПРОБЛЕМЫ ПРОФОРИЕНТАЦИИ ШКОЛЬНИКОВ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ Охотникова Т. И.	4371
ВЫПУСКНИКИ ВУЗОВ – 2020. РИСКИ, ВОЗМОЖНОСТИ И ПЕРСПЕКТИВЫ Казаковцева Е. Н., Позднякова А. А.....	4375
СПЕЦИФИКА ЦЕННОСТНЫХ ОРИЕНТАЦИЙ ПОКОЛЕНИЯ Z ПРИ ВЫБОРЕ РАБОТОДАТЕЛЯ Савичева А.В., Золотов Р.А.	4378
ПРИМЕНЕНИЕ DIGITAL-ФОРМАТОВ ПРОВЕДЕНИЯ КАРЬЕРНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ, НАПРАВЛЕННЫХ НА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ САМООПРЕДЕЛЕНИЕ И СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ СТУДЕНТОВ И ВЫПУСКНИКОВ Струзберг Г.В.	4382

СОВРЕМЕННЫЕ ФОРМЫ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ Струзберг Д.Д.	4386
К ВОПРОСУ О "МЯГКОМ" ЦЕЛЕПОЛАГАНИИ В ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ТЕХНОЛОГИИ АКТУАЛИЗАЦИИ ПРОФОРИЕНТАЦИОННОГО ПОТЕНЦИАЛА РЕГИОНА Тарлавский В.И., канд. пед. наук, доцент	4390

РАБОТА СТУДЕНТОВ ВО ВРЕМЯ УЧЕБЫ: ДОСТОИНСТВА И НЕДОСТАТКИ

**Александровский И. С. – канд. культурологии, заместитель начальника
Управления по работе со студентами и выпускниками**

**Подшивалов А. Ю. – начальник Управления по работе со студентами и
выпускниками**

**Непорада Н. П., канд. филол. наук, директор Центра карьеры
Московский государственный институт международных отношений
(Университет) МИД России, г. Москва**

Аннотация: В статье рассматриваются вопросы совмещения студентами учебы и работы. Анализируются теоретические и практические наработки в данной области, используются данные проведенных исследований, в том числе исследований авторов материала. Рассматриваются возможности получения необходимого объема практических навыков студентами бакалавриата в сравнительном анализе ФГОС по разным направлениям подготовки. Особое внимание уделяется необходимости большей практикоориентированности учебного процесса на ряде направлений подготовки.

Ключевые слова: практика, трудоустройство, ФГОС, практикоориентированность, учебный процесс, опыт работы выпускника

Во все времена одним из главных показателей эффективности вузов было трудоустройство выпускников. В период существования системы распределения все было достаточно ясно: выпускник получал направление на работу на то или иное предприятие или организацию, что затем и учитывалось при сборе разного вида статистических данных.

В постсоветский период, после отмены системы распределения, выпускники получили своего рода свободу – они могли устраиваться на работу в то место, которое они сами выбирали, и такой выбор у них имеется до сих пор. С одной стороны, это, безусловно, положительный момент: выпускник самостоятельно выбирает себе жизненный путь и определяет, чем он хочет заниматься. С другой стороны, многие вчерашние студенты встают перед нелегким выбором, поскольку понимают, что, не имея опыта работы, они не могут в большинстве случаев претендовать на интересные вакансии и достойную, на их взгляд, заработную плату.

В итоге, части выпускников приходится устраиваться не по полученной специальности, а там, где им больше готовы платить.

Некоторая часть дальновидных студентов уже во время обучения (в т.ч. и на младших курсах) задумывается о приобретении практического опыта, совмещая в той или иной степени учебу с работой. В итоге, получив диплом, выпускник имеет возможность либо продолжить работать, либо сменить

работу, устроившись в другую организацию, но уже на лучшую должность, где пригодится его опыт.

Вопрос совмещения студентами вузов работы и учебы является одним из наиболее актуальных и дискуссионных в современных исследованиях. Экономисты и социологи отмечают, что в мире с каждым годом растет число студентов, совмещающих учебу и работу. Более того, прослеживается тенденция увеличения количества времени, которое обучающиеся вузов уделяют работе [1-2].

При этом исследователями фиксируется снижение качества высшего образования, которое из элитарного превратилось в массовое. Современного работодателя гораздо больше интересует опыт работы, а не диплом как показатель наличия необходимой квалификации, что вынуждает молодых людей начать работать как можно раньше для получения опыта, столь необходимого к моменту трудоустройства.

Сегодня совмещение учебы и работы является в России массовым явлением. Более половины студентов вузов имеют такой опыт. Этот показатель оказался в России выше, чем в развитых странах с эффективным высшим образованием. По данным исследователей, больше всего работающих студентов обучаются в магистратуре [3]. Стремление студентов иметь частичную занятость во время учёбы связано с тем, что у выпускников вузов амбиции и запросы к рабочим местам довольно высоки. Но прежде чем претендовать на хорошее место по специальности, они должны подтвердить свою квалификацию практикой [4].

При анализе мотивов совмещения учебы и работы исследователи фокусируют внимание на рассмотрении причин: желании получить опыт работы по найму (основанное на соответствующих предпочтениях работодателей), намерении осваивать избранную специальность на практике (ориентированность на перспективы устройства на более высокооплачиваемые позиции), стремлении занять место на рынке труда до получения диплома (минимизация рисков, связанных с трудоустройством) [5].

Вопрос насколько работа в период обучения влияет на успеваемость студента остается более чем острым и дискуссионным. Следует отметить, что единой позиции исследователи не обнаруживают. Так, широко распространено мнение, что работа может мешать учебе, привести к снижению успеваемости и даже стать причиной отчисления из вуза. При этом, студенческую занятость рассматривают с точки зрения целого ряда признаков: физический это труд или интеллектуальный, работа по специальности или нет, в университете или за его пределами, в начале обучения или на старших курсах и т.д. [6-7].

Согласно другому мнению, совмещение учебы и работы в ряде случаев может не только не ухудшить, а даже улучшить успеваемость студента. Работа по специальности и обучение в вузе помогают лучше овладеть профессией, а не вступают в конфликт из-за нехватки времени, утверждает младший научный сотрудник департамента исследований и разработок Института образования

НИУ ВШЭ Диана Янбарисова в статье «Работа во время учебы в вузах Татарстана: влияет ли она на успеваемость?».

Основной вывод, который делает Янбарисова: влияние работы на успеваемость зависит от типа занятости и личности студента. «Для студентов, по-разному совмещающих учебу с работой, характерны разные показатели успеваемости. При прочих равных условиях студенты, работающие по специальности, учатся лучше, чем работающие не по специальности, а иногда и чем неработающие», – утверждает автор статьи [8].

Исследование, которое проводилось авторами в МГИМО МИД России, показывает, что те студенты, которые на протяжении всего времени обучения помимо обязательной практики (предусмотренной учебным планом) добровольно проходили дополнительные практики и стажировки, в подавляющем большинстве к концу обучения имели место работы, либо трудоустраивались в течение месяца-двух с момента получения диплома о высшем образовании. А порядка 15% студентов из числа проходивших только обязательную практику (в т.ч. по минимальной временной границе) не могли найти себе работу в течение года с момента окончания вуза (данные центра карьеры МГИМО).

По данным специалистов HR-порталов работодателям требуются специалисты хотя бы с годовалым опытом работы [9]. Опрашивая потенциальных работодателей, авторы сделали вывод, что в большинстве случаев достаточно и полугода, но обязательно в той сфере, куда потом он пойдет работать.

Если рассматривать учебу магистрантов, то они, как правило, имеют возможность для работы, поскольку их занятия начинаются во второй половине дня или вечером. Таким образом, они за 2 года обучения могут набрать необходимый опыт работы. Но магистратура в результате образовательной реформы является второй ступенью обучения. Для получения диплома о высшем образовании достаточно окончить первую ступень – бакалавриат, а программа бакалавриата, как правило, предусматривает обучение с утра и до вечера, что практически не позволяет студентам работать без ущерба для образовательного процесса.

Федеральные государственные образовательные стандарты третьего поколения включают в себя обязательный блок «Практика», в который входит как учебная, так и производственная практика, но объем программы практики на разных направлениях подготовки сильно разнится. Например, ФГОС по направлению «Реклама и связи с общественностью» включает в себя до 36 зачетных единиц (з.е.) практики. Переведя з.е. в академические часы, мы получаем, что обучающиеся по данному направлению подготовки должны пройти практику в объеме от 1296 академических часов. При стандарте в 40 часов в неделю выходит цифра в среднем 32 недели практики, что в полной мере (при условии, что работодатель в дальнейшем зачтет эту практику за опыт работы работодателем) отвечает требованиям работодателя при приеме на работу. Иными словами, студент, окончивший бакалавриат по данному

направлению подготовки и прошедший практику в полном объеме, имеет возможность устроиться на позиции, требующие опыт работы от 6 месяцев до года и, соответственно, с более высоким уровнем заработной платы.

Но есть и другие направления подготовки, которые не могут дать выпускника с необходимым опытом работы. Так, ФГОСпо направлению «Социология» подразумевает прохождение практики в объеме от 9 до 18 з.е. Переведя в часы, мы получим от 324 до 648 академических часов, что составит от 8 до 16 недель, т.е. 2-4 месяца. Получается, что если на соответствующей кафедре в учебный план будет заложено минимально допустимое количество времени на практику студентов (2 месяца), то по окончании обучения он не сможет получить необходимого практического опыта без совмещения работы с учебным процессом, а соответственно, сможет претендовать только на стартовые позиции с меньшим уровнем дохода, что автоматически его ставит в неравные позиции с выпускником направления «Реклама и СО».

В подтверждение вышесказанного можно привести результаты исследования «Средние заработные платы молодых специалистов», проведенного авторитетным порталом Career.ru. Уровень зарплаты выпускников оценивался в зависимости от полученного опыта работы и направления подготовки. Так, заработная плата специалистов по связям с общественностью с опытом работы от одного года до трех составляет 67 тысяч рублей, в то время, как выпускникам таких престижных и востребованных на рынке труда профессий как юристы или экономисты без опыта работы готовы платить только 42-44 тысяч рублей [10].

Приведенные данные наглядно демонстрируют, насколько вопрос совмещения учебы и работы актуален для вузовского сообщества, так как он напрямую связан с перспективами трудоустройства выпускников высших учебных заведений.

Анализ исследований в области совмещения обучающимися работы и учебы, а также ожиданий и требований работодателей показал, что с каждым годом на рынке труда все более востребованными становятся выпускники вузов с опытом работы.

В связи с тем, что подобный опыт студенты могут получить лишь совмещая работу с учебой, будет логично сделать вывод о том, что вузам следует усилить практическую или практикоориентированную сферу обучения студентов для подготовки будущих конкурентоспособных специалистов.

Список литературы

1. Апокин А.Ю., Юдкевич М. М. Анализ студенческой занятости в контексте российского рынка труда // Вопросы экономики. 2008. Т. 6. С. 98–110.
2. Рошин С.Ю. От учебы к работе: трудности перехода//Отечественные записки. 2006. №30 (3). С. 134–151.
3. Рошин С.Ю., Рудаков В.Н. Совмещение учебы и работы студентами российских вузов, Вопросы образования 2014. № 2. С. 152–179.

4. Рахманова О. В. Государственные меры поддержки по трудоустройству молодёжи: целевые группы в законодательстве и статистике. Управление экономическими системами, 2015, №6.
5. Харченко В. С. Совмещение работы и учебы в вузе: новые практики или новые смыслы. Вопросы образования, 2013. № 3. С. 92–104.
6. Beerkens M., Mägi E., Lill L. (2011) University Studies as a Side Job: Causes and Consequences of Massive Student Employment in Estonia // Higher Education. Vol. 61. No. 6. P. 679–692.
7. Hakkinen I. (2006) Working while Enrolled in a University: Does it Pay? // Labour Economics. Vol. 13. 167–189
8. Янбарисова Д. М. Работа во время учебы в вузах Татарстана: влияет ли она на успеваемость? Вопросы образования, 2014 №1., С. 217-237.
9. Российская газета, федеральный выпуск № 6900 (32) от 15.02.2016, «С места в карьеру», автор Ирина Ивойлова (<https://rg.ru/2016/02/15/skolko-rabotodateli-gotovy-platit-vypusknikam-vuzov.html>)
10. На какую зарплату может рассчитывать выпускник вуза. Career.ru. <https://career.ru/article/19741>

ТРУДОУСТРОЙСТВО ВЫПУСКНИКОВ СИСТЕМЫ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ – ФЛАГМАН РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ В РЕСПУБЛИКЕ АЛТАЙ

Басаргина Е.В., канд. пед. наук,

Согодина А.П.

**Бюджетное профессиональное образовательное учреждение
Республики Алтай «Горно-Алтайский государственный политехнический
колледж имени М.З. Гнездилова»**

Региональный рынок труда выпускников системы среднего профессионального образования Республики Алтай достаточно противоречив. С одной стороны, высокая квалификация молодого дипломированного специалиста предполагает получение им хорошо оплачиваемой работы и условий рынка труда, как в регионе, так и на территории Российской Федерации, с другой – отсутствие у него опыта практической работы, интереса к выбранной профессии, недостаточной активности самого выпускника, неумение адекватно оценить личный профессиональный потенциал, оторванность приобретенных знаний и навыков от условий организаций реального сектора экономики, что повышает степень риска его попадания в категорию безработных граждан или выполняющих неквалифицированную работу. Преодолевая это противоречие, выпускник делает ставку на поиск вакансий на всероссийском рынке.

Подобное решение создает проблему оттока молодых специалистов из региона, что не способствует его инновационному развитию, основным свойством которого выступают профессионализм и профессиональная карьера. Под профессионализмом понимают определенный уровень мастерства решения профессиональных задач; умение эффективно и надежно выполнить деятельность в разных условиях [3]. Профессиональная карьера – индивидуально осознанная позиция и поведение работника, связанное с воспроизводством его компетенции; активное достижение человеком успехов в его профессиональной деятельности [3].

В одной из базовой для работодателей региона образовательной организации, Бюджетном профессиональном образовательном учреждении Республики Алтай «Горно-Алтайский государственный политехнический колледж им. М.З. Гнездилова», сложилась эффективная система содействия трудоустройству и адаптации выпускников к современным условиям рынка труда.

Горно-Алтайский государственный политехнический колледж им. М.З. Гнездилова – это старейшее учебное заведение Республики Алтай, успешно решающий задачу подготовки кадров различного профиля. Колледж считается лидером профессионального образования технического и экономического профилей в регионе: численность контингента очной формы обучения составляет свыше 2600 человек, что составляет около 42 % от всей численности

студентов системы среднего профессионального образования Республики Алтай. С 2007 года и по сей день колледж является неизменным участником и победителем конкурса «100 лучших ссузов России» и обладателем золотой медали «Европейское качество». В 2007 году в колледже была внедрена система менеджмента качества ГОСТ ИСО 9001:2000 и получен сертификат международной аудиторской фирмы Veritassertification.

Благодаря федеральному проекту «Молодые профессионалы» Национального проекта «Образование» в 2019 году в колледже открылись 5 мастерских, оснащенных современным оборудованием в соответствии со стандартами WorldskillsRussia, в 2020 году – 10, в 2021 году запланировано открытие ещё 8 мастерских. В целях постоянного улучшения качества учебного процесса в колледже сформирована система регулярного обучения персонала и педагогических кадров, основанная на принципе непрерывности повышения квалификации каждого сотрудника. Преподавательский состав внедряет новые технологии и методы обучения, таких как учебные формы, модульное обучение, модерация, кейсы, метод проектов, игровые технологии, таким образом, непрерывно совершенствуется учебный процесс. На основе многолетнего опыта организации производственной практики студентов и их дальнейшего трудоустройства специалистам колледжа удалось внедрить в образовательный процесс институт социального партнерства на всех этапах и направлениях развития – от теоретического обучения до преддипломных практик, от формирования социального заказа на профессиональные кадры до мониторинга и содействия трудоустройству выпускников.

С 2016 года на базе колледжа функционирует структурное подразделение «Региональный центр содействия трудоустройству выпускников профессиональных образовательных организаций Республики Алтай «Карьера»», которое в течение своего существования сформировал эффективные формы работы. Деятельность центра отмечена в рейтинге центров содействия трудоустройству выпускников колледжей Российской Федерации. Так, например, по итогам мониторинга деятельности центров содействия трудоустройству выпускников среднего профессионального образования, проведенного Координационно-аналитическим центром содействия трудоустройству выпускников учреждений профессионального образования Министерства образования и науки Российской Федерации, РЦ СТВ ПОО РА «Карьера» вошел в ТОП-3 лучших центров по итогам 2017 года. С 2018 года является членом Всероссийского общественного объединения «Ассоциация центров карьеры».

Важнейшим направлением деятельности данного структурного подразделения колледжа является содействие трудоустройству выпускников, анализ трудоустройства выпускников государственных профессиональных образовательных организаций республики, подготовка, представление аналитической информации в Министерство образования и науки Республики Алтай и в другие органы исполнительной власти региона.

Центр «Карьера» ведет активную работу по повышению профессиональной компетентности структур, специалистов отделов содействия трудоустройству выпускников среднего профессионального образования региона. С целью оказания методической и консультационной помощи коллегам в вопросах содействия трудоустройству выпускников, сотрудники центра организуют и проводят методические объединения; совместно с Многофункциональным центром прикладных квалификаций организуют и проводят курсы повышения квалификации по дополнительной профессиональной программе «Карьерное развитие студента: современные активные формы и методы работы отделов трудоустройства образовательных учреждений». Так, в Республике Алтай осуществляют деятельность 8 учебных заведений среднего профессионального образования. На 2020 год, по данным сведения о распределении выпускников по каналам занятости, из 100 % выпускников 41,1 % - трудоустроены, 16,1 % - призваны в ряды вооруженных сил, 8,8 % выпускников находятся в отпуске по уходу за ребенком, 25,1 % - продолжили обучение в ВУЗе, 8,9% выпускников не трудоустроены.

Подготовка профессиональных компетенций у студентов и выпускников является одной из функций центра. В условиях современного общества, целенаправленная работа с молодежью формируется в соответствии вызовам современного молодого поколения потенциальных соискателей рынка труда.

Наиболее показательными практиками центра являются организация и проведение презентаций организаций-работодателей, ведение качественных онлайн ресурсов: сайта центра <http://gagpk.org.ru/>, группы в социальной сети - <https://vk.com/public123722748>, <https://www.instagram.com/centr.karjera/>; анонсирование программ и практик, размещение актуальных вакансий, проведение опросов, анкетирования, размещение методических материалов, представление фотоотчетов и прочее, проведение тематических блоков мастер-классов, систематическое участие во Всероссийских научно-практических конференциях, посещение студентами и выпускниками производственных площадок предприятий, участие в просветительской акции «Диктант карьеры», мониторинг трудоустройства выпускников (методическое обеспечение и информирование выпускников, информирование выпускников по имеющимся вакансиям, карьерным программам), заключение договоров о стратегическом партнерстве с организациями-работодателями, государственными службами занятости населения.

Кроме того, Региональный центр «Карьера» организывает и проводит выставки, конкурсы, школы-семинары, конференции, оказывает консультационные и информационные услуги по вопросам трудоустройства и занятости выпускников государственных профессиональных образовательных организаций Республики Алтай.

