

## **СЕКЦИЯ 5**

**«ИННОВАЦИОННЫЕ  
ПОДХОДЫ В ОБЛАСТИ  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ  
ОРИЕНТАЦИИ,  
ТРУДОУСТРОЙСТВА И  
РАЗВИТИЯ КАРЬЕРЫ  
ОБУЧАЮЩИХСЯ В  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ  
ОРГАНИЗАЦИЯХ»**

## СОДЕРЖАНИЕ

ВАЖНОСТЬ РАЗВИТИЯ НАДПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ (НАВЫКОВ) Баранова О.Р. ....	700
ОСОБЕННОСТИ МОТИВАЦИИ И УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ ТРУДОМ У СОТРУДНИКОВ МАРКЕТ-ПЛЕЙСА Биктина Н.Н., канд. психол. наук, доцент, Шкробко М.Ю. ....	705
ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ ПРАКТИКА: ОПЫТ НАСТАВНИЧЕСТВА Вильданова М.А., канд. техн. наук, доцент.....	709
ОСОБЕННОСТИ И ПРОБЛЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫБОРА СОВРЕМЕННОЙ МОЛОДЕЖИ Дорохова Н.В., д-р экон. наук, доцент.....	713
КАК ПОДДЕРЖАТЬ ИНТЕРЕС И МОТИВАЦИЮ К ИЗУЧАЕМЫМ ДИСЦИПЛИНАМ У СТУДЕНТОВ ВО ВРЕМЯ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА Иванова В. С. ....	716
ОПЫТ РЕАЛИЗАЦИЯ ПРОЕКТА КАРЬЕРНОГО РОСТА МОЛОДЁЖИ НА ПРИМЕРЕ ОРЕНБУРГСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО УНИВЕРСИТЕТА Кислова И.А. ....	721
ФОРМИРОВАНИЕ ГРАЖДАНСТВЕННОСТИ У КАДЕТ ОРЕНБУРГСКОГО ПРЕЗИДЕНТСКОГО КАДЕТСКОГО УЧИЛИЩА ЧЕРЕЗ ВНЕУРОЧНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ Курапова Е.М. ....	726
ЗОНТИЧНЫЙ ЭНДАУМЕНТ LEGACY ENDOWMENT SERVICES КАК ЭФФЕКТИВНЫЙ ИНСТРУМЕНТ ФИНАНСОВОЙ ПОДДЕРЖКИ ВУЗА В СФЕРЕ СОДЕЙСТВИЯ ЭФФЕКТИВНОЙ ЗАНЯТОСТИ ВЫПУСКНИКОВ Лаптев Н.В. ....	729
ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ТЕЛЕГРАММ БОТА В ПРОЦЕССЕ ПОДБОРА МЕСТА ДЛЯ ПРОХОЖДЕНИЯ ПРАКТИКИ НА ПРЕДПРИЯТИИ Николаев М.А. ...	733
МЕХАНИЗМЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА МОЛОДЕЖИ: РЕГИОНАЛЬНЫЙ АСПЕКТ Никулина Ю.Н., канд. экон. наук, доцент, Илященко В.А. ....	736
СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ ФОРМИРОВАНИЯ БРЕНДА РАБОТОДАТЕЛЯ Никулина Ю.Н., канд. экон. наук, доцент, Мироновская А.С. ....	740
ПРОМЫШЛЕННЫЙ ТУРИЗМ КАК ЭЛЕМЕНТ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ЭКОСИСТЕМЫ РЕГИОНА Никулина Ю.Н., канд. экон. наук, доцент, Шевченко Д.В. ....	744
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ОРИЕНТАЦИЯ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ САМООПРЕДЕЛЕНИЕ ОБУЧАЮЩИХСЯ Саморуков А. А., канд. пед. наук .....	749
ПРОМЫШЛЕННЫЙ ТУРИЗМ: НАПРАВЛЕНИЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ УНИВЕРСИТЕТА И ИНДУСТРИАЛЬНЫХ ПАРТНЕРОВ Струзберг Г.В. ...	753