Помимо этого центр ведет профориентационную работу, тем самым организовывая для школьников региона профессиональные пробы, как в рамках Регионального Чемпионата «Молодые профессионалы», так и в рамках реализации федерального проекта по ранней профессиональной ориентации

учащихся 6-11-х классов общеобразовательных организаций «Билет в будущее». В период с октября по ноябрь 2020 года на базе Горно-Алтайского государственного политехнического колледжа им. М.З. Гнездилова состоялись практические мероприятия начинающего уровня по 6 компетенциям: «Администрирование отеля», «Веб-дизайн и разработка», «Поварское дело», «Предпринимательство», «Электромонтаж», «Технологии моды». 304 школьника Республики Алтай посетили профориентационные площадки колледжа, погрузились в мир специальностей и профессий, выполняя реальные практические задания.

С целью поиска необходимого предложения от системы образования, которое будет востребовано региональными компаниями – потенциальными работодателями, центр «Карьера», вместе с выпускниками, ежегодно принимает участие в Мастерской кадрового партнерства, организованной Академией «Карьера в России». Чемпионат создает устойчивые эффекты карьерного и предпринимательского развития выпускной молодежи колледжей на открытых рынках труда по выбранным специальностям и профессиям, тем самым позволяет преодолеть разрывы между интересами бизнеса, образовательных организаций и студентов.

Сформированная таким образом карьерообразующая среда в системе среднего профессионального образования становится одним из эффективных инструментов повышения профессиональной компетенции. Помимо этого требует осуществления комплекса организационных мер по созданию целостной, взаимосвязанной системы профориентации, трудоустройства и адаптации молодых специалистов, которые должны позволить внести необходимые изменения в сферу среднего профессионального образования в соответствии с интересами сферы занятости.

Список литературы

1. Горяева Т.Н. Социализация молодежи. М.: Изд-во «Альпина Пабл.», 2016. – 231 с.
2. Зерчанинова Т.Е. Выпускники профессиональных образовательных учреждений и рынок труда // Чиновник. - 2010. - № 4. - С. 12-14
3. Сотникова С.И. Управление персоналом: деловая карьера. М.: Изд-во «ИНФРА-М», 2016. - 328 с.
4. Хоффман Р.С. Жизнь как стартап: Строй карьеру по законам Кремниевой долины. М.: Изд-во «Альпина Пабл.», 2016. - 237 с.

ОБРАЗОВАНИЕ И ТРУДОУСТРОЙСТВО РОССИЙСКОЙ МОЛОДЕЖИ

Довбилкина О.А.

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

В современном мире образование в жизни молодого поколения имеет серьезное значение. Начиная со старших классов ученики задаются главным вопросом «Куда поступать?», и в результате возникает еще ряд вопросов: «Какие экзамены лучше сдавать?», «Какая профессия в наше время наиболее востребованная?». Все возникающие трудности на данном этапе обучения в последнее время становятся все более серьезными, что происходит по причине того, что в наше время трудно получить качественное образование, хороший профессиональный опыт, а затем найти работу, которая соответствовала бы профессиональным навыкам выпускника [11, с. 158].

Начнем с того, что российское образование в последние годы находится в состоянии непрекращающихся перемен. В образовательном пространстве появляются различные новации, а именно вводятся новые экзамены, возникают разнообразные новые дисциплины. Также нужно отметить еще один очень важный момент, такой, как изменение правил поступления выпускников в различные учебные заведения. Наш департамент образования полагает, что при таком нововведении образование в нашей стране изменится в лучшую сторону, будет выпускаться больше образованных выпускников, однако с таким утверждением согласны далеко не все граждане. Рассматривая образовательный процесс в нашей стране, нельзя не отметить одну из самых спорных тем в учебной деятельности общеобразовательной школы – единый государственный экзамен. Когда вводился подобный экзамен, то присутствовало ожидание того, что он поможет широким слоям населения получить высшее профессиональное образование. Однако какие данные мы имеем на сегодняшний день? Исследование общественного мнения по этому вопросу свидетельствует о том, что оценка учителей данного экзамена носит весьма спорный и даже отрицательный характер. Возникает вопрос, почему у большинства педагогов образовательных учреждений сложилась отрицательная оценка этого нововведения? Этому способствует ряд причин, к которым относятся: неточность включенных в экзамен тестов; некорректный характер большинства заданных вопросов; затруднения в проведении самого экзамена, большое количество времени, затрачиваемого на проверку экзамена, распространение коррупции на экзамене как одна из самых важных проблем и т.д. [2, с. 349-350].

Изучая проблему введенного единого государственного экзамена, я провела свое социологическое исследование. Участниками данного исследования были студенты Оренбургского государственного университета, а

также ученики одиннадцатых классов Чебеньковской средней школы. В результате было выявлено мнение оренбургской молодежи относительно данного экзамена. Многие ребята, отвечая на вопросы моего исследования, также писали и об отрицательных сторонах проводимого экзамена. Ребята рассказывали о том, они очень сильно переживали по поводу экзамена, им было страшно не из-за недостатка их знания, а из-за того, что на них очень сильно давила атмосфера экзамена. Присутствие камеры, металлоискателя – все это очень влияет на внутренне эмоциональное состояние человека, тем более ребенка. Ребята боялись, что из-за технических проблем с компьютером, который проверяет первую часть, у них могут быть плохие результаты. Хотя были названы и положительные стороны данного экзамена: некоторые ребята считают, что данный экзамен позволяет справедливо оценить уровень знания ученика; также студенты отмечали, что очень удобно отправлять результаты экзамена в другой город. Не смотря на большое количество названных «минусов» единого государственного экзамена, ребята также отметили, что он вырабатывает у школьников ответственность и самостоятельность. Однако стоит заметить, что некоторые респонденты считают, что данный экзамен – это некая лотерея, которую, к сожалению, могут выиграть далеко не все. В результате анализа мнений участников опроса, можно сделать вывод о том, что практика подобного экзамена – не совсем верное решение.

Итак, когда дети заканчивают школу, то за этим следует, что они должны обязательно получить профессиональное образование – так считает современное общество. Однако возникает вопрос: считает ли это правильным сама молодежь? Для того чтобы дать ответ на этот вопрос, нужно провести анализ различных исследований, посвященных данной теме. Одним из них является исследование «Особенности трудовой социализации подростков» (МосГУ, 2005 г.). Это исследование было направлено на изучение проблемы трудовой социализации молодого поколения. В качестве респондентов для подобного исследования приглашались несовершеннолетние юноши и девушки 14-18 лет. Итогом данного исследования стало выявленное противоречие в сознании молодых людей, оказавшихся под давлением двух разных областей жизни, а именно системы образования и семьи. Стоит также отметить, что если выпускники школ и хотят получить профессиональную квалификацию, все равно в большинстве случаев главной мотивацией юноши и девушки для дальнейшей учебы является получение диплома. Данный мотив получения профессии у участников опроса появляется позже, то есть можно утверждать, что наличие любого диплома, несмотря на уровень знания в той или иной области, важно для юношей и девушек как средство повышения своего социального статуса [1, с. 126].

Рассмотрим результаты исследования «Особенности социализации молодежи в современных условиях» 2007-2009 годов. Участниками данного исследования стала студенческая молодежь г. Москвы. Анализ данного исследования, позволяет сделать вывод, что молодые люди свои успехи в работе, образовании и в других областях деятельности оценивают как результат

своих талантов и трудов. Это значит, что они не перекладывают ответственность за свою жизнь, за успехи и неудачи на других людей, родных, друзей и т.д. Еще один вывод был получен в результате проведенного анализа результатов исследования: образование играет важную роль в социализации молодежи. Уровень воздействия образования на социализацию молодого поколения определяется с помощью выявления тех ценностных установок, которые сформировались у представителей молодого поколения еще в семье. Молодежь, которая участвовала в исследовании, в основном имеет одну общую цель, которая заключается в получении хорошей работы, и образование в данном случае играет важную роль [1, с. 127].

Другая значимая проблема современной российской молодежи – это выбор своей будущей профессиональной деятельности. Выбор профессии – один из самых серьезных и важных этапов в образовательной деятельности. Школьники не всегда понимают, чего именно они хотят; не знают, какую профессию выбрать, на какие дисциплины в школе делать упор, каким образом нужно выбирать профессию и будет ли она актуальной в будущем [2, с. 228].

Таким образом, определение своей профессиональной деятельности – сложный процесс, который начинается уже в начальных классах школы и который включает семь этапов: эмоционально-образный (дошкольный возраст); пропедевтический этап (1-4-е классы); поисково-зондирующий (5-7 классы); развитие профессионального самосознания (8-9 классы); уточнение социально-профессионального статуса (10-11 классы); вхождение в профессиональную деятельность (студенческий период); развитие профессионализма в процессе трудовой деятельности (относится к работающей части населения) [8, с. 80].

Для анализа информации о выборе профессии российской молодежью, рассмотрим исследование «Образование, рынок труда и социальное поведение молодежи в современной экономической ситуации», проведенное в 2015 году Институтом социологии РАН. Исследование показало, что более половины выпускников при выборе будущей профессии исходят прежде всего из своего личного интереса. Чуть менее значимым фактором (в два раза меньше, чем предыдущий) оказался высокий уровень заработной платы в выбранной сфере деятельности. Еще менее значимыми стали такие мотивы выбора профессии, как: возможность приносить пользу обществу и своей стране, наличие способностей к овладению данной специальностью, престиж профессии, возможность сделать хорошую карьеру на данном поприще и др. И в то же время такие факторы выбора, как возможность заниматься наукой или влияние семьи набрали совсем маленькое количество голосов. Также важно отметить, что большинство респондентов еще не выбрали профессию и не знают, чем они хотят заниматься в будущем [6, с. 42-43].

Еще одна очень важная мысль, которую нужно отметить, заключается в том, что проблемы молодежи, связанные с выбором профессии, во многом обусловлены современной структурой рынка труда. Выпускник вынужден учитывать уровень заработной платы в избранной им сфере деятельности, так как работа является главным средством удовлетворения его жизненных

потребностей. Также важно отметить, что огромное количество различных организаций выплачивает своим работникам, к сожалению, такую маленькую заработную плату, что даже высокая общественная значимость профессии не привлекает сегодняшнего выпускника. В данном случае в качестве примера может быть названа профессия врача, которая сегодня является одной из самых значимых профессий, но, к сожалению, уровень заработной платы у данной категории специалистов остается весьма скромным [2, с. 229].

Переходим к проблеме неравенства в сфере образования. Взаимодействие образования и общества – это одна из самых важных и актуальных проблем на сегодняшний день. В современном обществе проблемы, которые отражают неравенство в образовании, становятся все более серьезными [4, с. 93]. В нашем мире социальный статус человека играет важную роль. Зачастую молодые люди приобретает высокий социальный статус благодаря своим родителям. Итогом таких обстоятельств становится то, что большинство способной молодежи остается без шанса приобрести высокий статус, потому что дети, у которых родители – представители интеллигенции, в сравнении с другими детьми с родителями-рабочими, имеют больше возможностей для получения высшего образования, а значит, и для получения высокооплачиваемой работы. Многочисленными исследованиями на данную тему доказано: чем выше уровень образования и социальный статус у родителей, тем чаще их дети выбирают работу, связанную с интеллектуальным, высокооплачиваемым трудом. Этот вывод подтверждается исследованием Института социологии РАН и школы-лаборатории г. Москвы, большая часть учащихся которой являются детьми сотрудников академических институтов, имеющих не только высшее образование, но и ученую степень. Такие дети, как показало исследование, в значительно большей степени, чем их сверстники из других социальных групп, ориентированы на получение профессии, связанной с интеллектуальным высококвалифицированным трудом [4, с. 101].

Проблема неравенства в образовании касается и получения должностей в различных организациях. По этому поводу Э. Дюркгейм в своей работе «О разделении общественного труда» пишет: «По природе люди не равны физически; они помещены в неодинаково выгодные внешние условия». Степень финансового благополучия юношей и девушек – выходцев сельского социума, определен спецификой трудовой деятельности, то есть заработная плата работников этой сферы, в том числе и молодых, очень низкая. Поэтому молодежь из сельской местности зачастую переезжает в город. Однако стоит заметить, что такая мобильность имеет место только при наличии необходимых ресурсов (например, финансовых), что опять же является преградой для достижения более высокого социального статуса. Стартовые учебные заведения, которые заканчивает молодежь, определяют их дальнейшее образование. Это значит, что ученики школ, которые расположены в сельских местностях, изначально находятся в менее выгодных социальных условиях, чем городские школьники [9, с. 83].

Таким образом, можно сделать вывод, что перспектива получения качественного высшего образования значительно выше у учащихся, родители которых имеют высокий социальный статус и престижную профессию. Данное явление нельзя назвать положительным, ведь знания выпускников различных вузов зависят от способностей человека, поэтому не должно быть преград к получению образования у любой молодежи, независимо от статуса родителей. Стоит отметить еще один очень важный момент: зачастую школьники и студенты, воспитанные в таких социально благополучных семьях, обладают большими знаниями и навыками, чем дети, воспитанные в рабочих или крестьянских семьях, однако это не означает, что хорошие профессионалы выходят только из семей интеллигенции [2, с. 347].

Следующая проблема связана с безработицей и трудоустройством молодого поколения. Международная организация труда дает следующее определение безработного человека: «безработным считается человек, который хочет работать, может работать, но не имеет рабочего места» [7, с. 565]. В России на 2016 год уровень безработицы составлял 5,40 %, то есть четыре миллиона сто тысяч человек [10]. Проблема трудоустройства встает перед юношами и девушками после обучения в профессиональных учебных заведениях. В настоящее время такая проблема набирает силу и ее причинами являются: низкая профессиональная подготовка выпускников, отсутствие рабочих мест, а также отсутствие опыта работы, которого зачастую требуют в многочисленных организациях.

Именно в нашем государстве проблема безработицы связана с другими многочисленными трудностями, возникающими в обществе. Наша страна занимает ведущую позицию относительно уровня образования населения, но сегодня она все чаще сталкивается с проблемами, связанными с рынком труда, а именно с отсутствием качественно подготовленных специалистов в той или иной профессиональной деятельности [5, с. 57]. Остановимся более подробно на причинах проблем трудоустройства выпускников высших учебных заведений:

- 1) отсутствие в вузах страны систематического учета спроса на рынке труда на различные профессии (65%);
- 2) университеты и колледжи не обладают определенными контрактами с учреждениями и организациями по вопросам трудоустройства выпускников (45%);
- 3) отсутствие во многих школах качественной профессиональной ориентации (25%);
- 4) низкий спрос на специалистов со стороны организаций (20%);
- 5) отсутствие опыта работы, которого требует организация от выпускников вузов (10%) [2, с. 252].

Среди причин безработицы также можно выделить следующие: большинство специалистов из среды молодежи работают не по специальности в частном секторе экономики; имеют низкий уровень заработной платы, не соответствующий полученной в вузе специальности; серьезное влияние на

адаптацию к условиям труда оказывают личностные качества начинающих специалистов, их разочарование в своей профессии и др. [3, с. 121-122].

Для того чтобы на ранних этапах понять правильность выбора профессии, часть студентов начинает работать еще не окончив учебу. Многие из них работают для получения «карманных денег», но есть и те, кто устраивается на работу по своей специальности для того чтобы получить практический опыт и ответить на вопрос: «Нужна ли мне эта профессия?». В результате такой работы студенты на старших курсах уже имеют представление о реалиях, существующих в социально-экономической практике.

Важно отметить, что рынок труда тесно связан с системой образования и социальным поведением молодежи в отношении выбора ею будущей профессии. Вследствие этого многие высшие учебные заведения сотрудничают с различными предприятиями, другими словами – множество трудоустройств происходит в результате поступающего в институты запроса со стороны организации на специалистов соответствующего профиля. Высшие учебные заведения сотрудничают с предприятиями, которые являются потенциальными работодателями выпускников по различным областям профессиональной деятельности.

Таким образом, проанализировав различные исследования по данной теме, мы пришли к следующим результатам: 70% учебных заведений на экзамен приглашает будущих работодателей выпускников. Огромное количество университетов и колледжей получают материальную помощь от работодателей для поддержания своей материально-технической базы. Также стоит отметить, что 40% учебных заведений составляют образовательную траекторию для студентов совместно с работодателями. Такое сотрудничество во многом облегчает трудоустройство выпускников [2, с. 254]. Если выпускнику удастся устроиться на работу, то во многих случаях он нуждается в «переучивании». Поэтому огромное количество выпускников сразу после их устройства на работу направляют на курсы повышения квалификации. Стоит также отметить, что в различных организациях и на предприятиях существуют и другие способы профессиональной переквалификации, однако они используются весьма редко. Так, 2,8% трудоустроившихся выпускников проходят такую переподготовку на семинарах, в корпоративных центрах обучения и т.п. [2, с. 359].

Таким образом, в настоящее время существует множество проблем, связанных с образованием, к которым относятся: единый государственный экзамен (не является проблемой, но имеет отрицательные стороны), социальное неравенство, которое в свою очередь влияет на получение образования и рабочего места; безработица, а также переподготовка специалистов. Данные проблемы в сфере образования можно решить различными способами, в том числе и усилиями государства, например, через организацию сотрудничества работодателей и профессиональных учебных заведений, обеспечение переквалификации выпускников и многое другое.

Список литературы

1. Гневашева, В. А. Высшее профессиональное образование в системе ценностей современной молодежи / В. А. Гневашева, Э. В. Сукталиева // Знание. Понимание. Умение. – 2011. – №2. – С. 126-130.
2. Горшков, М. К. Молодежь России: социологический портрет / М. К. Горшков, Ф. Э. Шереги. – М.: ЦСПиМ, 2010. – 592 с.
3. Zubok, Y. A. Молодые специалисты: подготовка и востребованность на рынке труда / Ю. А. Зубок, В. И. Чупров // Социологические исследования. – 2015. – №5. – С. 114-122.
4. Константиновский, Д. Л. Молодежь в системе образования: динамика неравенства / Д. Л. Константиновский // Социологический журнал. – 1997. – №3. – С. 92-123.
5. Константиновский, Д. Л. Образование, рынок труда и социальное поведение молодежи / Д. Л. Константиновский // Социологический журнал. – 2014. – №3. – С. 55-69.
6. Константиновский, Д. Л. Молодежь, рынок труда и экспансия высшего образования / Д. Л. Константиновский, Е. С. Попова // Социологические исследования. – 2015. – №11. – С. 37-48.
7. Мутиева, Т. А. Безработица молодежи как социальная проблема / Т. А. Мутиева // SKIENCETIME. – 2015. – №12. – С. 565-567.
8. Осипова, Л. Б. Профессиональное самоопределение молодежи: проблемы и перспективы / Л. Б. Осипова, Л. А. Энвери // Известие высших учебных заведений. Социология. Экономика. Политика. – 2010. – №4. – С. 79-82.
9. Старик, И. Н. Проблема трудоустройства как ограничение возможностей городской и сельской молодежи / И. Н. Проблема // Фундаментальные исследования. – 2012. – №6 – С. 82-86.
10. Уровень безработицы в России [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://zakony2017.ru/bezrabotica-v-rossii-2017/> (дата обращения: 25.11.2017).
11. Чередниченко, Г. А. Российская молодежь в системе образования: от уровня к уровню / Г. А. Чередниченко // Вопросы образования. – 2017. – №3. – С. 152-160.

РАЗВИТИЕ ЦИФРОВОЙ ЭКОСИСТЕМЫ УНИВЕРСИТЕТА В КОНТЕКСТЕ КАРЬЕРНОГО ПРОДВИЖЕНИЯ ВЫПУСКНИКОВ

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

Цифровизация последовательно распространяется на образовательные и управленческие процессы в системе высшего образования. Эти тенденции на уровне вузов отражаются в появлении и развитии концепции «цифрового университета» и концепции цифровой университетской экосистемы. Можно обозначить два основных признака цифровой экосистемы вуза: расширение образовательной среды за счет цифровых агентов, которые помогают управлять средой, и использование студентоориентированных технологий и инструментов. Конечная цель трансформации и модернизации университетов – не внедрение новых технологий само по себе, а получение образовательного результата, в том числе приращения практико-ориентированных компетенций выпускников.

Цифровизация высшего образования объективно отражает запрос экономики и общества на изменения в деятельности университетов. В современных условиях эффективность внедрения цифровой экосистемы зависит от целеполагания самих университетов, их партнеров, управляющих ведомств. В рамках развития цифровой экономики и цифровизации достаточно активно велось обсуждение того, что первично: стремление адаптировать университет к новой информационной культуре поколения Y и цифровым технологиям, чтобы окончательно не отстать от темпов идущих изменений (реактивная реакция), или же стратегия университетов, направленная на опережающее формирование новой информационной парадигмы у выпускников (проактивная позиция). На наш взгляд, в условиях стремительного внедрения новых цифровых технологий оба процесса накладываются друг на друга. Превалирование того или иного процесса обуславливается управленческой стратегией университета, имеющейся ресурсной базой [1].

Как отмечает ряд авторов, сменилось три поколения информационных технологий в образовательном процессе, к которым они относят:

- обучение с помощью компьютеров и веб-сайты;
- системы управления организациями, обучением (LMS) и контентом (CMS);
- цифровая фрагментация и диверсификация, социальные сети, программное обеспечение в целях создания электронных портфолио, массовые открытые онлайн курсы (MOOC), интегрированные системы продаж и цифровые издательства.

Необходимость модернизации деятельности университетов вызывается совокупностью внутренних и внешних факторов. Ее естественным элементом является оценка (или переоценка) роли цифровых технологий с акцентом на общеуниверситетский вектор развития, что влечет за собой необходимость формирования цифровой культуры, развития целостной цифровой экосистемы университета.

Цифровая экосистема университета включает ряд подсистем. Первая подсистема включает цифровой брендинг, привлечение студентов и профессорско-преподавательского состава, партнерство с другими организациями, веб-сайт и работу в социальных сетях, сообщество выпускников, безопасное управление цифровым контентом курсов. Подсистема студентов и персонала – упрощение процесса приема, доступность учебных материалов в цифровой форме, цифровые каналы повышения посещаемости, отслеживание промежуточных результатов обучения, поддержка преподавательской деятельности и содействие общению представителей различных образовательных дисциплинарных областей, цифровой портал для персонала. Третий блок – административные единицы – занимается поддержкой контрактной работы, программами развития цифровой грамотности преподавателей и внедрения инновационных методов обучения, построения беспроводных сетей в кампусе, поддержкой гибкого цифрового взаимодействия в процессе обучения, мониторингом новых технологий и их внедрением, привлечением иностранных студентов по цифровым информационным каналам[2].

Развитие цифровой экосистемы в университете должно быть интегральной частью стратегии развития вуза. Особое внимание в стратегии развития любого университета отводится системе мероприятий и инструментов, направленных на формирование эффективной модели содействия трудоустройству и карьерного продвижения выпускников. Как правило формирование успешного выпускника университета начинается с первых лет обучения за счет системы профориентации, трудоустройства и поддержки выпускников, построенной на основе тесного взаимодействия с работодателями и влиятельными выпускниками. Университет должен стать «социальным лифтом» для студентов и выпускников. Для успешного трудоустройства выпускников необходимо вовлекать студентов в подготовку к карьере с первых лет обучения. Для этого необходимо вести работу по нескольким ключевым направлениям: профориентация; подготовка к отбору в компании; трудоустройство; поддержка карьеры молодых выпускников и выпускников с опытом работы.

Но все перечисленные процессы с учетом современных реалий должны быть вписаны в цифровую повестку деятельности университета. Ряд вузов уже внедрил на своих образовательных и информационных платформах различные инструменты, которые связаны с формированием цифровых профилей компетенций, цифровых портфолио обучающихся и выпускников.

Томский политехнический университет (ТПУ) разработал цифровые профили компетенций, которые в свою очередь смогут создавать индивидуальные траектории обучения с учетом особенностей выбранной специальности, трендов цифровизации и даже психотипа студента. В качестве пилотного проекта цифровые профили компетенций сейчас создаются для отдельных групп в каждой инженерной школе ТПУ. Для этого в вузе создана матрица компетенций для дисциплин Школы базовой инженерной подготовки и прототип системы для моделирования и визуализации профиля. «Цифровой профиль — это визуализация компетенций, которые получают студенты на первом-втором курсе университета в результате освоения основных и дополнительных дисциплин. Изучая математику, студент получает одни компетенции, которые потом помогут ему в дальнейшей учебе и работе. Посещая дополнительные занятия по искусственному интеллекту и нейронным сетям, он осваивает другие. Все вместе они составляют сложный профиль его компетенций, по которому легче ориентироваться, в каких областях ему нужны дополнительные знания, чего еще не хватает, а какие у него есть сильные стороны», — говорит заместитель директора по развитию Школы базовой инженерной подготовки ТПУ Владимир Гузырь. Планируется, что студенты будут видеть свой профиль в личных кабинетах на корпоративном портале в виде сложной по структуре круговой диаграммы. Для создания такого профиля все первокурсники будут проходить входное тестирование, чтобы понять, какими компетенциями они уже обладают. Это исследование включает в себя ряд психологических тестов. Они помогут выяснить, например, каким специалистом студент видит себя в будущем, какие стратегии освоения новой информации ему подходят. После каждого семестра профиль студента будет дополняться, исходя из того, как он справился с аттестационными заданиями и работал в течение этого времени.

Задача цифрового профиля компетенций — отразить динамику, обогащение компетенций студента. Он будет подсказывать студенту, какие онлайн или оффлайн-курсы, активности ему нужно пройти, что нужно “прокачать”, чтобы стать более конкурентоспособным специалистом в будущем. Ряд блоков в профиле студента будет посвящен его цифровым компетенциям. Чтобы у студентов была возможность их совершенствовать, в университете разработаны 15 модулей дополнительной специализации (образовательных миноров) и семь цифровых факультативов. Студент любой инженерной школы ТПУ может выбрать для себя дополнительные занятия, например, по Java-технологиям, современным мультимедийным технологиям, научиться проектировать приложения. Ежегодно на цифровые модули дополнительной специализации записываются более 500 студентов ТПУ[3].

В Тюменском государственном университете (ТюмГУ), который входит в федеральный проект повышения конкурентоспособности ведущих российских вузов «5-100», разработали метод определения профпригодности студента по его цифровому следу. Авторов поддержал Российский фонд фундаментальных исследований. Суть метода заключается в следующем: цифровой след

извлекается из текстов курсовых, дипломных и других квалификационных работ, с тематических сайтов, а также из специальных программ, применяемых в процессе обучения студентов. Полученные данные сравниваются с описанием вакансий, которые публикуют компании. Таким образом можно увидеть, насколько выпускники подходят под требования потенциального работодателя. По мнению разработчиков цифровой след можно расширять, включать в него информацию об интересах студентов в социальных сетях, указывать, в каких группах они состоят, как они реагируют на современные тенденции и новости. После сбора, обобщения и анализа большого объема данных по студентам, можно вносить изменения в образовательные программы. По итогам апробации данного метода на студентах-программистах оказалось, что 69% из них имеют представление о будущей работе, 19% имеют опыт и только 12% уверенно владеют необходимой базой знаний и умений. По словам разработчиков, следующим этапом станет расширение проекта — использование его на других направлениях и в других учебных заведениях. Метод, разработанный в ТюмГУ, поможет студенту понять, куда двигаться дальше исходя из сформированных компетенций, а университету модернизировать содержание образовательных программ. Результаты проекта могут послужить для создания рекомендательного сервиса – в помощь выпускникам при поиске вакансий, релевантных содержанию дипломных работ. И наоборот, работодатель сможет подбирать кандидатов не только на основании резюме.

В Оренбургском государственном университете достаточно эффективно функционирует электронная информационно-образовательная среда (ЭИОС), включающая инструменты, связанные с карьерным продвижением студентов и выпускников. Через личные кабинеты обучающимся – авторизованным пользователям обеспечена возможность просматривать результаты освоения образовательной программы (формирование компетенций) (рисунок 1).

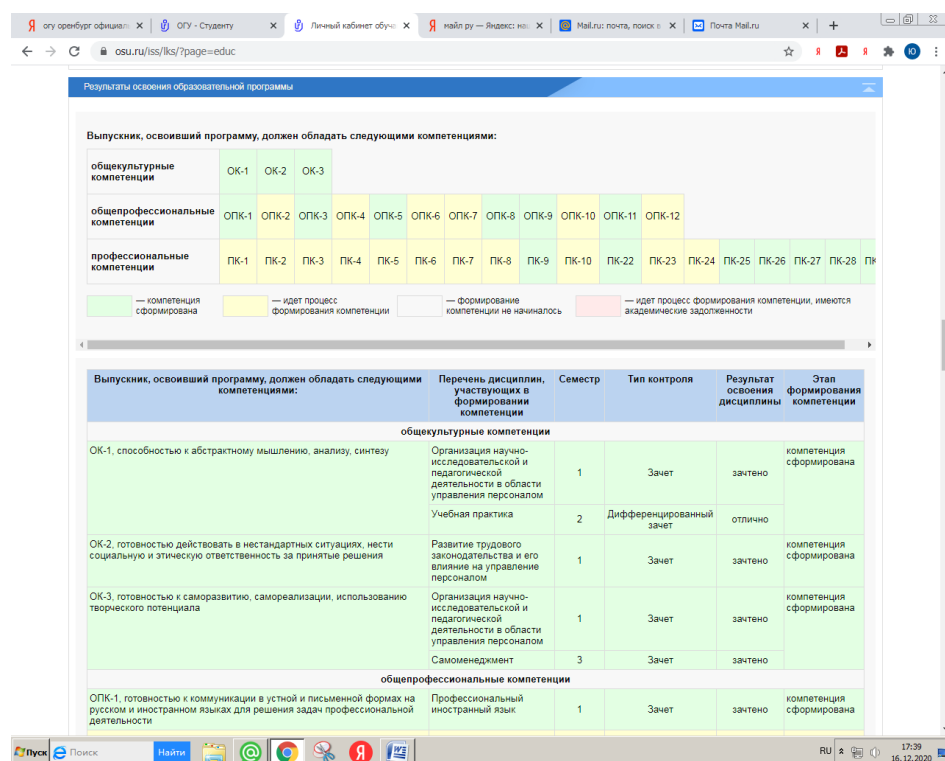


Рисунок 1- Интерфейс ПС «Личный кабинет обучающегося» (результаты освоения образовательной программы (формирование компетенций))

Кроме того, ЭИОС университета обеспечивает формирование электронного портфолио обучающегося, в том числе сохранение работ обучающегося, рецензий и оценок на эти работы со стороны любых участников образовательного процесса, в том числе работодателей.

Электронное портфолио обучающегося (портфолио) – это индивидуальный электронный комплекс документов, в котором фиксируются, накапливаются и оцениваются индивидуальные достижения в разнообразных видах образовательной, научной и внеучебной деятельности. Портфолио формируется в электронном виде в отношении каждого обучающегося, зачисленного на обучение в университет. Формирование портфолио прекращается с завершением обучения[4]. Портфолио хранится в базе данных и файловой системе информационно-аналитической системы (ИАС) ОГУ не менее года после завершения обучения. По решению обучающегося все его достижения или их часть находятся в общем доступе на официальном сайте университета. Потенциальные работодатели на сайте ОГУ могут видеть открытую часть портфолио обучающихся (рисунок 2)

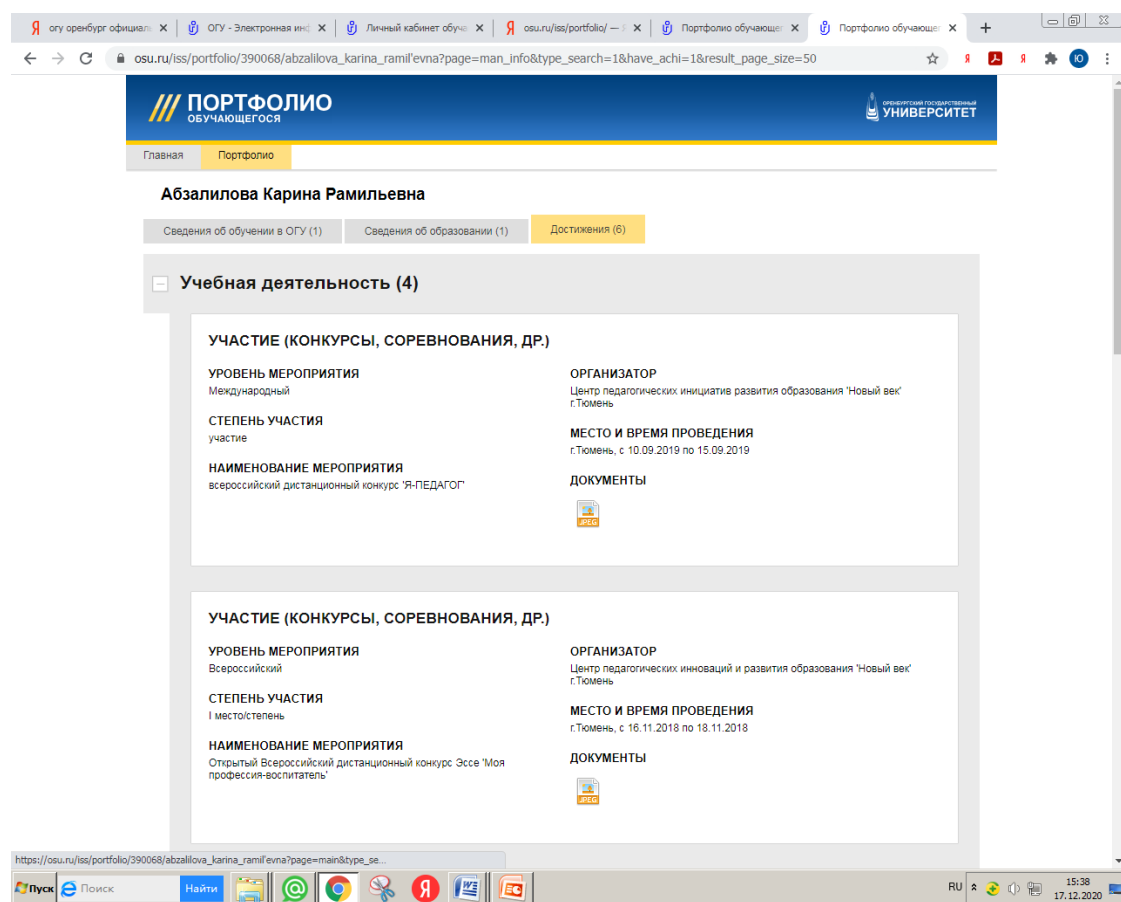


Рисунок 2 –Интерфейс «Портфолио обучающегося»

По результатам ежегодного анкетирования выпускников в программной системе «Выпускник ОГУ» формируется банк резюме выпускников университета в разрезе факультетов (институтов) и направлений подготовки за последние 3 года, которые автоматически генерируются на сайт университета в информационно-поисковой системе (ИПС) «Биржа труда» с учетом согласия выпускника на размещение его в открытом доступе [5] (рисунок 3).

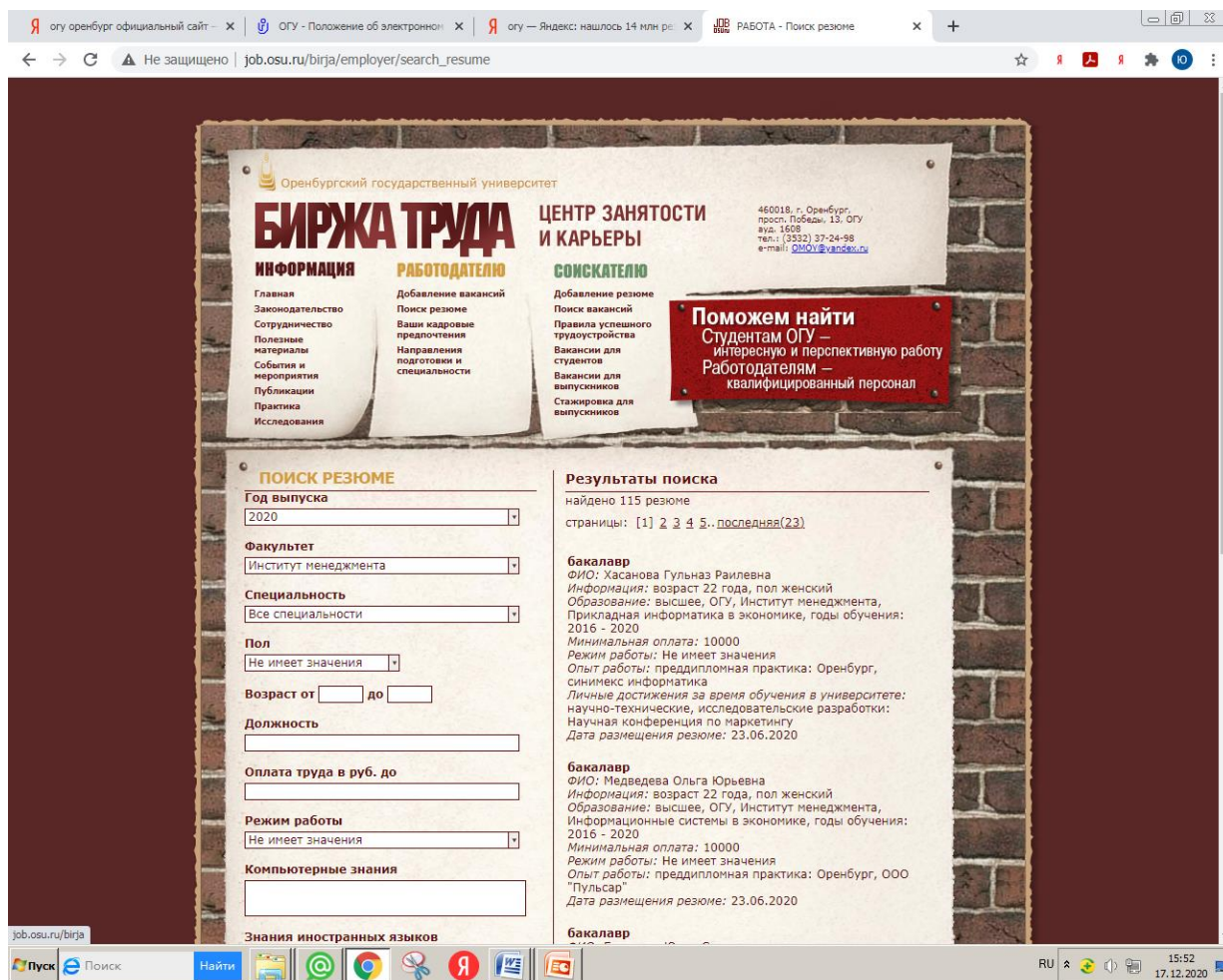


Рисунок 3 - Интерфейс ИПС «Биржа труда» (база резюме)

Таким образом, обобщив информацию относительно функционирования программных систем хранения информации информационно-аналитической системы ОГУ, связанной с оценкой сформированных компетенций, трудоустройством студентов и выпускников и развитием их карьеры, можно резюмировать о необходимости комплексного подхода к трансформации цифровой экосистемы университета в контексте карьерного продвижения. С учетом опыта и наработок других вузов дальнейшее развитие образовательной экосистемы ОГУ в условиях цифровой экономики должно быть сконцентрировано на совершенствовании цифровых профилей студентов и построении индивидуальной образовательной траектории, а также взаимосвязи информационных баз данных электронных портфолио студентов и резюме выпускников в рамках формирования цифровых портфолио обучающегося и выпускника ОГУ за счет интеграции верифицированных данных и результатов обучения в персональные резюме на сайте вуза.