СПОСОБЫ ЗАЩИТЫ ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ РАБОТНИКОВ В ПРОГРАММНОМ ПРОДУКТЕ «1С:ДОКУМЕНТООБОРОТ» Струзберг Д.Д. .....	757
ИННОВАЦИОННЫЕ ПОДХОДЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОРИЕНТАЦИИ КАДЕТ В ОРЕНБУРГСКОМ ПРЕЗИДЕНТСКОМ КАДЕТСКОМ УЧИЛИЩЕ Васильева Е.А., Шадрин Н.В.....	761

## **ВАЖНОСТЬ РАЗВИТИЯ НАДПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ (НАВЫКОВ)**

**Баранова О.Р.**

**Государственное автономное профессиональное образовательное  
учреждение «Учебный центр министерства труда и занятости населения  
Оренбургской области», город Оренбург**

Представители большинства секторов экономики говорят об отсутствии рабочих рук. Происходит трансформация экономики в целом. Зачастую это обусловлено социальными и технологическими изменениями, которые выражаются в повышении сложности и многозадачности систем управления. На рынке возрастает роль социального взаимодействия и коммуникаций, цифровизации, инновационной конкуренции, повышаются требования к различным аспектам безопасности и экологичной модернизации. Все перечисленные направления носят глобальный характер и затрагивают буквально все сферы жизни человека [1]. Особое влияние они оказывают на рынок труда, поскольку предъявляются новые требования к кандидатам на должность или к действующему персоналу предприятия, а также к компетенциям, которыми они должны обладать в современных реалиях.

Одной из тенденций рынка труда становится также сокращение специалистов узкого профиля, поскольку довольно быстро меняются технологии, которые связаны с их компетенциями (навыками). В настоящее время растет потребность в специалистах, обладающих компетенциями в разных отраслях и способных демонстрировать свои умения и навыки в рамках реализации технологических решений.

Мир существенно изменился и будет меняться также стремительно. Сегодняшний школьник, опираясь на текущую статистику востребованности профессий, ориентируется на успех и рассчитывает стать блогером, smm-специалистом, менеджером, юристом, экономистом, но в будущем понадобятся другие специалисты. И какое же разочарование их ожидает спустя четыре-пять лет обучения после осознания, что ошиблись.

Для того чтобы минимизировать, исключить или даже не допустить таких ошибок проводится мониторинг потребности рынка труда в трудовых ресурсах и их использования, анализируется сложившаяся ситуация и корректируются образовательные программы, готовятся новые программы обучения и переобучения.

Но этого тоже недостаточно, так как современная экономика требует развития таких компетенций молодых людей, которые являются универсальными для всех сфер профессиональной деятельности, то есть носят надпрофессиональный характер [4].

В простом понимании компетенция – это совокупность необходимых качеств работнику, при наличии которых он может качественно выполнять

свою работу и продвигаться по карьерной лестнице. Это динамичная категория, способная к развитию. Чем выше уровень компетенций, тем ценнее специалист.

Жесткие навыки (*hard skills*) – это профессиональные навыки, которые можно измерить и которым можно научить. Для обучения жестким навыкам необходимо усвоить знания и инструкции. Качество обучения можно проверить с помощью экзамена. В качестве примера можно привести знание иностранного языка, использование компьютерных программ, управление автомобилем.

Мягкие навыки (*soft skills*) – универсальные компетенции, которые намного сложнее измерить количественными показателями. Иногда их называют личными качествами. Мягкие навыки во многом зависят от характера человека и приобретаются с опытом. К примеру – это стрессоустойчивость, коммуникабельность, умение работать в команде, лидерство.

В чем же отличие жестких и мягких навыков?

Для освоения жестких навыков необходим интеллект (левое полушарие мозга, IQ, логика), а для развития мягких навыков – «эмоциональность» (правое полушарие мозга, EQ, эмпатия). Требования к жестким навыкам остаются неизменными вне зависимости от людей и компании. Мягкие же навыки изменчивы и ситуативны. Овладеть жесткими навыками можно в различных учебных заведениях, в то время как мягкими навыками человек или обладает от рождения, или приобретает с опытом, путем проб и ошибок. Для жестких навыков существуют подтверждающие удостоверения, сертификаты и дипломы, мягкие навыки не имеют сертификации и доказать их наличие гораздо труднее.

В июне 2021 года в рамках пилотного проекта АНО «Россия – страна возможностей» по оценке и развитию надпрофессиональных компетенций для обучающихся и выпускников высших учебных заведений силами Департамента оценки и методологии АНО «Россия – страна возможностей» было проведено исследование для выявления ключевых непрофессиональных компетенций для обучающихся и выпускников высших учебных заведений. В ходе исследования были проведены онлайн-опросы, в том числе среди 780 представителей работодателей (HR-специалисты и управленцы). Сферы деятельности опрашиваемых работодателей разнообразны: общественное питание, средства массовой информации, торговля, банки, строительство и т.д.

В результате опроса сформирован Топ-7 компетенций среди работодателей (Таблица 1). Лидирующее место среди компетенций для работодателя занимает «партнерство/сотрудничество», то есть умение взаимодействовать, понимание потребностей бизнеса, внутренних и внешних клиентов, ориентация на результат и навыки самоорганизации. В топ рейтинга работодатели определили компетенцию «клиентоориентированность». Для бизнеса она является одной из важнейших, поскольку качественное удовлетворение потребностей внутренних и внешних клиентов способствует росту и прибыльности компании [3]. Работодатели отнесли компетенцию «ориентация на результат» к наиболее существенной для успешной деятельности сотрудника. На этапе отбора кандидата интерес работодателей к

лидерским качествам не проявляется. Поэтому в рейтинг не попадает компетенция «лидерство». Зачастую мнение работодателей практически всегда не совпадает с высокими амбициями молодых начинающих специалистов.

Таблица 1 – Топ-7 компетенций среди работодателей

<b>№ п/п</b>	<b>Компетенции</b>	<b>Наиболее существенные и критичные компетенции для успешности в работе, %</b>
1	Партнерство/сотрудничество	61
2	Клиентоориентированность	56
3	Ориентация на результат	55
4	Планирование и организация	53
5	Анализ информации и выработка решений	50
6	Коммуникативная грамотность	40
7	Саморазвитие	39

Топ-7 компетенций среди работодателей.

По поручению Президента Российской Федерации В.В.Путина (п. 5 Перечня поручений Президента Российской Федерации по итогам заседания Наблюдательного совета АНО «Россия – страна возможностей» от 30.04.2021 № Пр-716) на платформе АНО «Россия – страна возможностей» реализуется проект «Оценка и развитие управленческих компетенций в российских образовательных организациях», основной целью которого является предоставление равных возможностей карьерного развития для каждого гражданина Российской Федерации (в первую очередь для молодых специалистов без опыта работы). Благодаря проекту можно пройти диагностику, проверить и развить свои надпрофессиональные навыки.

Региональным оператором Проекта в Оренбургской области является Центр карьеры ГАПОУ «Учебный центр министерства труда и занятости населения Оренбургской области».

В 2023 году Центром карьеры совместно с представителями образовательных организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций было вовлечено в Проект более 4 тыс. студентов региона, из них почти 2,5 тыс. приходится на 1 курс. Результаты оценки студентов Оренбургской области за 2023 год представлены на рисунке 1.