Кроме того, одним из ключевых цифровых инструментов в арсенале цифровой трансформации ОГУ должен стать метасервис «Личный кабинет партнера» (ЛКП). В ЛКП должны быть собраны все сервисы, которые смогут облегчить коммуникацию между компаниями-партнерами и студентами Оренбургского государственного университета.

Список литературы

1. Климов А.А., Заречкин Е.Ю., Куприяновский В.П. О цифровой экосистеме современного университета// Современные информационные технологии и ИТ-образование. 2019. Т.15, № 4. С.815-824.
2. Зинюхина Н. А., Никулина Ю. Н. Информационные технологии в системе становления конкурентоспособного специалиста в условиях цифровой образовательной среды // 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 "Оренбургский гос. ун-т". - Электрон. дан. - Оренбург : ОГУ, 2019. - С. 5256-5260.
3. Никулина, Ю. Н. Формирование региональной политики социального партнерства в области подготовки конкурентоспособных специалистов/ Ю.Н. Никулина // Креативная экономика. - 2015. Т.9. № 9 - С. 1173-1190.
4. Ковалевский, В. П. Формирование информационно-образовательной среды вуза: опыт Оренбургского государственного университета / В. П. Ковалевский, В. В. Быковский, Т. В. Волкова, Е. В. Дырдина // Информатизация образования и науки. - 2015. - № 2 (26). - С. 15–23.
5. Приоритеты развития модернизационной экономики = Development Priorities of Modernization Economy : монография / под ред. Ж. А. Ермаковой; [Ж. А. Ермакова и др.]. - Москва : Креативная экономика. - 2017. - 462 с.

ФОРМИРОВАНИЕ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОЙ ЛИЧНОСТИ БУДУЩЕГО СПЕЦИАЛИСТА В АСПЕКТЕ КОМПЕТЕНТНОСТНОГО ПОДХОДА

Кислова И.А.

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

Основными внешними факторами, влияющими на конкурентоспособность выпускника, являются: ситуация на рынке труда и образовательных услуг, включая уровень подготовки в вузе. Конкурентоспособность обучающегося на рынке труда во многом зависит от его способности овладевать новыми технологиями, адаптироваться к изменяющимся условиям труда, ориентироваться в гигантских информационных потоках.

В ходе внедрения Болонской системы стандартизации образования понятие «компетенция» стало широко применяться в методологии и в практике педагогического процесса. В научной литературе под компетенцией принято понимать «владение ситуацией в условиях изменяющейся окружающей среды, способность реагировать на воздействия среды и изменять ее» [1].

Рассмотрим мнения исследователей в вопросе о компетенциях. Автор Конопацкая А.Е., например, считает, что «ключевыми образовательными компетенциями являются следующие компетенции: ценностно-смысловые, общекультурные, учебно-познавательные, информационные, коммуникативные, социально-трудовые, компетенции личностного самосовершенствования» [3].

Исследователь Т.Е. Исаева утверждает, что «особенностью компетенции является способность личности использовать полученные знания, умения, создавать новые смыслы, информацию, объекты действительности в процессе непрерывного личностного самосовершенствования» [2].

Чтобы обеспечить себе высокую конкурентоспособность, современному студенту необходимо постоянно проследивать изменения на рынке труда, реагировать на любые, даже незначительные изменения.

Интересен взгляд на проблему соответствия выпускников необходимым компетенциям на рынке труда с двух сторон: со стороны работодателей и со стороны самих выпускников.

Рассмотрим, как оценивается конкурентоспособность и компетенции выпускника работодателями, так как они выступают не только потребителями рабочей силы на рынке, но и являются партнерами вуза в подготовке профессиональных кадров, причем, это сотрудничество должно носить постоянный и системный характер, что способствует повышению качества деятельности вуза.

Отделом по продвижению образовательных услуг и работе с выпускниками Оренбургского государственного университета в период с 30 апреля по 15 мая 2020 г. было проведено два анкетирования. При этом в обоих случаях метод исследования – анкетный онлайн, опрос с использованием Сервиса «Google Формы».

В одном из исследований приняли участие 90 предприятий и организаций г. Оренбурга и Оренбургской области. В перечень участников исследования вошли профильные организации-партнеры университета, с которыми заключены договорные отношения.

В числе респондентов представители следующих сфер деятельности: промышленность, электроэнергетика, строительство и проектирование, транспорт и грузоперевозки, ИТ–технологии, банковская деятельность, судебная система, государственное управление, туризм.

Одной из задач исследования была оценка уровня подготовки выпускников ОГУ работодателями.

Важно было узнать соответствуют ли профессиональным стандартам компетенции выпускников, сформированные при освоении образовательной программы?

По мнению работодателей, компетенции выпускников, сформированные при освоении образовательной программы, соответствуют профессиональным стандартам: в основном – 56 %, полностью – 20,9 %, частично соответствуют – 16,5 %. Затруднились с ответом – 6,6 % опрошенных организаций. Положительным моментом является то, что, как считают работодатели, нет выпускников, у которых сформированные компетенции полностью не соответствуют профессиональным стандартам (рисунок 1).



Рисунок 1 – Соответствуют ли профессиональным стандартам (при наличии) компетенции выпускников, сформированные при освоении образовательной программы?

Интересно выделить то, какие требования предъявляются к выпускникам работодателями на рынке труда. Анализируя проведенные исследования, можно отметить то, что уровень подготовки выпускников вуза в целом соответствует критериям современного рынка труда. Так же работодатели выделяют те качества и компетенции молодых специалистов, которые, по их мнению, позволяют успешно адаптироваться на рынке труда.



Рисунок 2 – Оценка уровня удовлетворенности организаций подготовкой и способностями выпускников

Более половины респондентов отмечают свою удовлетворенность способностями выпускников к системному и критическому мышлению (полностью – 16,5 % и в основном – 40,7 %), к подготовке и реализации проектов (полностью – 18,7 % и в основном – 39,6 %) и удовлетворены уровнем

практической подготовки выпускников (полностью – 18,7 % и в основном – 39,6 %). 80 % предприятий удовлетворены уровнем теоретической подготовки выпускников (полностью – 26,4 % и в основном – 52,7 %), коммуникативными качествами выпускников (полностью – 26,4 % и в основном – 56%). 67,1 % респондентов из числа предприятий оценили способностью выпускников к самоорганизации и саморазвитию (полностью – 22 % и в основном – 45,1 %), к командной работе и их лидерские качества (полностью – 23,1 % и в основном – 40,7 %) (рисунок 2).

Небольшая часть предприятий, а именно (7,7 %) отметили, что полностью не удовлетворены уровнем практической подготовки выпускников и способностями выпускников к подготовке и реализации проектов (5,5 %).

Работодателям был задан вопрос относительно основных достоинств подготовки выпускников образовательной организации, можно было выбрать нескольких вариантов ответов. 62,6 % работодателей указали на желание выпускников работать, а также на высокий уровень теоретической подготовки (54,9 %). 46,2 % участников опроса отметили желание выпускников к саморазвитию и самоорганизации, а 34,7 % опрошенных отметила соответствие профессиональному стандарту (при наличии), более трети (34,1 %) указали на готовность выпускника к быстрому реагированию в нестандартной ситуации. Почти четверть опрошенных отметили высокий уровень производственной дисциплины (24,1 %) и высокий уровень практической подготовки (23,1 %), а также профессионализм (22 %). В категории другое – предприятия указали наличие диплома (рисунок 3).



Рисунок 3 – Основные достоинства выпускников образовательной организации

Во втором исследовании объектом выступили выпускники очной, заочной и очно-заочной форм обучения, имеющие уровень подготовки: бакалавриат, специалитет и магистратуру. Общее количество респондентов – 1221 человек, что составило порядка 30 % от общего числа выпускников 2017, 2018 и 2019 годов выпуска.

В числе вопросов исследования был интересен взгляд самих выпускников на предмет соответствия их компетенций, сформированных при освоении образовательной программы по направлению подготовки (специальности) и их профессиональной деятельности.

В соответствии с ответами выпускников (рисунок 4), их компетенции соответствуют профессиональной деятельности в основном - ответили 34,5 % (421 чел.), соответствуют частично 27,3 % (333 чел.), полностью соответствуют у 25,1 % (307 чел.) и, что компетенции полностью не соответствуют, ответили 7,1 % респондентов (87 чел.), затруднились ответить 6 % выпускников (73 чел.).

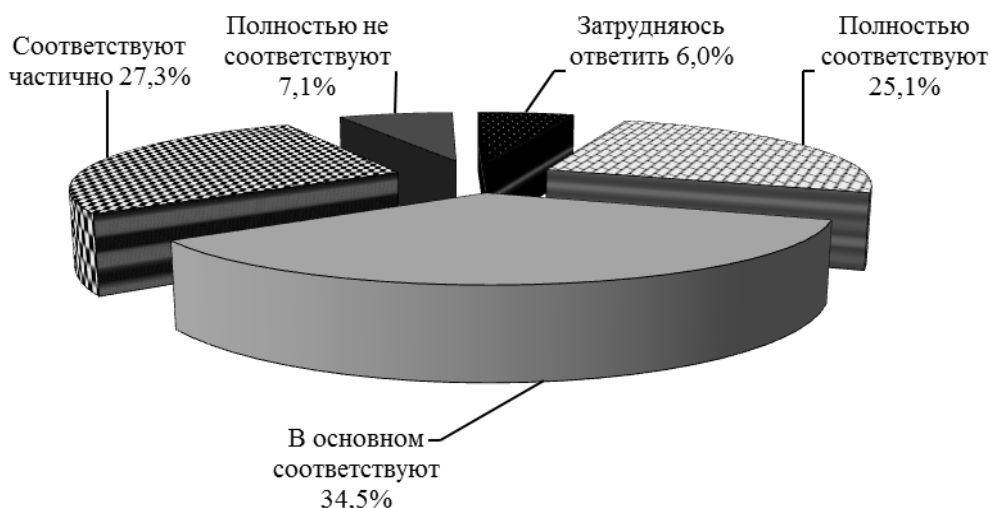


Рисунок 4 – Насколько компетенции, сформированные при освоении образовательной программы по направлению подготовки (специальности), соответствуют Вашей профессиональной деятельности?

Также интересно проанализировать взгляд самих выпускников относительно соответствия их уровня личностных качеств, таких как ответственность, активность, трудолюбие, требованиям, предъявляемым при их трудоустройстве.

Больше половины выпускников – 56,3 % (688 чел.) считают, что личностные качества полностью соответствуют требованиям, предъявляемым при трудоустройстве, признались, что их качества в основном соответствуют 37,3 % выпускников (455 чел.), соответствуют частично – 3,6 % (44 чел.), затруднились ответить 2,6 % респондентов (26 чел.), считают, что полностью не соответствуют 0,2 % (2 чел.) (рисунок 5). Как мы видим из рисунка, практически все выпускники считают, что их личностные качества (ответственность, активность, трудолюбие и другие) соответствуют требованиям, предъявляемым при трудоустройстве (рисунок 5).

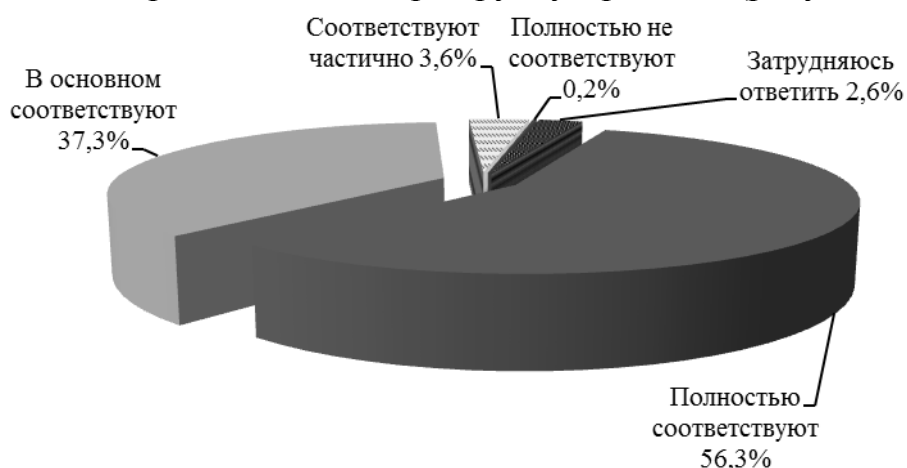


Рисунок 5 – Насколько Ваши личностные качества (ответственность, активность, трудолюбие и другие) соответствуют требованиям, предъявляемым при трудоустройстве?

В соответствии с данными исследований можно сделать вывод о том, что для формирования конкурентоспособной личности молодого специалиста на рынке труда в аспекте компетентностного подхода необходимо: еще в процессе обучения привлекать к участию студентов и выпускников вузов к исследовательской, проектной, инновационной и другой деятельности, поддерживать и развивать связи выпускающих кафедр со своими выпускниками. В вузах обязателен практикоориентированный подход в обучении, для этого студентам необходимо посещать профильные предприятия с целью ознакомления с предстоящей работой по получаемому направлению подготовки.

Несомненно, важным также является развитие в студенческой среде проектной деятельности, направленной на закрепление профессиональных компетенций: это участие студентов в проектах (Всероссийская олимпиада «Я-профессионал», «Профстажировки 2.0», Всероссийский конкурс «Цифровой прорыв», Международный инженерный Чемпионат «CASE-IN», Всероссийский молодежный кубок по менеджменту «Управляй!» и т.п.).

Список литературы:

- 1 Акмамбетова, М.Е. Профессиональная компетентность учителя: решенные нестандартные педагогические задачи. Учебно-методическое пособие для студентов / Сост. М.Е. Акмамбетова – Астрахань: Издательство ООПКФ, «Триада», 2017, с. 112
- 2 Исаева, Т.Е. Классификация профессионально-личностных компетенций вузовского преподавателя // Педагогика. 2016. № 9, с. 57
- 3 Конопацкая, Е.А. Формирование общекультурных компетенций студентов в поликультурном пространстве вуза // ВЕСТНИК ТГГПУ. 2018. № 4

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ОРИЕНТАЦИЯ И СОДЕЙСТВИЕ ТРУДОУСТРОЙСТВУ ОБУЧАЮЩИХСЯ В БУЗУЛУКСКОМ КОЛЛЕДЖЕ ПРОМЫШЛЕННОСТИ И ТРАНСПОРТА

**Мелихова Н.В.,
Чеснокова Т.А.**

Бузулукский колледж промышленности и транспорта

Отличительной чертой современного мира являются изменения во всех сферах жизнедеятельности. Одни сферы, например, техника и технологии, изменяются очень динамично, в то время как образование, рынок труда, экономика, сформировавшиеся около века назад, не в состоянии изменяться так быстро.

Чтобы обеспечить баланс в развитии всех сфер, обществу необходимы специалисты, способные отвечать запросам секторов экономики. Президент России подчеркивает, что «подготовка профессиональных кадров, особенно в сфере производства, является одним из ключевых элементов роста на ближайшее время». «И, конечно, нам нужны прежде всего высококвалифицированные рабочие кадры», - отмечает В.В. Путин. Возросли требования к уровню подготовленности кадров, что актуализирует проблему ранней профессиональной ориентации молодежи. 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.

Одно из самых ответственных для человека решений, которое ему необходимо сделать в жизни, является решение выбора профессии. Очень важно не ошибиться в этом выборе. Ведь именно этот шаг определяет всю будущую жизнь человека. «Я предпочитаю делать в своей жизни то, что я люблю, а не то, что модно, престижно или положено. Я люблю свою работу, потому что когда я туда прихожу, там начинает крутиться то, что без меня не крутилось...» В кратком, но метком высказывании героя фильма «Москва слезам не верит» Гоши кроется «секрет» профессионального самоопределения.

Противоречие и сложность ситуации заключается в том, что решение приходится принимать достаточно молодым людям 16-18 лет. Трудность профессионального выбора обусловлена и изменениями в самом мире профессий. Одни профессии исчезают, другие появляются или находятся только в перспективе. Профориентационная работа в школе переживает зачаточное состояние. Тем не менее выпускники школ делают свой профессиональный выбор более или менее осознанно.

Профориентация – это многогранная система мероприятий, направленная на то, чтобы молодой человек, вступающий в жизнь, научно обоснованно и устойчиво избрал будущую профессию, опираясь при этом и на запросы общества и на собственные возможности и склонности. При чем

профориентационная работа не заканчивается в школе. Задачи профориентирования остаются актуальными в заведениях среднего и высшего образования. Студенты в полной мере нуждаются в активном сопровождении их в мир избранной профессии. В учебных планах любой специальности есть дисциплина «Введение в специальность: общие компетенции профессионала», целью которой является стимулирование осознанного интереса к выбранной специальности. В ходе изучения данной дисциплины обучающихся должны познакомить с содержанием их будущей профессиональной деятельности, основными требованиями к специалистам данного профиля. Профориентационная работа в Бузулукском колледже промышленности и транспорта сводится не только к освоению специальных учебных дисциплины, формирующих общие и профессиональные компетенции. Большая часть внеурочной деятельности посвящена углубленному изучению будущей профессии. Это очень интересная и разнообразная, творческая совместная деятельность педагогов, студентов и представителей производства. Ежегодно в колледже проводится студенческая научно-практическая конференция «Юность. Наука. Культура.», в рамках которой свои исследовательские работы представляют студенты всех учреждений среднего образования города. Особый интерес участников вызывают секции, связанные с профессиями (секция «Техника и технологии», секция «Энергетика и радиоэлектроника», секция «Право и экономика»). Для участия в студенческих научно-практических конференциях колледжа приглашаются и старшеклассники школ города, чьи доклады ни чуть не уступают студенческим. Два года подряд конференция носит международный характер, так как в ней участвуют студенты Луганского национального университета имени Тараса Шевченко и Уральского колледжа информационных технологий республики Казахстан.

Содействуя решению проблемы занятости школьников старших классов в колледже организованы профессиональные курсы по обучению школьников рабочим профессиям «Слесарь по ремонту автомобилей», «Монтажник радиоэлектронной аппаратуры и приборов», «Делопроизводитель» с получением свидетельств государственного образца и правом дальнейшего трудоустройства.