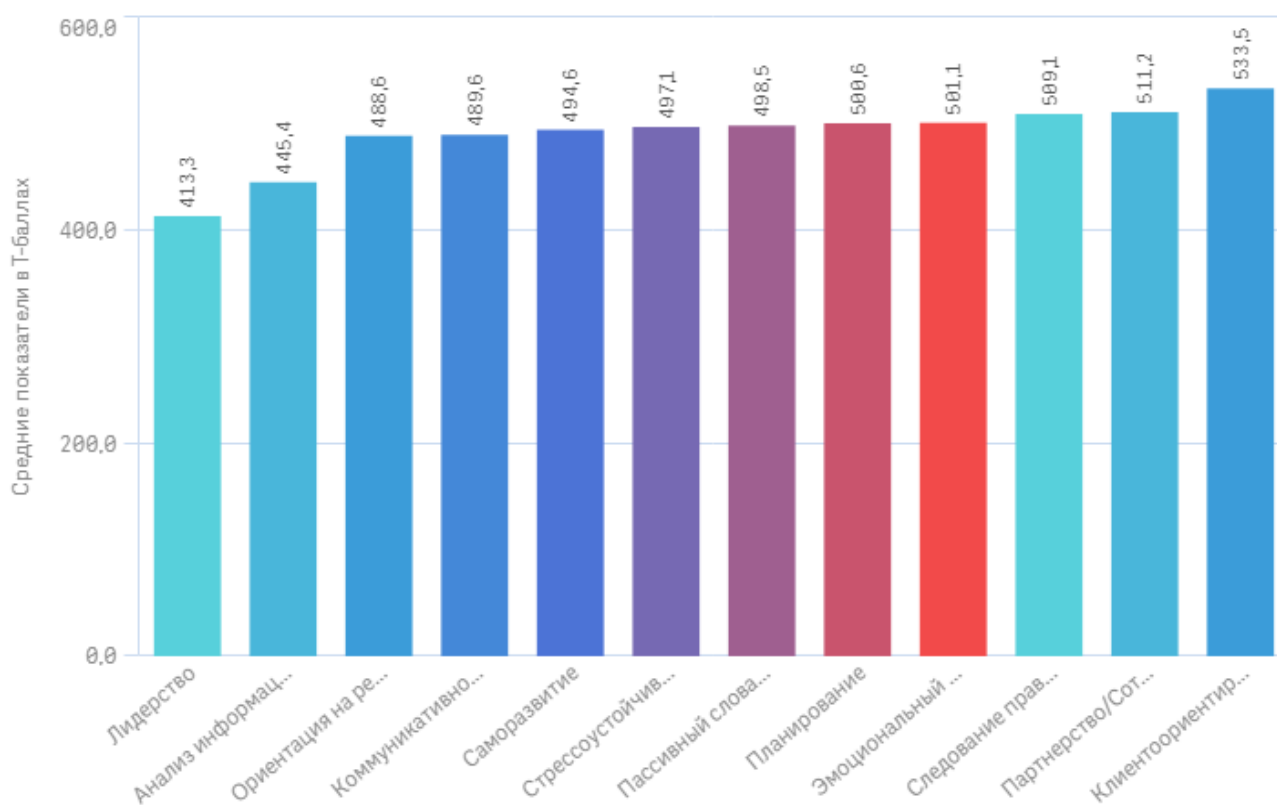


Рисунок 1 – Результаты оценки студентов Оренбургской области за 2023 год

Согласно полученным данным у студентов нашего региона хорошо развита компетенция «клиентоориентированность». Одновременно с этим, практически на одном уровне расположились компетенции: «эмоциональный интеллект», «планирование и организация», «пассивный словарный запас» и «стрессоустойчивость». Заметно отстает компетенция «лидерство». Все и не должны быть лидерами, а многие и не могут или даже не хотят ими быть. Итоги диагностики учитываются при организации мероприятий с будущими молодыми специалистами.

Результаты оценки, достигнутые в ходе проведенной работы, имеют пролонгированный эффект, поскольку процесс самоопределения является динамическим процессом. Важно развивать надпрофессиональные навыки. Так как человек на протяжении всей своей жизни сталкивается с преодолением стресса, построением коммуникаций, ставит перед собой задачи и занимается саморазвитием. А платформа АНО «Россия – страна возможностей» дает уникальную возможность для всех жителей страны не только оценить надпрофессиональные навыки, но и развить их с помощью различных проектов, грантов, онлайн курсов и т.д.

Как уже отмечалось выше, современный меняющийся мир является вызовом для бизнеса и образования и требует, чтобы оно было непрерывным на протяжении всей жизни человека.

### Список литературы

1. Варламова, Д. Атлас новых профессий 3.0. : Интеллектуальная Литература / под ред. Д. Варламовой, Д. Судакова. – М. ; Москва : Альпина ПРО, 2020. – 456 с. – ISBN 978-5-907274-10-5.
2. Варламова, Д. Атлас новых профессий 3.0. : Интеллектуальная Литература / под ред. Д. Варламовой, Д. Судакова. – М. ; Москва : Альпина ПРО, 2021. – 472 с. – ISBN 978-5-907274-10-5.
3. Исследование профиля надпрофессиональных компетенций, востребованных ведущими работодателями при приеме на работу студентов и выпускников университетов и молодых специалистов / Е. А. Степашкина, А. К. Суходоев, Д.Ю. Гужеля; Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Институт образования. – М.: НИУ ВШЭ, 2022. – 32 с. – 100 экз. – (Современная аналитика образования. № 2 (62)).
4. Оценка важности развития надпрофессиональных компетенций у различных категорий персонала / И.А. Егорова, А.Э. Долгирева, Н.В. Коновалова // Электронный научный журнал «Век качества». – 2022, № 2. – с. 235-251. – ISSN 2500-1841.



## **ОСОБЕННОСТИ МОТИВАЦИИ И УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ ТРУДОМ У СОТРУДНИКОВ МАРКЕТ-ПЛЕЙСА**

**Биктина Н.Н., канд. психол.наук, доцент, Шкробко М.Ю.  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Оренбургский государственный университет»**

Каждая организация состоит из людей. Мотивы и потребности отдельных сотрудников влияют на благосостояние коллектива, эффективность и качество труда, конкурентоспособность предприятия.

В современных условиях активного экономического развития общества и работодатели предъявляют высокие требования к эффективности профессиональной деятельности личности, что влияет на удовлетворенность трудом, и в целом, на трудовую мотивацию человека.

Известно, что мотивы трудовой деятельности включают и аффективные компоненты. Человек, удовлетворенный трудом, обычно отличается положительным эмоциональным состоянием, поэтому мы посчитали актуальным изучение взаимосвязи мотивов трудовой деятельности и удовлетворенности трудом.

Обратимся к определению понятий «мотивация» и «удовлетворенность трудом».

И. Гущина определяет трудовое мотивирование как процесс стимулирования отдельного исполнителя или группы людей к деятельности, направленный на достижение целей организации и продуктивное выполнение принятых решений или намеченных работ. Это определение указывает на взаимосвязь управленческого и индивидуально-психологического содержания мотивации [1].

А.Я. Кибанов рассматривает мотивацию трудовой деятельности как стремление работника удовлетворить свои потребности в определенных благах посредством труда, направленного на достижение целей организации [2].

Н.Ф. Наумова рассматривала удовлетворенность трудом с точки зрения показателя социального статуса работника [3]. В.А. Ядов же видит в удовлетворенности трудом степень адаптации человека к профессиональной деятельности [4]. А.Г. Здравомыслов рассматривал удовлетворенность трудом как показатель отношения работника к своему труду [5].

Филлипова А.В. в своем исследовании выявила, что среди факторов профессиональной деятельности у женщин преобладают мотивы «условия и структурирование работы», «социальные контакты, взаимоотношения с коллегами и руководством», а у мужчин — «высокий заработок, признание, власть и влияние, самосовершенствование» [6].

А.И. Вишняков выявил взаимосвязь психологических особенностей трудовой мотивации с ценностными ориентациями у сотрудников медицинских

организаций, а именно, мотивация на процесс коррелирует с ориентацией на социальную активность и ориентацией на здоровье [7].

Цель нашего исследования стало изучение особенностей мотивации и удовлетворенности трудом у сотрудников маркет-плейса.

Для реализации цели и поставленных задач мы использовали следующие методики:

1) Методика выявления социально-психологических установок личности в мотивационно-потребностной сфере, направленных на «альтруизм-эгоизм», «процесс-результат» О. Ф. Потемкиной.