Наряду с ежегодным участием студентов колледжа в городском мероприятии Ярмарка вакансий учебных и рабочих мест, где предоставляется право каждому учебному заведению города творчески представить все специальности и предложить присутствующим школьникам почувствовать себя в роли будущих специалистов, на базе учебного заведения в течении учебного года проводятся мастер-классы для старших школьников «Колледж мастеров» в рамках Дней открытых дверей.

Бузулукский колледж промышленности и транспорта Оренбургского государственного университета стал активным участником социально-ориентированного проекта «Фестиваль профессий», организованного Бузулукским гуманитарно-технологическим институтом (филиал) ОГУ и администрацией Бузулукского района. Деятельность проекта направлена на

комплексную помощь самоопределяющимся подросткам в профессиональном выборе, на оказание помощи в нахождении своего профессионального места в обществе. Реализация проекта позволяет создать разнообразную палитру впечатлений о мире профессий, при анализе которого подросток найдет интересующую его профессию и станет специалистом своего дела.

С целью оказания подросткам и молодежи консультационных услуг по профессиональной ориентации, профессиональному обучению и трудоустройству Центр занятости Бузулукского района проводит ежегодную акцию «Выбор». Действующим этапом профориентации школьников является участие специалиста по профориентационной работе в совете родителей школ Бузулукского района организуемого Отделом образования администрации Бузулукского района, где присутствуют представители родительского комитета всех школ района.

Серьезным шагом в профориентации выпускников стало участие наших студентов, обучающихся по направлению «Разработка и эксплуатация нефтяных и газовых месторождений», под руководством одного из ведущих преподавателей нефтегазового отделения Пономаревой М.Л., в масштабном проекте всероссийского уровня «Профстажировки 2.0».

Формирование осознанного отношения молодежи к профессиональному выбору и построению профессиональной карьеры, трудоустройства молодежи и формирование объективных представлений о современном рынке труда и профессиях на примере ведущих современных предприятий осуществляется заключение договоров о сотрудничестве с профильными организациями и предприятиями, образовательными организациями города Бузулука, договоры сетевого взаимодействия с ССузами, в том числе Уральским колледжем информационных технологий республика Казахстан.

Качественно полученные знания и приобретенный профессиональный опыт способствуют увеличению интересов и более осмысленному и взвешенному выбору профессии и будущей карьеры, что помогает подросткам сделать свой правильный выбор.

Список литературы

1 Пряжников Н.С. Профессиональное самоопределение: теория и практика. – М.: «Академия», 2007. – 501 с.

2 Митина Л.М. Психология развития конкурентоспособной личности. – М.: МПСИ; Воронеж: НПО «МОДЭК», 2002. – 400 с.

ОСОБЕННОСТИ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ УНИВЕРСИТЕТА И РАБОТОДАТЕЛЯ В ВОПРОСАХ ОРГАНИЗАЦИИ ПРАКТИКИ СТУДЕНТОВ

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

Докашенко Л.В., канд. экон. наук, доцент

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

Социально-экономическая реальность требует от системы профессионального образования подготовки специалистов качественно нового типа: конкурентоспособных, инициативных, высококвалифицированных, коммуникабельных. настоящее время работодатели, осуществляющие деятельность в условиях мирового экономического кризиса и жесточайшей конкуренции, выдвигают повышенные требования к выпускникам, требуя от них результата с момента трудоустройства. Однако даже при самой хорошей теоретической подготовке, которую может дать учебное заведение, специалисты без практических навыков, без знания особенностей работы в реальном производственном коллективе не смогут принимать быстрых и правильных технологических решений[1]. Поэтому именно в настоящее время возрастает роль комплекса производственных практик и требований к ним как важной составляющей учебного процесса любого направления подготовки (специальности). Производственная практика может предоставить для студента следующие возможности:

- приобретение опыта в своей профессиональной деятельности путем непосредственного участия в работе;
- развитие социально-личностных компетенций, необходимых для работы в профессиональной сфере;
- получение дополнительной информации о рынке востребованных компетенций и рынке профессий;
- получение информации о том, нужно ли улучшать знания, получаемые в колледже, и в каком направлении их углублять;
- получить возможности трудоустройства в компании, где проходила производственная практика;
- получение навыков поиска работы и проведения переговоров с работодателями[2,3].

Со становлением и развитием рыночных отношений решение вопросов организации производственных практик студентов на достаточном уровне стало проблематичным. Спад производства ограничил возможность получения студентами необходимого материала, а также практических навыков.

В связи с вышеизложенным, актуальными становятся вопросы анализа процессов организации и проведения практики в рамках сотрудничества университета и его ключевых партнеров, в том числе и в международном сообществе.

В 2020 году Оренбургский государственный университет вошел в консорциум университетов стран Испании, Франции, Австрии, России, Белоруссии, Азербайджана, получивших грант программы Евросоюза Эразмус+ КА2 на реализацию проекта «От университета к рынку труда 21-го века: шаг навстречу трудоустройству» №610245-EPP-1-2019-1-BE-EPPKA2-SBHE-JP. В Оренбургском государственном университете координатором проекта является отдел развития международного сотрудничества и образования.

Данный проект является одним из ключевых образовательных проектов сотрудничества ОГУ с зарубежными университетами до 2023 года включительно. Координатор консорциума вузов проекта Европейский университет сетевого непрерывного образования EUCEN (Брюссель, Бельгия).

Цели проекта – это изучение европейского опыта и укрепление сотрудничества вузов-участников консорциума с целью развития институционального партнерства между университетами и предприятиями в вопросах прохождения практики студентами и трудоустройства выпускников; разработка эффективной модели взаимодействия университетов и бизнеса в вопросах трудоустройства выпускников и минимизация безработицы среди молодежи; разработка информационной платформы, обеспечивающей эффективное взаимодействие работодателей и студентов вузов в целях прохождения производственной практики и успешного трудоустройства; модернизация университетских программ производственных практик; повышение уровня трудоустройства выпускников на основе изучения рынка труда.

Поставленные цели предстоит достичь в команде с такими университетами –членами консорциума проекта как Европейский университет сетевого непрерывного образования (Бельгия), Школа менеджмента Барселоны - Университет Помпеу Фабра (Испания), Университет г. Лилль (Франция), Университет прикладных наук г. Кремс (Австрия), Финансовый университет при правительстве РФ (Россия), Оренбургский государственный университет (Россия), Альметьевский государственный нефтяной институт (Россия), Сибирский государственный университет (Россия), Гомельский государственный университет им. Ф. Скорины (Белоруссия), Могилевский государственный университет им. А.А. Кулешова (Белоруссия), Азербайджанский государственный университет нефти и промышленности (Азербайджан), Университет Хазар (Азербайджан). Университет будет включен в сеть международных студенческих центров карьеры с целью преодоления разрыва между университетами и рынком труда.

Вопрос эффективной практики и выгодного трудоустройства как никогда актуален для университета, работодателей и студентов. В живом диалоге преподавательского сообщества, представителей власти, общественности и работодателей, обсуждаются вопросы и зоны ответственности всех трёх сторон процесса организации студенческой практики. Работодатели хотят видеть студентов замотивированными, ответственными, проявляющими soft-

skills и hard-skills на практике, показывающими высокий уровень интеллекта. Работодатель в свою очередь должен быть заинтересованным в практиканте, поручать ему под руководством эксперта-ментора проектные работы, доверять проработку и анализ кейсов организации, особенно связанных с кризисными ситуациями, позволить мыслить нестандартно и получать от студента желаемый результат. Университету предстоит решить проблему разрыва между теорией и практикой посредством включения в профессиональные образовательные программы прохождения практики в условиях реального производства. Важно проводить форсайт-сессии, деловые игры, настраивающие на командный дух, формировать актуальные конкурентоспособные компетенции у студентов, вовлекать представителей бизнеса, кадровые агентства и другие заинтересованные организации.

В рамках реализации задач проекта в феврале 2020 года было проведено исследование вопросов, связанных с выявлением особенностей процесса организации и проведения практики в организациях-партнерах университета. Объектом исследования выступили около 30 предприятий и организаций г. Оренбурга и Оренбургской области. По сферам деятельности компании представляют основные отрасли российского рынка, которые в целом соответствуют специальностям и направлениям подготовки, реализуемым в университете. Если говорить детально, то в числе респондентов - представителей промышленности- 14,9 %, банковская деятельность- 11,1 %, энергетика 7,4 %, транспорт и грузоперевозки- 7,4 %, по 3,7 %- сельское хозяйство, строительство, связь, торговля, недвижимость, туризм. В категории другое в качестве респондентов- предприятия в области ИТ –технологий (11,1 %), государственного управления (7,4 %) услуги (7,4 %), судебная система (7,4 %), проектирование промышленных объектов- 3,7 %. Более половины респондентов (51,9 %) – крупные предприятия с численностью сотрудников свыше 250 человек. Средние предприятия численность сотрудников которых составляет от 100 до 250 человек- 14,8 % - участников опроса, компаний/организаций малого бизнеса - численность сотрудников которых составляет до 100 человек -29,6 % и 1 компания- выступает в качестве регионального подразделения крупной компании. Если говорить о годовом обороте компаний- респондентов, более половины - 60 % это предприятия с оборотом 50 млн. руб. и более, 4 %- респондентов- указали диапазон годового оборота 20-50 млн. руб., 12 % предприятий имеют оборот от 5-20 млн. руб. и 24 % указали оборот в размере до 5 млн. руб. Два учреждения из сферы государственного управления не указали свой годовой оборот .

В числе основных вопросов исследования - анализ форм и методов, которые используют университет и предприятия-работодатели в рамках проведения практики студентов.



Рисунок 1- Взаимодействуете ли Вы с вузами по вопросам производственной практики?

Практически все из респондентов – около 90 % (88,9 %) подтвердили, что взаимодействуют с вузами-партнерами по вопросам производственной практики, 3,7 % указали, что это не приоритетная задача для компании, 3,7 % обратили внимание, что у них практиканты не из системы высшего образования и 3,7 % выбрали вариант другое - и отметили, что планируют взаимодействие по вопросам прохождения практики студентов.

Полученные результаты доказывают интерес практически всех предприятий к данному направлению сотрудничества вне зависимости от размера компании.



Рисунок 2 - Формы сотрудничества предприятий с вузами

На вопрос респондентам «Какие формы сотрудничества с вузами Вы используете?» ответы распределились следующим образом:

- 96,3 %- предоставление мест для прохождения практики/ стажировки студентам в компании;
- 70,4 % - привлечение выпускников для постоянного трудоустройства в компанию;
- 55,6 %- базы для практики;
- 51,9 %- Ярмарки вакансий;
- 44,4 %- сотрудничество с кафедрами;
- 44,4 % - участие в качестве руководителей и рецензентов дипломных проектов и ВКР, в работе ГЭК и ГАК;
- 37 % - проведение тренингов/мастер-классов/обучающих семинаров для студентов и выпускников университета;
- 18,5 %- целевая подготовка;
- 14,8 % - участие в разработке учебных программ;
- 7,4 % - прямое наставничество.

Следует отметить, что наблюдается четкая взаимосвязь между размером компании и реализуемыми формами сотрудничества. В числе приоритетных форм сотрудничества для всех участников исследования - предоставление мест для прохождения практики и использование предприятий в качестве базы для прохождения практики. Причем крупные предприятия как правило используют в рамках сотрудничества с вузами практически все перечисленные формы, в том числе целевую подготовку и участие в разработке учебных программ - т.е. шире смотрят на диапазон взаимодействия[4].

Далее респондентам были заданы вопросы, связанные с процессом организации практики (рисунок 3).

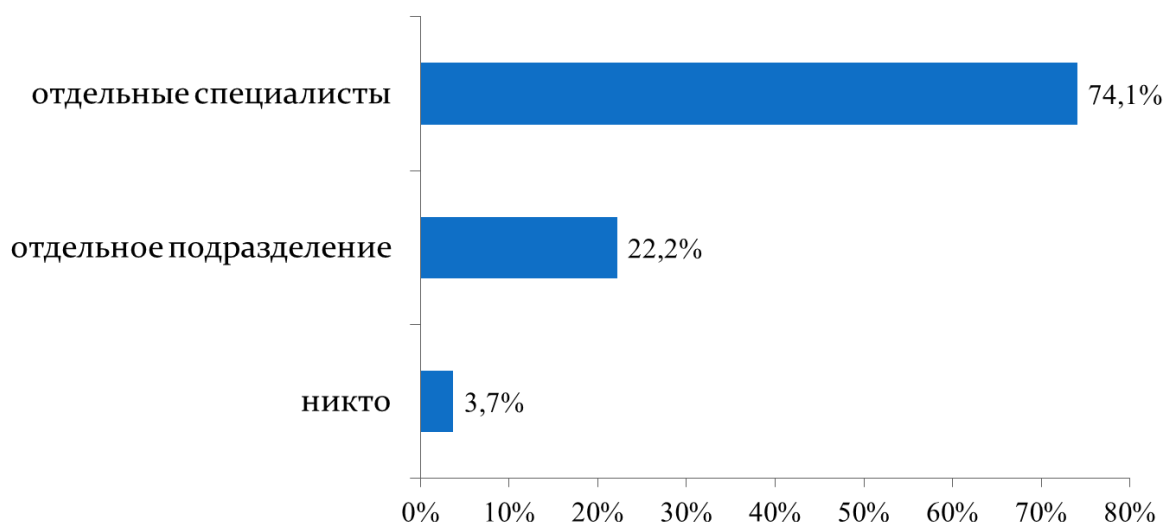


Рисунок 3 - «Кто в вашей компании отвечает за работу с практикантами?»

Подавляющая часть участников опроса – 74,1 % отметили, что за работу с практикантами отвечают отдельные специалисты, пятая часть опрошенных (22,2 %) указали - что в организации есть отдельное подразделение и 3,7 % - (1 предприятие) отметили, что никто не занимается такими вопросами. В зависимости от структуры компании вне зависимости от ее размера, если есть служба по управлению персоналом- то именно она и отвечает за координацию всех вопросов по практике студентов, в остальных случаях- работают в этом направлении отдельные специалисты.

Далее респондентам был задан вопрос «Считаете ли Вы, что специалистам, отвечающим за работу с практикантами, нужна подготовка?», ответы на который показали, что такой подготовки не требуется- 92,6 %, из них 74,1 % указали в качестве причины, что соответствующие специалисты компании достаточно компетентны и 18,5 % отметили, что это не приоритетная задача для них/компании. Около 8 % (7,4 %) ответили положительно.

Таким образом, можно сделать вывод, что как правило специалисты организаций компетентны в данных вопросах, тем не менее часть предприятий указали в качестве дополнительных знаний компетенции в области управления человеческими ресурсами и консультации по специфике работы с практикантами (возможно со стороны вуза).

Прохождение практики студентов в организациях - это определенный процесс, который в свою очередь требует регламентации и оформления определенных документов внутри предприятия с учетом специфики производственной деятельности. Данные исследования показали, что большинство предприятий-работодателей издают собственные локальные нормативные акты: 66,7 % в качестве таковых указали приказ о закреплении руководителя практики, около половины – 48,1 % - распоряжение о назначении на практику- как правило это крупные и средние компании, четвертая часть – 25,9 % ответили, что существует Положение о доступе к информации (с учетом уровней доступа)- в зависимости от отрасли, в которой работает предприятие. И лишь 14,8 % (4 предприятия) ответили, что в компании отсутствуют локальные нормативные акты, регламентирующие прохождение практики (рисунок 4).

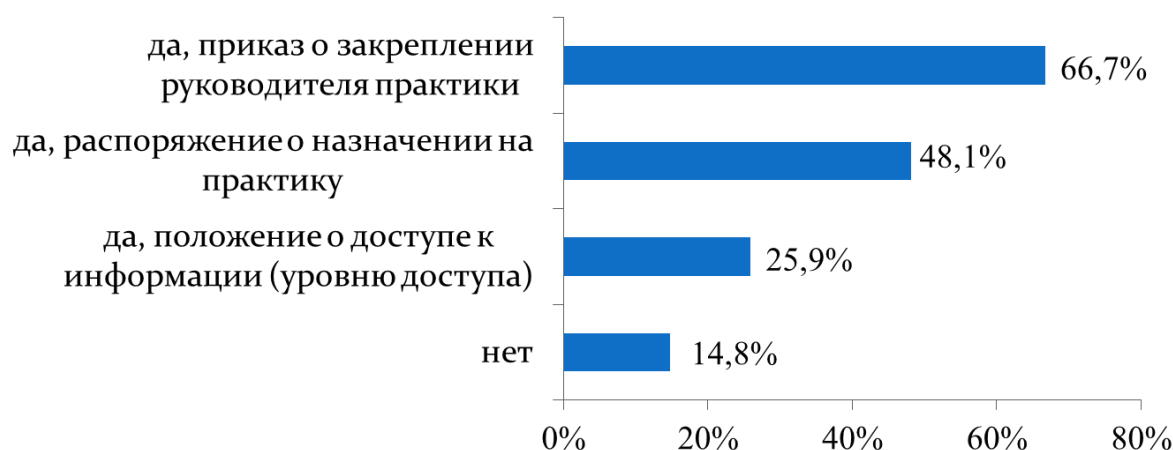


Рисунок 4 – «Существует ли в компании локальные нормативные акты, регламентирующие прохождение практики?»

Как правило, отправляясь на практику, студент со стороны университета получает методические указания для прохождения практики, программу практики и индивидуальное задание от руководителя практики от вуза. Что касается предприятий, то они по-разному относятся к занятости студентов во время прохождения практики. В связи с чем, респондентам был задан вопрос «Перечислите виды работ (функции) студентов во время практики?». Результаты опроса показали следующее (рисунок 5).



Рисунок 5 - Виды работ (функции) студентов во время практики с позиции предприятия

В числе приоритетных методов работы со студентами были выделены следующие:

- 66,7 %- наблюдение;
- 63 % - техническая работа с документами;

- 63 % - выполнение текущих операций (в качестве помощника);
- 51,9 %- аналитическая работа с документами;
- 33,3 %- участие в производстве;
- 29,6 % - участие в проектах;
- 25,9 %- творческая работа;
- 18,5 %- продвижение продуктов/услуг компании;
- 3,7 %- участие в планировании и стратегических процессах.

Обобщив можно заключить, что в большинстве случаев (более 50 %) основными методами является наблюдение, техническая и аналитическая работа с документами, а также выполнение текущих операций, и менее 30 % респондентов допускают студентов к участию в проектах и творческой работе, просто потому что возможно не в полной мере могут доверить определенные задачи с одной стороны, с другой- т.к. руководители практики со стороны профильной организации не всегда располагают временем, чтобы в полной мере поработать с практикантом и по большому счету рассматривают их как дополнительную рабочую силу[5].

Результативность и эффективность работы практиканта зависит в определенной степени, а где то в полной мере исходя из вопроса оплаты ее прохождения. Результаты опроса показали, что в большинстве случаев – 70,4 % практика не оплачивается, пятая часть участников исследования отметила, что практика оплачивается частично- 22,2 % и лишь 2 предприятия - что составляет 7,4 % ответили положительно, что оплачивают прохождение практики на своем предприятии. Ряд крупных компаний в зависимости от отраслевой специфики могут себе позволить оплачивать практику полностью или частично, т.к. в рамках прохождения практики привлекают студентов к работе на производственных объектах при наличии у них соответствующих удостоверений.