2) Методика выявления социально-психологических установок личности в мотивационно-потребностной сфере, направленных на «свободу – власть», «труд – деньги» О. Ф. Потемкиной.

3) методика А. В. Батаршева «Интегральная удовлетворенность трудом»;

4) методика изучения мотивационного профиля личности Ш. Ричи – П. Мартина.

Выборку для данного исследования составили 2 группы испытуемых: 30 администраторы пунктов выдачи заказов KazanExpress в г. Оренбург и 30 сотрудников сетевого ритейлера «Лента».

На первом этапе исследования с помощью методики «Мотивационный профиль личности» Ричи – Мартина были выявлены степень значимости основных потребностей в трудовой деятельности у администраторов пунктов выдачи заказов KazanExpress и сотрудников сетевого ритейлера «Лента». Следовательно, у администраторов пунктов выдачи заказов KazanExpress средние значения мотивационных факторов распределились следующим образом (в порядке убывания значения):

1. признание
2. интересная работа
3. вознаграждение
4. креативность
5. достижения
6. самосовершенствование
7. структурирование
8. условия работы
9. разнообразие
10. социальные контакты
11. взаимоотношения
12. власть и влияние.

У сотрудников сетевого ритейлера «Лента» средние значения факторов распределились следующим образом (в порядке убывания значения):

1. вознаграждение
2. условия работы
3. структурирование
4. интересная работа
5. взаимоотношения

6. социальные контакты
7. разнообразие
8. признание
9. достижения
10. власть и влияние
11. самосовершенствование
12. креативность

Статистическая проверка различий средних значений по мотивационным факторам в двух выборках выявила значимые различия по критерию U – Манна-Уитни в факторах «условия работы», «признание», «интересная работа», «вознаграждение», «структурирование».

Следовательно, преобладающее значение в трудовой мотивации администраторов пунктов выдачи заказов KazanExpress имеют факторы «признание», «интересная работа», «вознаграждение», а у сотрудников сетевого ритейлера «Лента» - преобладают факторы «вознаграждение», «условия работы», «структурирование».

По результатам исследования удовлетворенности трудом из всех администраторов пунктов выдачи заказов KazanExpress 3,3 % имеют низкий общий уровень удовлетворенности трудом, 13, 3 % - средний уровень и 83, 3 % - высокий. Средний уровень выборка имеет по параметрам «предпочтение выполняемой работы высокому заработку» и «профессиональная ответственность». Низкий уровень – по параметру «удовлетворенность взаимоотношениями с руководством».

Из сотрудников сетевого ритейлера «Лента» 6,7 % имеют низкий уровень удовлетворенности трудом, 40% - средний уровень и 68, 3% - высокий. У респондентов выявлены высокие показатели удовлетворенности по параметрам: «интерес к работе», «удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками», удовлетворенность условиями труда».

Следовательно, общая удовлетворенность трудом двух выборок не имеет сильных различий и её можно оценить как высокую в соответствии с ключом методики А. Батаршева.

#### Список литературы

1. Гущина, И. Трудовая мотивация как фактор повышения эффективности труда // Общество и экономика. 2000. №1. - С. 169-174.
2. Кибанов, А.Я. Мотивация и стимулирование персонала взаимосвязь понятий // Кадровик. Кадровый менеджмент. 2008. №6.- С. 17-23.
3. Наумова, Н.Ф. , Слюсарянский, М.А. Удовлетворенность трудом и некоторые характеристики личности//Социальные исследования. Вып. 3. М.: Наука, 1970. – С. 53 – 55.
4. Ядов, В. А. О диспозиционной регуляции социального поведения личности. Методологические проблемы социальной психологии. М.: МГУ, 1975. – 130 с.

5. Здравомыслов, А. Г. Потребности, интересы, ценности. М.: Академия, 1986. – 345с.
6. Филиппова, А. В. Особенности профессиональной мотивации у фрилансеров // Шаг в науку, 2022, № 2. — С. 82–85.
7. Вишняков, А.И. Психологические особенности трудовой мотивации и ее взаимосвязь с ценностными ориентациями сотрудников медицинских учреждений // АНИ: педагогика и психология. 2016. Т. 5., № 3(16).- С.245-248

## **ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ ПРАКТИКА: ОПЫТ НАСТАВНИЧЕСТВА**

**Вильданова М.А., канд. техн. наук, доцент  
Бузулукский гуманитарно-технологический институт (филиал) ОГУ**

Имея большой стаж работы на производстве, в лаборатории Центра охраны окружающей среды Куйбышевской железной дороги – филиала открытого акционерного общества «Российские железные дороги» и осуществляя руководство производственной практики студентов на предприятии, решила отметить некоторые значимые аспекты практик.

Производственная практика, для предприятия, это одни проблемы и сложности, например, в процессе оформления, с правовой стороны, практиканта. Да и найти наставника тоже не просто, в настоящее время все рабочие процессы настолько сложны и требуют собранности, внимания, ответственности что мало кто из сотрудников готов пожертвовать своим временем.

Центр охраны окружающей среды организационно входит в приписной штат органа Управления Куйбышевской железной дороги и находится на финансово-хозяйственном обслуживании в Административно-хозяйственном центре, являющимся структурной единицей Куйбышевской железной дороги.

Результаты, полученные в лаборатории, направлены на обеспечение производственного экологического контроля предприятий ОАО «РЖД» и на контроль соблюдения требований природоохранного законодательства.

В областях, закрепленных аттестатом аккредитации, лаборатория осуществляет:

- контроль за соблюдением допустимых концентраций в природной;
- контроль атмосферного воздуха на селитебной территории, в санитарно-защитной зоне предприятия, с целью контроля воздействия предприятия на окружающую среду;
- контроль промышленных выбросов от стационарных и передвижных источников с целью соблюдения нормативов предельно допустимых выбросов в атмосферный воздух;
- контроль физических факторов в жилых, общественных зданиях, помещениях и на селитебных территориях;
- контроль почвы или грунтов в местах временного накопления отходов.

Сотрудники лаборатории, непосредственно участвующие в измерениях, несут личную ответственность за:

- выполнение требований и процедур руководства по качеству, документированных процедур системы менеджмента;
- соблюдение нормативных документов, регламентирующих методы (методики) измерений;
- следование требованиям эксплуатационных документов на средства измерений, вспомогательное оборудование;

- соблюдение требований к объективности, достоверности и конфиденциальности испытаний (измерений);
- правильность регистрации данных, ведения рабочей и отчетной документации;
- выполнение правил охраны труда, пожарной безопасности и промышленной санитарии;
- соблюдение требований к состоянию (чистоте) рабочих мест.

Допуск студентов к проведению конкретных работ осуществляется после соответствующего индивидуального или коллективного обучения методикам испытаний, проверки знаний нормативных документов, правил работы с оборудованием, правил охраны труда, пожарной безопасности и т.д. В процессе обучения студент должен:

- изучить нормативные правовые акты, документы в области стандартизации, правила и методы измерений, в том числе правила отбора проб, и иные документы, указанные в области аккредитации;
- изучить инструкции по эксплуатации средств измерений и инструкции по охране труда, знание которых обязательно для работы в данной должности;
- усвоить правила по эксплуатации средств измерений и другие нормативно-технические документы, их практическое применение на рабочем месте;
- обучиться применяемым в лаборатории методам измерений;
- отработать четкое ориентирование на своем рабочем месте;
- приобрести необходимые практические навыки в выполнении испытаний и измерений, заявленных в области аккредитации.

Работники лаборатории несут персональную ответственность за качество выполнения измерений и требований по ограничению распространения информации, получаемой при исследованиях, вся информация, касающаяся деятельности лаборатории по проведению испытаний, а также взаимодействия с заказчиками, является конфиденциальной. Именно поэтому в своей основе студентам не позволяют работать с основным массивом данных.