В качестве основной формы оформления студентов на практику выступает договор (соглашение) с университетом о проведении практики- так ответили более 80 % предприятий, принимавших участие в проекте, на втором месте – договор на отдельного (конкретного студента)- 44,4 %, соглашение о стратегическом партнерстве с университетами рассматривают как форму оформления студентов- 18,5 % предприятий, и по 1 предприятию- или по 3,7 % в качестве формы указали гражданско-правовой договор, устную договоренность или в категории другое- приказ по филиалу о прохождении практики. Т.е. можно сделать вывод, что все предприятия достаточно серьезно подходят к процессу оформления студентов на практику. Процесс прохождения практики у крупных предприятий обычно регламентирован изданием приказа предприятия, а со стороны вуза – это договор о стратегическом сотрудничестве. Средние и малые предприятия- заключают договоры о базах практики и индивидуальные договоры на каждого студента.

Обобщая результаты проведенного исследования в качестве предложений по развитию и внедрению новых форм организации практической подготовки можно рекомендовать привлекать студентов к участию в проектах, творческой

работе в рамках прохождения практики с целью формирования соответствующих компетенций, а также создавать рабочие группы из числа представителей профильных компаний и выпускающих кафедр с целью совместной разработки или внесения изменений в программы практики, в т.ч. включение в программы практик совместно разработанных кейсов.

Список литературы

1. Докашенко, Л. В. Роль человеческих ресурсов в развитии инновационной экономики/ Докашенко Л. В., Боброва В. В. // Вестник Оренбургского государственного университета, 2011. - № 13, декабрь. - С. 141-146.

2. Карпова Г.В., Никулина Ю.Н., Матюшко А.В. Анализ реализации региональных программ в области кадрового обеспечения экономики молодыми специалистами / Г.В. Карпова, Ю.Н. Никулина, А.В. Матюшко // Российское предпринимательство, 2015. - N 16 (том 16). - С. 2663-2680.

3. 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.

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. Приоритеты развития модернизационной экономики = Development Priorities of Modernization Economy : монография / под ред. Ж. А. Ермаковой; [Ж. А. Ермакова и др.]. - Москва : Креативная экономика. - 2017. - 462 с.

ПРОБЛЕМЫ ПРОФОРИЕНТАЦИИ ШКОЛЬНИКОВ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Охотникова Т. И.

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

Одним из судьбоносных решений, которые человек принимает в своей жизни, является выбор профессии. В психолого – педагогической литературе систематизированы факторы, влияющие на выбор школьниками будущей профессии и сложности, которые этот процесс сопровождают. К числу главных факторов, влияющих на выбор школьниками профессии, относят как личные интересы, и способности самого школьника, так и мнение его друзей и родных, семейные традиции и т.д. К слову, многие школьники сами не всегда разумно и адекватно выбирают свою будущую профессию, исходя из факторов престижности, а также достаточно высокой оплаты данной специальности, либо следуют веянием моды. При этом подросток игнорирует необходимость приложения усилий для понимания того, что же на самом деле ему хочется и на что он способен. [3]

Корректному самостоятельному выбору профессии школьникам мешает и недостаток информации о разных направлениях обучения и об учебных заведениях, в которых можно получить необходимое образование.[4]

Оптимизировать процесс профессионального самоопределения школьников помогает процесс профориентации. Сформировать у школьников профессиональное самоопределение, которое будет соответствовать их индивидуальным особенностям, является главной целью профессиональной ориентации.

Проблема исследования вопроса профориентации школьников рассматривается авторами в разных аспектах. Б.М. Бим-Бад, А.В. Петровский, Е.В. Бондаревская анализировали данную проблему с позиции общественного развития и модернизации образования. В. Франкл и Э. Фромм занимались социализацией личности и ее рефлексии в контексте образования. Л.С. Выготский, А.Н. Леонтьев, Д.И. Фельдштейн рассматривали социальную адаптацию личности. Г.М. Андреева и Д.А. Леонтьев делали акцент в своих исследованиях на социальную зрелость личности. [5]

В.Д. Симоненко рассматривал профессиональную ориентацию с разных сторон. По его мнению, профориентация является по методам педагогической, социальной по содержанию, экономической по итогам, а государственной по организации самой работы.[9]

Профессиональная ориентация представляет собой комплекс мер, направленных на содействие школьникам выбору будущей специальности с учетом их личных интересов, способностей и потребностей общества в соответствующих кадрах.

В основные задачи профессиональной ориентации входит содействие следующим направлениям:

1) Подготовка школьников к выбору профессии, при котором будут уравновешены личностные интересы школьника и потребности регионального рынка труда в квалифицированных кадрах;

2) Эффективная занятость населения и прогнозирование профессионального успеха в какой – либо специализации;

3) Непрерывный рост профессиональных качеств личности и реализации ее индивидуального потенциала. [12]

В комплекс профориентационной работы входят: профессиональное информирование, профессиональная адаптация, профессиональное просвещение, профессиональная диагностика, профессиональный отбор и профессиональная консультация. [2]

Для исполнения профессионального информирования школьникам необходимо предоставить представление обо всех сферах деятельности человека, состоянии рынка труда. Нужно стремиться организовать устойчивую профориентационную работу на уроках и внеурочных деятельности. Также необходимо проводить индивидуальные работы в виде игровой деятельности. [8]

Профессиональное информирование, как правило, проводится в форме бесед, классных часов, экскурсий, осуществляется организация встреч с людьми интересующей специальности, а также с руководителями производства.

Профессиональная адаптация обусловлена системой ценностей личности, которая определяет не только его ориентацию, но и отношение как к себе, так и к руководителям, выбранной специальности. Профессиональная адаптация у школьников происходит постепенно. Сначала выявляют сложности в освоении будущей специальности, далее необходимо сформировать новые установки, потребности и интересы в профессиональной сфере, заключительным этапом является соотношение между желаниями школьника относительно профессии и реальной ситуацией. [6]

Профориентационная диагностика подразумевает прохождение большого количества различных тестов, с помощью которых можно получить круг интересов школьника, а также его профессиональные способности какой – либо трудовой сферы. На основе полученных результатов специалист делает вывод о наиболее подходящей специальности данному школьнику. [7]

Профессиональный отбор помогает определить профессиональную, социальную, социально – психологическую пригодность кандидата на соответствующую специальность и на выполнение сложных профессиональных задач. [6]

Профессиональная консультация характеризуется, как система мер по оказанию эффективной помощи в трудовом самоопределении школьников, которая основана на индивидуальном исследовании личности школьника. [1]

Все вышеприведенные направления профессиональной ориентации реализовываются прежде всего в работах внутри школы. В школе зачастую проводят профориентационные дни, также во многих школах действует профильное обучение с упором на те предметы, которые относятся непосредственно к выбранной будущей специальности школьников. Также в школах помимо самих обучающихся, проводятся работы с их родителями. С родителями школьников проводят школьные собрания, индивидуальные беседы по выбору будущей специальности. Как правило, в школах работают достаточно опытные психологи, главной задачей которых является выявление склонностей у школьников к определенным профессиям.

Проведение профессиональной ориентации на каждой ступени образовательного процесса имеет свои особенности. В начальной школе главной задачей профориентации является создание у школьника правильного, положительного отношения к трудовой деятельности. В средней школе важно помочь школьникам осознать их желания и интересы, и с учетом данных интересов и желаний, подобрать подходящую будущую профессию и предоставить информацию о ней. Т.е сформировать профессиональную направленность. В старшей школе происходит становление профессионального самосознания. На данном этапе происходит осмысление школьником выбора будущей специальности и представление о ней.

Система дополнительного образования предоставляет школьникам возможность выбирать занятия в соответствии с их желаниями и способностями.[10]

Также помимо основных мероприятий, направленных на содействие выбору будущей специальности, на сегодняшний день существуют новые технологии профессиональной ориентации. В современных условиях школьники имеют зависимость от компьютерных технологий, также они предпочитают виртуальное общение реальному. На этой основе в современном обществе имеет место быть такой инструмент профессиональной ориентации, как геймификация. Основным смысл данного метода является формирование своей будущей специальности через игровые процессы, онлайн – сервисы, игровые имитации. Также к современным технологиям относится тьюторство. Главной задачей тьютора является сопровождение школьника в период формирования профессионального самоопределения. Тьюторы помогают школьникам адаптироваться к новым меняющимся условиям, также они помогают сформировать у школьников собственный образовательный запрос, исходя из их личных интересов и путем задавания правильных вопросов на каждом последующем этапе формирования. Также среди современных технологий профориентации ведущее место занимает форсайт. С помощью форсайта у школьника формируется образ будущего и определяются конкретные действия.

Значимость проведения целого комплекса мер профессиональной ориентации заключается прежде всего в формировании представления у школьников подходящей им специальности с учетом их интересов и

способностей. С появлением новых инструментов профессиональной ориентации, детям младших и средних школ стало особенно интересно участвовать в профориентационных работах с применением информационных технологий. Проведение профессиональной ориентации школьникам на всех этапах образовательного процесса, является неотъемлемой частью при правильном и желанном выборе будущей специальности с учетом способностей и индивидуальных особенностей школьника.

Список литературы

- 1 Аханов.Б.Ф., Исаева.К.А., Утебаева.А.Т. Современные профориентационные технологии // Ученые записки. – 2016. – №1(46). – С.1.
- 2 Верниенко Л.В., Ящук Н.Ю. Профориентационная работа в системе школьного образования // Территория науки. – 2017. – №6. – С.3.
- 3 Куптель.Е.В., Пазюк.К.Т. Профориентация как важный элемент на пути к выбору будущей профессии // Вестник науки и образования. – 2019. – №10(64). – С.2.
- 4 Нечаев.М.П., Фролова.С.Л. Современное осмысление проблем профориентации обучающихся // Психолого – педагогический журнал Гаудеамус. – 2017. – Т. 16, № 2. – С. 2.
- 5 Плотникова. Е.Е., Быстрова.Н.В. Социально – педагогические условия профессиональной ориентации старшеклассников // Вестник Мининского университета. – 2017. – С.3.
- 6 Романова.И.А. Профессиональная диагностика персонала как инструмент повышения экономической эффективности предприятия // Вестник университета. – 2017. – №2. – С.2 – 3.
- 7 Савкина.А.В. Новый подход в определении будущей профессии выпускников школ // Образовательные технологии и общество. – 2018. – С.4.
- 8 Суховеева Я.А. Роль основного и дополнительного образования в профориентации школьников и выпускников школ // Профессиональная ориентация. – 2018. – №2. – С.2.
- 9 Тарлавский.В.И. К вопросу о профориентации в условиях непрерывного образования // Перспективы науки и образования. – 2016. – С.1
- 10 Темякова.О.С. Ресурсы основного и дополнительного образования в профориентации школьников // Профессиональная ориентация. – 2017. – №2. – С.2.
- 11 Щербинина О.А. Общение как фактор формирования и развития внутренней позиции личности подростка / О.А. Щербинина, Е.В. Назаренко, А.А. Харькова // Образование и саморазвитие. 2013. № 2 (36). С. 168-173.
- 12 Яхварова.Е.В. Профориентация как инструмент содействия занятости молодежи (на примере Саратовской области) // Профессиональная ориентация. – 2017. – №2. – С.2.

ВЫПУСКНИКИ ВУЗОВ – 2020. РИСКИ, ВОЗМОЖНОСТИ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Казаковцева Е. Н.,

Позднякова А. А.

Вятский государственный университет, г. Киров

Любой человек задумывается о своей будущей профессии. Этому способствуют годы обучения в школе, где каждый определяет в каком направлении продолжить учиться дальше. Становясь студентом, человек получает необходимые навыки для своей специальности, но, в процессе учебы, часто так и не отвечает на вопрос: «Буду ли я работать по специальности? А если буду, то как долго?».

В настоящее время существует несколько неопределенностей на рынке труда. Проанализировав динамику вакансий от сервиса HeadHunter, можно сделать следующие выводы (рисунок 1). Спрос работодателей на сотрудников в январе и феврале 2020 года значительно ниже, чем за тот же период 2019 года, вне условий пандемии[2]. С апреля по август наблюдается «провал» в спросе, но в 2020 году он более глубокий и затяжной, очевидно, вызванный эпидемиологической ситуацией в стране. Пик активности работодателей пришелся на период с октября по ноябрь текущего года. Достоверной информации, объясняющей увеличение спроса на сотрудников в период второй волны пандемии, в настоящий момент нет.

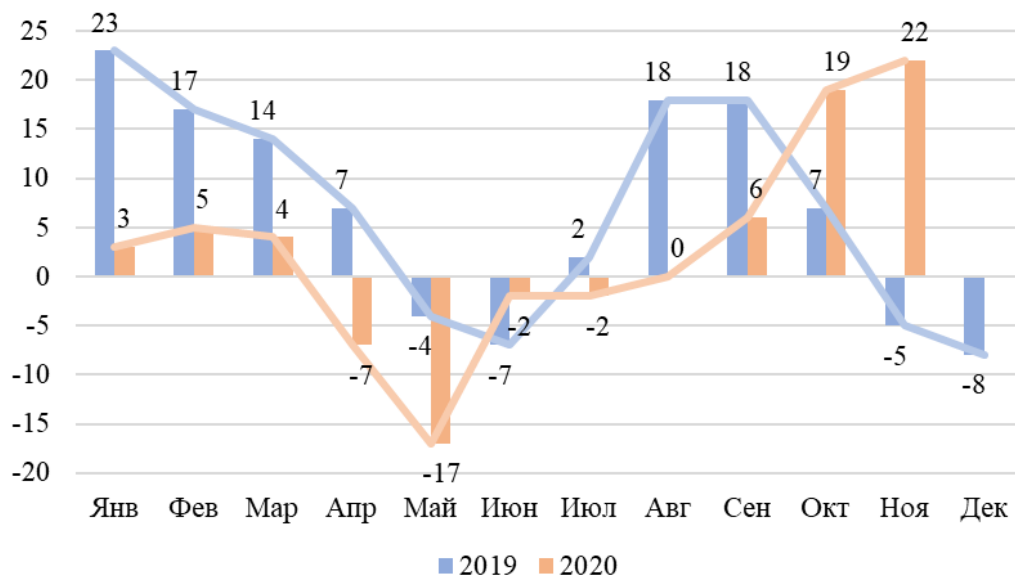


Рисунок 1 – Динамика вакансий, % (по левому краю)

Произошел быстрый переход на удаленную работу. До начала эпидемии дистанционных работников в Великобритании было 4,7%, в Германии — 5,2%, во Франции — 7%, в России - менее 3%. Однако количество вакансий с удаленной работой за период с апреля по август 2020 года в России выросло на 77% относительно аналогичного периода 2019 года.

Уже сейчас многие задаются вопросом «Вернемся ли мы обратно к офисной жизни?». Большинство специалистов считают, что удаленный формат работы будет присутствовать во всех офисных сферах деятельности в том или ином виде. Удаленная работа позволяет сократить затраты на аренду рабочей площади и затраты на дорогу.

Оказалось, что процедура подбора кадров практически полностью может быть перенесена в онлайн. Такой формат позволяет кандидату подобрать подходящее время для проведения собеседования в комфортных условиях (дома в спокойной обстановке, без затрат на дорогу, а, возможно, даже и на курорте).

Адаптация новых сотрудников, скорее всего, будет проходить под присмотром опытных наставников, что подразумевает совмещенный формат, когда сотрудник присутствует на рабочем месте 1-2 раза в неделю.

Следующая неопределенность связана с быстрым появлением новых специальностей и более медленным отмиранием старых видов работ. Когда разработчики Атласа новых профессий в 2017 году прогнозировали, что до 2030 года появится около двухсот новых специальностей и большая часть будет завязана на ИТ-компетенции, а исчезнет лишь около шестидесяти «традиционных» видов работ, еще никто не думал о росте числа вакансий с удаленными видами деятельности. Таким образом, в ближайшие несколько лет работы будет больше и, как показала пандемия, многие рабочие места будут связаны с удаленным характером работы. А дефицит специалистов, имеющих требуемые знания в цифровых технологиях и ИТ-компетенций, сделает еще более существенным разрыв в оплате труда поколения з и работников «традиционных» видов работ.

Уже на декабрь 2020 в среднем по отрасли заработная плата сотрудника ИТ-сферы в России начинается от 100 000 рублей, хотя и варьирует в зависимости от региона, в котором размещена вакансия. В целом по России вакансий в информационной сфере стало больше: в августе 2020-го прирост составил 8% к аналогичному периоду 2019 года, а в сентябре — 15%.

Вышеназванные факторы, сочетаемые с особенностями ценностной ориентации студентов поколения z (свобода выбора и действий, сохранение индивидуального пространства, отсутствие начальника, как ментора) накладывает на центры карьеры вузов дополнительные требования. При сохранении классических процедур карьерного консультирования и информирования о вакансиях, вуз привлекает дополнительные и, в основном, информационные ресурсы.

Одним из примеров взаимодействия вуза и контрагентов в сфере информационных технологий является образовательная онлайн-платформа «Лифт в будущее» благотворительного фонда АФК «Система», которая направлена на поддержку молодежи на пути выбора профессии и старта карьеры[1]. Открытая платформа предоставляет доступ к массиву заданий по профориентации, занятиям по развитию гибких навыков, поможет

погружению в ряд профессий и даст шанс молодым ребятам из любого региона России найти стажировку или работу.

Содержание курсов подготовлено совместно с экспертами из ведущих активов корпорации АФК «Система». На данной платформе студент может изучить актуальные сегодня запросам материалы: «Как работать с базами данных: SQL и Python», «Excel. Основы» и «Excel. Продвинутый», «Деловые переговоры», «Конструктивные бизнес-коммуникации» и другие.

Например, курс «Excel. Продвинутый» подойдет для тех, кто хочет изучить и начать применять углубленный функционал программы. Он поможет научиться пользоваться сложными фильтрами, сортировкой, создавать отчёты с помощью графиков и диаграмм, группировать данные и использовать срезы для фильтрации.

На онлайн-платформе «Лифт в будущее» есть специальный курс «Развитие креативности». Изучая этот курс, студент учится применять техники создания новых идей и формировать условия для их генерации.

Таким образом, высокие скорости изменений в 2020 году, уход в прошлое традиционных очных способов взаимодействия работодателя и студента, освоение платформ для удаленного сотрудничества привели корпорации непосредственно в вуз. Корпорации заинтересованы в трудоустройстве студентов, чьи компетенции соответствуют требованиям рынка труда, и готовы вкладывать в это средства. Разработка и внедрение образовательных платформ для студентов, которые сочетают интересы и студентов, и работодателей, помогут им приобрести необходимые знания, которые поспособствуют поиску интересной и высокооплачиваемой работы.

Список литературы

1. Официальный сайт «Лифт в будущее» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://lift-bf.ru/>

2. Официальный сайт «Россия-статистика рынка труда» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://stats.hh.ru/>

СПЕЦИФИКА ЦЕННОСТНЫХ ОРИЕНТАЦИЙ ПОКОЛЕНИЯ Z ПРИ ВЫБОРЕ РАБОТОДАТЕЛЯ

Савичева А.В.,

Золотов Р.А.

**Национальный исследовательский Нижегородский государственный
университет им. Н.И. Лобачевского**

Современный рынок труда представляет собой сложную систему взаимоотношений между его участниками, на которых оказывают влияние технологические тренды, глобализация и цифровизация общества. Как следствие происходит ожидаемая трансформация требований HR-менеджеров к начинающим специалистам: если несколько лет назад ключевым условием для успешного трудоустройства являлось наличие хорошей успеваемости в дипломе, то сейчас по результатам опроса АНО "Россия - страна возможностей" главным конкурентным качеством выпускника выступает развитая система Soft-skills (например, сформированная ответственность, коммуникативные навыки, исполнительность, целеустремленность) [1].

Поколению Y(1983 - 2002гг. рождения) [2]уже не раз приходилось адаптироваться под изменяющиеся профессиональные требования: переобучаться смежным профессиям, осваивать компетенции будущего, разрабатывать альтернативную профессиональную стратегию. Ценностные ориентации, профессиональная мотивация и карьерные интересы данного поколения наложили свой отпечаток на функционирование рынка труда настоящего времени.

По результатам исследований на принятие кадрового решения специалистом поколения Y большое значение оказывала привлекательность HR-бренда работодателя. Молодые люди с большим интересом и желанием работают в компаниях с узнаваемым брендом, даже несмотря на более низкий уровень заработной платы[3]. «Работодатель мечты» для игроков представляет собой организацию с открытой и инновационной культурой, которая поддерживает личностный и карьерный рост своих сотрудников, а также владеет гибкими ресурсами в плане условий труда[3].

Не стоит забывать о том, что совсем скоро первые профессиональные шаги предстоит сделать представителям поколения Z (годы рождения: с 2003по настоящее время) [2]. От их специфики ценностных ориентаций зависит то, как будет складываться картина трудоустройства в ближайшие 10 лет.

Было организовано и проведено эмпирическое исследование, цель которого – выявить ценностные ориентации поколения Z при выборе работодателя.

В фокусе исследования - молодые люди поколения Z, являющиеся студентами 1-2 курсов бакалавриата ННГУ им. Н.И. Лобачевского, в количестве 270 человек.

Эмпирическая часть исследования проводилась с помощью специально разработанной анкеты «Карьерные предпочтения современной молодёжи», включающей в себя 6 вопросов, направленных на выявление ценностных ориентаций при выборе работодателя (например, «На какие критерии в первую очередь, помимо достойной и вовремя выплачиваемой зарплаты, Вы будете обращать внимание при выборе работодателя?», «Какой формат работы для Вас наиболее предпочтителен?», «Выберите характеристику, которая наиболее точно отражает для Вас предпочтительное место работы»). Анкетирование было проведено в онлайн формате. Для первичной обработки данных использовался метод контент-анализа. Вторичная обработка данных проводилась с помощью методов описательной статистики в программе SPSSStatistics.

Результаты исследования. В современном обществе существует устойчивое мнение о том, что поколение Z под влиянием гаджитализации и диджитализации предпочитает исключительно дистанционный (удаленный) формат работы. Анализируя полученные результаты эмпирического исследования, мы видим, что подавляющее большинство представителей поколения Z (69%) ориентированы на совмещение дистанционного и офисного форматов работы (рис. 1). Удаленный формат работы оказался наименее предпочтительным для молодых людей (6%), т.к. для молодого специалиста подобный формат связан с трудностями адаптации.

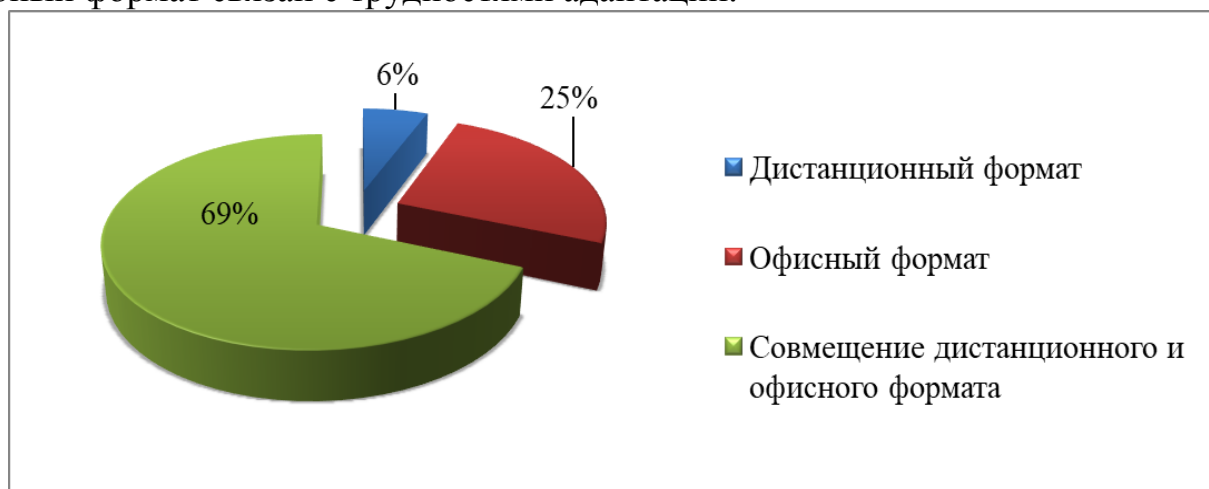


Рисунок 1 –Предпочитаемый формат работы для поколения Z

Следующий блок вопросов в ходе анкетирования был направлен на определение ценностных ориентаций поколения Z при выборе места трудоустройства.

Более 85% респондентов при выборе работодателя делают акцент на возможность своего профессионального развития, им важно видеть перспективы своего карьерного роста в организации. Около 76% молодых людей в первую очередь стремятся найти интересную работу. Несомненно, сильной стороной поколения является внутренняя мотивация трудовой деятельности: желание выполнять работу в силу интереса к ней и внутреннего удовольствия.

Представители поколения Z (более 60%) при выборе работодателя большое внимание уделяют соответствию организации следующим критериям: стабильность организации, хороший коллектив, возможность обучения за счёт компании, возможность для саморазвития, возможность сохранять баланс между работой и личной жизнью. Представленные результаты означают, что поколению Z важно иметь возможность для развития профессиональных и над профессиональных навыков. Следует обратить внимание и на то, что благодаря проводимой социально-демографической политике, семейные ценности в структуре общечеловеческих ценностей молодых людей занимают одну из основных позиций, поэтому молодые люди стремятся найти баланс между работой и личной жизнью.

В ходе исследования также выявлено, что наиболее предпочтительным местом работы для поколения Z (более 60%) станет организация с адхократическим типом организационной культуры с преобладанием кланового компонента[4]. Идеальное место работы для зетов означает: дружелюбный, творческий и динамичный коллектив, который работает над созданием уникальных и новых продуктов или услуг. Компания держит курс на совершенствование личности и обретение новых ресурсов.

В ходе опроса представителям поколения был задан вопрос о том, какие факторы могли бы вынудить их покинуть компанию. Материальная часть вопроса волнует 86% респондентов. Но также им хотелось бы сохранить дружественные отношения в коллективе (67%): конфликты с руководством или коллективом могут негативно отразиться на эмоциональном и психологическом состоянии зетов, как следствие возможно снижение общей работоспособности и производительности труда.

Что же может вызвать тревожность у молодого поколения при трудоустройстве? Основные страхи молодых людей связаны с отсутствием профессиональных навыков (40%) и навыков самопрезентации (31%). Молодые люди при первичном трудоустройстве испытывают серьёзные опасения по поводу отсутствия профессионального опыта работы и навыков. Для многих это порождает стрессовое состояние во время собеседования.

Выводы исследования. В результате исследования выявлена специфика ценностных ориентаций поколения Z при выборе работодателя. Молодые люди рассматривают идеальное место работы как место, где можно совмещать дистанционный и офисный форматы, профессионально развивать себя, достигнуть карьерных высот, посотрудничать с дружелюбными и творческими коллегами, а также сохранить гармонию в личной жизни.

Полученные результаты могут быть полезны при проведении карьерного консультирования представителей поколения Z.

Список литературы

1. Работодатели рассказали, каких выпускников вузов ждут на работу (2020) [электронный ресурс: российская газета]

<https://rg.ru/2020/07/14/rabotodateli-rasskazali-kakih-vypusnikov-vuzov-zhdut-na-rabotu.html> (дата обращения: 10.01.2021).

2. Strauss W. Generations: The History of America's Future, 1584 to 2069. NY: Morrow, 1991. 649 p.

3. Kuchеров Д. Г., Замулин А. Л., Тсыбова В. С. How Young Professionals Choose Companies: Employer Brand and Salary Expectations // Российский журнал менеджмента, 2019. Выпуск №17(1). С. 29–46.

4. Cameron K. S., Quinn R. E. Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework. Prentice Hall: John Wiley & Sons, 2011. 221 p.

ПРИМЕНЕНИЕ DIGITAL-ФОРМАТОВ ПРОВЕДЕНИЯ КАРЬЕРНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ, НАПРАВЛЕННЫХ НА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ САМООПРЕДЕЛЕНИЕ И СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ СТУДЕНТОВ И ВЫПУСКНИКОВ

Струзберг Г.В.

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

В связи со сложившейся санитарно-эпидемиологической ситуацией на территории нашей страны, изменился традиционный формат проведения карьерных мероприятий, направленных на профессиональное самоопределение студентов и содействие их занятости. Произошел переход взаимодействия предприятий-работодателей и студентов в цифровое пространство с применением digital-форматов.

Второй год на базе Оренбургского государственного университета реализуется обучение банковскому бизнесу. Если в прошлом году только часть совместного проекта Банка ВТБ (ПАО) и Оренбургского государственного университета – «Банковская школа ВТБ» для студентов ОГУ, была реализована дистанционном формате, в том числе и сдача зачета, то в этом году реализация проекта полностью ведется в цифровом пространстве. Так торжественное открытие состоялось на пространстве коллективной работы «Точка кипения ОГУ», а дальнейшее обучение ведется на платформе «Вебинар». Занятия будут проходить с применением digital-технологий в дистанционном формате в виде семинаров, интерактивных лекций, деловых игр, решения бизнес-кейсов и тренингов.

В марте 2020 года в Оренбургском государственном университете прошли «Дни карьеры технических направлений подготовки» в формате онлайн. В мероприятии приняли участие семнадцать ведущих предприятий и организаций Оренбурга, Оренбургской области и других регионов России. Студенты и выпускники смогли ознакомиться с информационными материалами предприятий-участников, предложениями по трудоустройству, а также заполнить анкеты и переслать резюме. Студенты и выпускники заинтересовались новым форматом взаимодействия с предприятиями-работодателями, в Днях карьеры приняли участие порядка пятисот человек.

Ежегодно университет принимает участие во Всероссийской профориентационной акции «Неделя без турникетов», проводимой в рамках федеральной программы «Работай в России!». Так в мае 2020 года акция «Недели без турникетов» проходила в онлайн-формате. Оренбургский государственный университет выступил организатором интерактивной онлайн-площадки с возможностью посещения предприятий при помощи виртуальных экскурсий со свободным доступом для всех желающих. Более 800 школьников и их родителей, студентов Оренбургского государственного университета, его

филиалов и колледжей воспользовались возможностью онлайн знакомства с предприятиями.

Традиционно в октябре в университете проводятся обучающие семинары «Правила успешного трудоустройства», в которых принимают участие старшекурсники всех факультетов и институтов. Мероприятия для студентов старших курсов архитектурно-строительного, финансово-экономического, транспортного, геолого-географического факультетов, Института социально-гуманитарных инноваций и массмедиа и факультета филологии были реализованы в онлайн-режиме при поддержке «Точки кипения ОГУ».

На семинарах слушатели были проинформированы об актуальных проектах по набору студентов и выпускников и карьерных мероприятиях, направленных на повышение Softskills будущих молодых специалистов, в которых студенты могут принять активное участие. Дистанционные семинары-тренинги «Правила успешного трудоустройства» прошли в формате диалога, в режиме «вопрос – ответ». Студенты не только отвечали на вопросы модератора мероприятия, но и задавали встречные вопросы, что позволило раскрыть их осведомленность и заинтересованность в рассматриваемых темах.

Для студентов Оренбургского государственного университета в системе Moodle было организовано обучение по онлайн-курсу «Поиск работы: от теории к практике», разработанного ОГУ совместно с компанией HeadHunter, который стал хорошим дополнением к мероприятиям по повышению конкурентоспособности будущих выпускников. Занятия проходили в системе Moodle и студенты имели возможность через личный кабинет в рамках своего обучения ознакомиться и успешно освоить предложенные к изучению темы.

Анкетирование выпускников ОГУ так же проводится онлайн через программную систему «Личный кабинет обучающегося». Результаты анкетирования являются основой для формирования базы резюме выпускников, проведения мониторинга трудоустройства и поддержания связи с выпускниками с целью их информирования о предстоящих карьерных мероприятиях университета.

Студенты ОГУ активно принимают участие в федеральных проектах, направленных на реализацию принципов практико-ориентированного обучения и повышение конкурентоспособности выпускников, реализуемые с применением digital-форматов на платформе АНО «Россия – страна возможностей»: Международный инженерный чемпионат для молодежи CASE-IN, «Профстажировки 2.0», Всероссийская студенческая олимпиада «Я – профессионал», Всероссийский молодежный кубок по менеджменту «Управляй!», являющиеся образовательными проектами в рамках федерального проекта «Социальные лифты для каждого» национального проекта «Образование»:

- проект «Профстажировки 2.0» – механизм взаимодействия студента образовательной организации и работодателя реализуемый на онлайн-платформе в форме всероссийского конкурса студенческих работ как формат дистанционного практико-ориентированного образования с целью поддержки

профессионального развития молодежи. Осуществляется организация полноценной стажировки для студентов в дистанционном формате с практическими решениями, позволяющими проводить дистанционные стажировки с максимальным погружением стажеров в рабочий процесс. По итогам третьей волны конкурса кураторами кейсов принято от студентов ОГУ 113 заявок;

- ежегодное участие студентов университета во Всероссийской студенческой олимпиаде «Я – профессионал». Участники выполняют задания отборочного этапа по выбранным направлениям в режиме онлайн. В 2020-2021 учебном году 5302 студента ОГУ прошли регистрацию для участия в отборочном этапе;

- студенты ОГУ приняли участие во всероссийском конкурсе «Цифровой прорыв» в онлайн-формате. Общее количество зарегистрированных участников на мероприятия второго сезона Всероссийского конкурса «Цифровой прорыв» от ОГУ в мае 2020 года – 149 человек. В числе основных выбранных тем: Big Data, Data Science, Антикризисные и управленческие решения, Финансовое планирование, ИТ, финансы, бережливое производство, Кибербезопасность, Образование, Поиск и привлечение клиентов, Ресурсное управление, Информационно-аналитические системы и системы мониторинга;

- студенты ОГУ приняли участие в соревнованиях по решению инженерных кейсов топливно-энергетического и минерально-сырьевого комплексов Международного инженерного чемпионата CASE-IN: Осенний кубок CASE-IN и Специальная лига «ЭКО-CASE». Защита проектов команд проходила в ходе онлайн вебинара перед экспертной комиссией отборочных этапов.

Большинство мероприятий ОГУ в цифровом пространстве реализуется через проект «Точка кипения ОГУ» – пространство коллективной работы, направленное на развитие экономики, появление стартапов, подготовку кадров и внедрение Национальной технологической инициативы, где эти инициативы могут получать экспертную поддержку, лучше продвигаться в медийном пространстве, легче преодолевать административные барьеры.

Применение digital-форматов раскрывает широкий круг возможностей – от обучения: дистанционных лекций и тренингов до виртуальных экскурсий. Основной эффект от применения digital-решений на мероприятиях – это оптимизация организационных процессов, увеличение охвата и поддержание интереса аудитории.

Список литературы

1 Струзберг, Г.В. Современные подходы к формированию профессионального самоопределения обучающихся образовательных организаций высшего образования / Г.В. Струзберг // Университетский комплекс как региональный центр образования, науки и культуры. Всероссийской научно-методической конференции; Оренбургский гос. ун-т. – Оренбург: ОГУ, 2019. – С. 5296-5300.

2 Зинюхина, Н.А., Никулина, Ю.Н. Информационные технологии в системе становления конкурентоспособного специалиста в условиях цифровой образовательной среды / Н.А. Зинюхина, Ю.Н. Никулина // Университетский комплекс как региональный центр образования, науки и культуры. Всероссийской научно-методической конференции; Оренбургский гос. ун-т. – Оренбург: ОГУ, 2019. – С. 5256-5260.

3 Официальный сайт федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Оренбургский государственный университет» – Режим доступа : <http://www.osu.ru/>

СОВРЕМЕННЫЕ ФОРМЫ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

Струзберг Д.Д.

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

Организации понимают важность социальной защиты персонала, и многие из них готовы вкладывать в это дополнительные средства. Социальную защиту персонала рассматривают как добровольный вклад организаций в развитие общества в социальной и экономической сферах, связанный напрямую с основной деятельностью компании и выходящий за рамки определенного законом минимума.

Работодатель оказывает решающее экономическое и социальное воздействие на общество. Основная задача организаций в этом направлении – поиск новых современных форм осуществления социальной защиты персонала, позволяющих получить максимальную отдачу от инвестиций в персонал организации.

Рассмотрим современные формы социальной защиты персонала организации(рисунок 1).

Современные формы социальной защиты персонала организации	1 Разработка регламента по работе с персоналом
	2 Формирование типового коллективного договора
	3 Создание Совета предприятия
	4 Внедрение системы менеджмента качества в сфере управления персоналом
	5 Формирование комплекса внутренней корпоративной социальной ответственности
	6 Внедрение системы гибких льгот

Рисунок 1 – Современные формы социальной защиты персонала организации

Во-первых, в рамках внутренних коммуникаций организаций происходит обмен информацией между структурными подразделениями в системе управления персоналом. Разработка регламента по работе с персоналом поможет структурировать работу: обозначить решаемые задачи, выполняемые функции, права и обязанности специалистов, их взаимодействие внутри отделов и между отделами, правила коммуникации с другими подразделениями предприятия [1].

Во-вторых, сложившаяся практика регулирования социально-трудовых отношений в организациях наглядно демонстрирует важную роль коллективного договора организации как ключевого инструмента регулирования отношений между работодателем и работниками [2].

Поэтому особое значение получает разработка Типового коллективного договора – модели, на основе которой будут формироваться социально-трудовые взаимоотношения персонала и работодателя. Основной нормой модернизации коллективного договора является филиация документов, гарантирующая трансляцию передовых практик.

В-третьих, в настоящее время состояние кадровой политики на корпоративном уровне отличается отбором наилучших направлений регулирования социальной стабильности в организации. Так одной из новых форм участия персонала в управлении может стать «совет предприятия», избираемый сотрудниками, участвующий в принятии решений, затрагивающий интересы персонала [3].

В-четвертых, организации должны создать интегрированную систему управления, предусматривающую менеджмент всех видов деятельности в том числе и систему менеджмента качества в сфере управления персоналом. В соответствии со стандартом ИСО 9001 «управление персоналом» – это процесс обеспечения организации качественным персоналом.

Также был обнародован международный стандарт ISO 10018:2020 «Менеджмент качества. Руководство по вовлеченности персонала». Ориентируясь на лучшие мировые стратегии и практики взаимодействия, данный стандарт обеспечивает основу для повышения вовлеченности и компетентности сотрудников, помогая им почувствовать себя ценной частью организации. Компетентность и развитие персонала должны стать для организации коллективным аспектом.

Сотрудники должны ощущать связь между своей работой и теми новыми возможностями, которые им предоставляет организация. Стандарт ISO 10018:2020 служит средством доведения принципов менеджмента качества до персонала организации и предназначен для регулярного использования каждым сотрудником[4].

В-пятых, внутренняя корпоративная социальная ответственность – это, прежде всего, эмпирическая деятельность, направленная на работников организации, предусматривающая:

- охрану труда и безопасность;
- выплату стабильной конкурентной заработной платы;

- ДМС и социальное страхование;
- повышение квалификации персонала с помощью разнообразных обучающих программ;
- содействие в трудных жизненных условиях.

Формирование комплекса внутренней корпоративной социальной ответственности это не только предусмотренные законодательством нормы, но и добровольно принимаемые усилия для повышения качества жизни персонала.

В-шестых, руководители организации обязаны предоставить своим сотрудникам обязательный социальный пакет, к которому относят: ежегодный оплачиваемый отпуск, оплата листков временной нетрудоспособности, отчисления в пенсионный фонд, обязательное медицинское страхование. Кроме того, существует дополнительный социальный пакет.

Однако исследования показывают, что сотрудники часто недовольны корпоративными социальными программами, несмотря на огромные усилия и бюджеты на их внедрение. Причина в том, что программы часто не учитывают реальные нужды людей на конкретном рабочем месте и основаны на оценочных суждениях топ-менеджмента, сотрудников кадровых или финансовых служб, территориально-удаленного головного или управляющего офиса.

Разработка корпоративных социальных программ должна предусматривать индивидуальные предпочтения персонала организации. Система гибких льгот – это гибкая система бонусов, где каждый сотрудник самостоятельно определяет структуру и наполнение своего пакета льгот по принципу «шведского стола». Применение системы гибких льгот позволяет формировать лояльность сотрудников к организации.

Развитие современных форм социальной защиты персонала организации способствует достижению высокой эффективности деятельности организации. Социальная защита персонала позволяет организации реализовать потребности в стабильности, увеличивает доверие персонала и инвесторов, способствует удержанию высококвалифицированных работников, а значит, повышает конкурентоспособность организации.

Список литературы

4 Альбицкая Н. Н. Разрабатываем Положения о персонале / Н. Н. Альбицкая // Кадры предприятия, 2019. – № 12 – С. 43 - 51.

5 Албузов, А. Б. Развитие корпоративной системы социальной защиты на предприятиях энергетического комплекса России : диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук : 08.00.05 / А. Б. Албузов; – 2010, Москва.

6 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

7 Новое руководство ИСО по вовлеченности персонала // Методы менеджмента качества, 2020. – № 05 – С. 6.

К ВОПРОСУ О "МЯГКОМ" ЦЕЛЕПОЛАГАНИИ В ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ТЕХНОЛОГИИ АКТУАЛИЗАЦИИ ПРОФОРИЕНТАЦИОННОГО ПОТЕНЦИАЛА РЕГИОНА*

**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)**

Технологизация профориентации является одним из направлений ее развития и осуществляется, в том числе, через проектирование и реализацию педагогической технологии профессиональной ориентации (ПТПО), под которой мы понимаем «систему, компонентами которой являются дидактические составляющие профориентационного взаимодействия, проектирование и реализация которой осуществляется в целях гарантированной помощи личности в профессиональном самоопределении»[6].

В процессе проектирования педагогических технологий профессиональной ориентации (ПТПО) первым является концептуально-целевой этап, который начинается с анализа ситуации, определения проблем для решения, изучение теоретических сведений и аналогичного опыта. Далее происходит формулирование концепции проектирования ПТПО: выдвижение идей и гипотез, для ее разработки, определение целей создания ПТПО и пути их достижения, определение системы методов проектирования, уточнение актуальности изменений. Целеполагание - главное на этом этапе.

Приступая к проектированию и реализации педагогической технологии профессиональной ориентации, педагог должен иметь ясную позицию по одному из важнейших вопросов профориентации - целеполаганию. Именно цель в профориентации является системообразующим элементом педагогической технологии.

Сущность стадии целеполагания в педагогической деятельности, как отмечает Д.Г. Левитес, "заключается в построении целостного представления о конечном продукте, то есть о проекте конечного результата. В педагогической деятельности (как и в искусстве) этот замысел может оставаться не до конца завершённым и после окончания деятельности" [4].

Существенная черта педагогической технологии, по мнению В.П. Беспалько - процесс целеобразования. "Если в традиционной педагогике проблема целей не особенно волнует теоретиков и практиков, они (цели) задаются весьма нечетко, а степень их достижения определяется на глазок, то в педагогической технологии это центральная проблема, рассматриваемая в двух аспектах: диагностического целеобразования и объективного контроля качества усвоения учащимися учебного материала и развития личности в целом" [1].

*Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ в рамках научного проекта

В настоящее время в справочной, научной, психолого-педагогической литературе существует разнообразное количество определений термина «цель».

Цель - идеальное, мысленное предвосхищение результата деятельности. В качестве непосредственного мотива цель направляет и регулирует человеческую деятельность. В условном смысле термин «цель» используется в биологии и кибернетике (Большой энциклопедический словарь).

Цель - предмет стремления, то, что надо, желательно осуществить (С.И. Ожегов, Н.Ю. Шведова Толковый словарь русского языка).

Цель - предвосхищение в сознании результата, на достижение которого направлены действия (Философский словарь).

Цель - результат поведения функционирующей системы, достигаемый с помощью обратных связей (Социологический энциклопедический словарь);

По мнению В.С. Лазарева и М.М. Поташника [8, с. 220], всякая единичная цель должна обладать пятью основными свойствами:

Полнотой содержания, то есть определенностью всех характеристик результата, существенных для его максимального соответствия потребности.

Операциональностью определения ожидаемого результата (контролируемостью).

Временной определенностью.

Реальностью (соответствием возможностям).

Побудительностью (соответствием мотивам субъекта деятельности).

Цель, по мнению Н.Н. Вересова [2], есть образ результата, она не только предваряет всякую осознанную деятельность, но и упорядочивает ее, делает осмысленной. Постановка цели - это взгляд в будущее, элемент, который позволяет сконцентрировать силы и энергию на том, что должно быть достигнуто. Н.Н. Вересов [2] выделяет семь этапов в постановке целей:

Прояснение подробностей. Включает в себя анализ ситуации и выявление того, чего необходимо добиться, при этом смелость в постановке целей не должна граничить с безрассудством и потерей чувства реальности.

Выяснение возможностей. На этом этапе необходимо найти (установить) как можно больше возможностей, без учета нравятся ли они или нет, соответствуют этическим принципам или не соответствуют, в результате чего формируется список возможностей для достижения поставленной цели.

Принятие решения о том, что нужно. Определяются на данном этапе те имеющиеся возможности, которые являются наиболее важными с учетом ценностей, оценивается степень риска и выявление последствий возможных действий.

Выбор. Фактически определяются одно (или несколько) возможных направлений, на которые будут направлены усилия, при этом отказавшись от других.

Уточнение цели. Сопоставление логических связей между общими задачами и конкретными целями направленное на избежание дополнительных и ненужных усилий.

Установление временных границ. Для решения каждой задачи (стратегической и тактической) устанавливаются строгие временные пределы.

Контроль достижений. На завершающем этапе определяются объективные критерии (измерители) достижений.

Процесс выбора одной или нескольких целей называется целеполаганием. «Целеполагание» как процесс, по мнению М.Ю. Махотаевой [5, с 18], предусматривает наряду с выбором и обоснованием целей развития объекта также формирование стратегии и тактики их достижения, в качестве объективной основы которого выступают, с одной стороны, потребности и интересы объекта целеполагания, а, с другой стороны, объективные закономерности его развития. Такой подход к определению целеполагания позволяет сформулировать сущность и содержание методологии целеполагания с учетом его роли и места в процессе управления, а также особенностей применения в региональных социально-экономических системах.

Труды И. Ансоффа, А.Дж. Стрикленда, Г.Кунц, С.О'Доннел, А.А.Томпсона посвящены разработке теоретических основ целеполагания.

Г.Кунц, С.О'Доннел предлагают общеорганизационные правила целеполагания:

Описание общей цели организации должно содержать формулировку конечного результата деятельности.

Всякая общая цель должна быть разделена на подцели, достижение каждой из которых является условием получения положительного итогового результата;

При формулировании целей разных уровней необходимо описывать желаемые результаты, а не способы их достижения;

Подцели должны быть согласованы между собой, но при этом по содержанию деятельности они независимы друг от друга и не содержат в себе общих частей;

Задачи по достижению подцелей необходимо сформулировать как список чисто исполнительских работ, которые могут быть выполнены в определенные сроки [Цит. по 5].

Л.С. Шеховцева [9] по результатам теоретических исследований установила базовые методологические элементы стратегического целеполагания:

1. Согласование целей между заинтересованными сторонами (стейкхолдерами), включая основных целеносителей региона: население, деловое сообщество, органы государственной власти и местного самоуправления);

2. Формирование целей макро- и мезо- регионального уровня с учетом сценариев развития региона;

3. Структуризация и детализация целей по уровням иерархии, вариантам (сценариям) развития, по целевым показателям (индикаторам), по численным значениям;

4. Выбор стратегии и способа реализации целей в программах, проектах, мероприятиях.

Важнейшим современным признаком педагогической технологии профессиональной ориентации является обязательная постановка четких и диагностируемых целей. 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 их достижения.

Анализ литературы привел нас к мысли о возможности формулирования так называемых "мягких" целей в процессе проектирования и реализации ПТПО. Приведем некоторые точки зрения ученых-исследований моделирования и целеполагания в социальных системах, которые нам будут крайне полезны:

1. В.И. Арнольд указывает "на полезность "мягких" экономических, экологических и социологических моделей, в которых присутствуют неопределенность, множественность путей развития, и опасность "жестких" моделей, при которых все раз и навсегда предопределено и исключается вариативность". "Жесткие" цели в социальных системах - это путь к ошибочным предсказаниям [Цит. по 7].

2. В.А. Тестов отмечает, что "если в "жесткой" модели цели ставятся весьма конкретно и должны обязательно достигаться заданным путем, то в "мягкой" они носят более общий характер, к ним можно стремиться, причем разными возможными путями, порой не достигая. "Мягкие" модели по сравнению с "жесткими", конечно же, требуют более квалифицированных педагогических кадров и больших затрат сил. Но за этим будущее" [7].

3. Э.Н. Гусинский сформулировал "принцип неопределенности для гуманитарных систем, согласно которому результаты их взаимодействия и развития не могут быть детально предсказаны" [3].

Проектирование целей педагогической технологии профессиональной ориентации детерминировано ее концептуальной основой, определенной в наших предыдущих исследованиях [6]. Здесь мы представим их тезисно:

1. Мы определили концептуальные ориентиры педагогической технологии актуализация профориентационного потенциала региона. Напомним, что профориентационный потенциал региона - способность совокупности ресурсов, заложенных в самом регионе и необходимых для функционирования региональной системы профориентации, при целенаправленном воздействии (управлении) актуализировать возможности развития региональной профориентации. Потенциал сам по себе может остаться не реализованной возможностью, если не произойдет процесс его актуализации, то есть переход в новое качество (З.И. Лаврентьева, Е.В.

Усенкова). Под актуализацией профориентационного потенциала региона мы понимаем процесс перевода совокупности региональных ресурсов из потенциального состояния в актуальное (современное), из состояния возможного в действительное, их эффективное использование в интересах региональной профориентации. Такой перевод может быть осуществлен при целенаправленном воздействии (управлении). Это то, благодаря чему потенциальность переходит в актуальность. Другими словами - это способность совокупности ресурсов (т.е. обладание свойством осуществить какое-либо действие), необходимых для функционирования системы, актуализировать (т.е. перевести из состояния потенциального, не соответствующего современным условиям, в состояние реальное, актуальное, соответствующее современным условиям) возможности ее развития. При управлении ресурсы актуализируют возможности развития системы.

2. Актуализация профориентационного потенциала региона представляет собой триединый процесс: определения проблемы региональной профориентации. Проблема является "локомотивом" процесса актуализации потенциала; выявления необходимых ресурсов профориентационного потенциала региона и их объединение в интересах достижения главной цели: повышение уровня эффективности региональной профориентации; перевода ресурсов профориентационного потенциала региона из потенциального (возможного) состояния в актуальное (современное) состояние и их использование в интересах региональной профориентации. «Главная трудность состоит не в ресурсных дефицитах профориентации, а в противоречивости всего того социально-профессионального контекста, который составляет предмет профориентационной работы» (И.С. Сергеев).

3. Анализ отечественных и зарубежных профориентационных практик, научно-педагогической литературы позволил нам предположить, что в основу проектирования педагогической технологии актуализации профориентационного потенциала региона стоит положить три перспективные концептуальные линии развития региональной профориентации: цифровая, регионально-средовая и профессионально-воспитательная.

4. Предполагаем, что в целях эффективной актуализации профориентационного потенциала региона необходимо условно объединить ресурсы профориентационного потенциала региона в профориентационные ресурсные кластеры, под которыми мы понимаем организационную форму объединения (на определенном основании) ресурсов профориентационного потенциала региона в интересах их эффективной актуализации. Ресурсный профориентационный кластер - механизм актуализации профориентационного потенциала региона. Приняв за основание распределения ресурсов профориентационного потенциала региона в ресурсные профориентационные кластеры перспективные линии развития региональной профориентации предложим следующие варианты ресурсных кластеров: профориентационно-цифровой, регионально-средовой, профессионально-воспитательный.

Продвигаясь к определению целей педагогической технологии актуализации профориентационного потенциала региона приведем мнения В.А. Тестова: "цели обучения должны носить системный характер, а значит, требуется соблюдение их иерархичности. В этой иерархии могут присутствовать цели как однозначные ("планируемые результаты"), так и общего характера ("векторы"). На самом верху иерархии находятся цели - "векторы" самого общего характера, рассчитанные на весь период обучения. На нижних уровнях имеются четкие конкретные цели - "планируемые результаты" изучения отдельной темы на уроке. Четкость в последнем случае действительно полезна, так как она отражает получение предметного знания, знания как результата. Такая постановка возможна на отдельном уроке или при изучении отдельной темы, т.е. когда промежуток учебного времени небольшой (например, один или несколько уроков)" [3].

Таким образом, в основе проектирования целевого элемента педагогической технологии актуализации профориентационного потенциала региона мы имеем три базиса:

В основе проектирования - "мягкое" целеполагание.

Структура цели детерминирована ее концептуальной основой.

Цели носят системный характер, они иерархичны. На макро и мезо уровнях иерархии целей находятся цели - "векторы" общего характера, долгосрочные. На микро уровне - четкие конкретные цели - "планируемые результаты". При этом уровни нижнего порядка "отражаются" на вышестоящих уровнях.

Стоит напомнить, что структура профориентационного потенциала региона, в зависимости от положенного в ее основу признака, включает составляющие - системы более низкого порядка. Если признак - уровень региональной профориентации (макро-, мезо-, микро-), то структурными элементами профориентационного потенциала региона являются:

Макро- уровень профориентационного потенциала региона - потенциал региональной профориентации;

Мезо- уровень профориентационного потенциала региона - потенциал региональной отраслевой профориентации;

Микро- уровень профориентационного потенциала региона - потенциал профориентации на уровне образовательной организации.

Главной целью предложенной педагогической технологии профессиональной ориентации является актуализация профориентационного потенциала региона. Она представляет систему соподчиненных целей, которые мы условно распределяем по точкам пересечения двух параметров: уровни региональной профориентации и региональные ресурсные профориентационные кластеры. Матрица "мягкого" целеполагания в педагогической технологии актуализации профориентационного потенциала региона представлена в таблице 1.

**Матрица "мягкого" целеполагания в педагогической технологии
актуализации профориентационного потенциала региона**

Таблица 1

Уровни региональной профориента- ции Ресурсы профориента- ционные кластеры	Макро-	Мезо-	Микро-
Профориен- тационно- цифровой	Организа- ция цифрового профориентацио- нного взаимодействия всех субъектов профориентации через создание регионального профориентацио- нного портала "Регион - профессия - личность".	Цифровизация профориентационны- х ресурсов отраслевых организаций СПО, ВО во взаимодействии с соответствующими отраслевыми предприятиями и организациями.	Управлени- е цифровизацией профориентации в образовательной организации в интересах расширения возможности каждого ее субъекта в собственном развитии, разработке и внедрению собственного профориентацио- нного маршрута.
Региональ- но-средовой	Повышени- е активности субъектов профориентации в профориентацио- нной среде региона через создание системы	Повышение привлекательности отраслей экономики региона в условиях региональной профориентационно- й среды.	Увеличени- е вероятности соприкосновения и взаимодействия субъектов профориентации с профориентацио- нной средой региона

	регионального профориентацио нного туризма.		посредством экскурсионной деятельности в образовательных организациях.
Профессио нально- воспитательный	Создание условий для личностного развития субъектов профориентации.	Создание условий для формирования положительного отношения к профессиям отрасли экономики через практикоориентиров анные форматы взаимодействия.	Формирова ние ценностного отношения к труду и профессии, формирование профориентацио нно-значимых компетенций в процессе реализации традиционных направлений профориентации в образовательной организации.

Таким образом, в статье мы представили "мягкие" цели педагогической технологии актуализации профориентационного потенциала региона, которые носят системный характер и представляют определенную иерархию. На макро- и мезо- уровнях иерархии находятся цели - "векторы" общего характера, долгосрочные. На микро- уровне - четкие конкретные цели - "планируемые результаты". По мере продвижения в процессе проектирования педагогической технологии актуализации профориентационного потенциала региона предложенные цели будут скорректированы.

Список литературы

1. Беспалько В.П. Слагаемые педагогической технологии. - М.: Педагогика, 1989. - 192 с.
2. Вересов Н.Н. Психология управления // Н.Н. Вересов. - М.: ИД РАО НПО МОДЭК МПСИ, 2006. - 304 с.
3. Гусинский Э.Н. Построение теории образования на основе междисциплинарного системного подхода. М., 1994.
4. Левитес Д.Г. Теория педагогического целеполагания // Школьные технологии. 2010. №5. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/teoriya-pedagogicheskogo-tselepolaganiya> (дата обращения: 19.11.2020).

5. Махотаева М.Ю. Теория и методология целеполагания в управлении развития регионов // Автореф. Дисс ...докт. экон. наук, Великий Новгород. - 2007. - 44 с.
6. Тарлавский В.И. Педагогическая технология актуализации профориентационного потенциала региона: концептуальные ориентиры // Конструирование стратегических приоритетов развития образования как ответ на вызовы третьего тысячелетия: Материалы Всероссийской научно-практической конференции (с международным участием), г. Уфа, 25-27 ноября 2020 г. // Отв. ред. А. В. Янгиров. - Уфа: ИРО РБ, 2020. - С. 315 - 324
7. Тестов В. А. «Жесткие» и «мягкие» модели обучения // Педагогика. - 2004. - № 8. . - С.35-39.
8. Управление развитием школы: Пособие для руководителей образовательных учреждений / Под ред. М.М. Поташника, В.С. Лазарева. - М.: Новая школа, 1995. - 464 с.
9. Шеховцева Л.С. Формирование и моделирование стратегического целеполагания региона как субъекта экономического развития // Автореф. дисс. ... д-ра экон. наук. - Калининград, 2008. - 44 с.