Работая в лаборатории на приборе "Капель" по методикам «Количественный химический анализ вод. Методика выполнения измерений массовых концентраций в пробах природных, питьевых и очищенных сточных вод с применением системы капиллярного электрофореза "Капель"» и позволяя выполнять студентам измерения, обрабатывать полученную информацию автор неслал персональную ответственность за достоверность выполненных измерений, конфиденциальность и т.д. Риски? Да, пути решения: создание дружелюбной атмосферы, личный контакт, установление связей между сотрудниками все это работает на сплочение и позволяет почувствовать студента частью коллектива, а значит разделить корпоративные стандарты и ценности.

Эта одна из проблем, но и другая не менее значимая это трудозатратность. Выполняя фактически роль наставника, сложнее решать свои исполнительские задачи, ведь часть рабочего времени тратится на обучение

студента. Это влияет на производительность, но мы нашли приемлемый выход из данной ситуации. В любом производственном процессе есть ряд подготовительных операций которые и могут выполнять практиканты имея лишь теоретический знания и небольшие практические умения полученные в учебном заведении. Стоимость комплекта оборудования для системы капиллярного электрофореза "Капель"» превышает 2000000руб, а ответственность за исправную работу несет непосредственно оператор, следовательно допустить практиканта к работе на приборе без базовых теоретических основ невозможно. Поэтому на первом этапе прохождения практики студентам предлагают изучить методическую литературу по работе на приборе, затем методики выполнения анализа и только после этого постепенно включают в рабочий процесс по выполнению вспомогательный операций.

Однако, стоит отметить, что студенты обладают высокой мотивацией и желанием проводить исследования, анализировать результаты и делать соответствующие выводы. И как правило практиканты достаточно быстро учатся первичным навыкам работы, и данном этапе все дальнейшие действия зависят от руководителя практики, насколько он уверен в профессионализме студента, его знаниях и умениях. Мой личный опыт наставника позволяет в течении месяца подготовить из студента своего дублера, помочь ему освоить новые процессы работы на современном оборудовании, не имеющего аналога в учебном заведении.

Да, весь цикл выполнения научных исследований дублер(студент) выполнить не может, в силу ограниченности по времени, но и разгрузить в пиковые нагрузки, а таких не мало, может. Но и как положительное стоит отметить, обучая практиканта наставник сам повышает свой профессиональный уровень, задумывается как оптимизировать процессы, которые за годы работы доведены до автоматизма. Конечно присутствуют определенные риски, но именно это позволяет быть на рабочем место более собранным, служить примером в отношении к работе, к рабочему месту, к уровню твоего профессионализма и желанию его повышать. Ну и последний серьёзный мотиватор, для наставника, это чувство признательности!

Что дает производственная практика студенту? Написано много, но наиболее полно, на мой взгляд, раскрыто Максимовой О. А. Она показывает, что практическое участие в производстве позволит студенту не только реально увидеть все положительные и отрицательные стороны технического состояния производства, но окончательно определиться в правильности выбора профессии. Практика для студентов, безусловно, является очень важной частью процесса обучения, и это, пожалуй, единственная возможность проявить свои знания и умения в реальных условиях производства. [1]

Много проблем и с правовой стороной процесса оформления практиканта. В нашей, экологической лаборатории, оформляют практиканта без зачисления в штат. То есть, студент не получает конкретную трудовую функцию и не несет ответственность. Однако, правила внутреннего распорядка,

действующие на предприятии, и правила охраны труда на него распространяются. Для зачисления студентов в лабораторию издается приказ, в котором прописываются имена студентов, сроки и цели практики, порядок прохождения, ответственный наставник и пр.

Со стороны наставника, хочется добавить, в процессе практики необходимо находить баланс между самостоятельной работой студентов и своим присутствием, и поддержкой. Наставник должен стимулировать студентов к самостоятельному решению задач, но всегда готов, в случае необходимости, помочь и подсказать. Стараться быть внимательным к вопросам и идеям студентов, поддерживать активное общение и диалог с ними. Студенты всегда должны иметь возможность задавать вопросы, высказывать свои мысли, делиться своими предложениями и не бояться быть непонятым. Это помогает им развивать критическое мышление и самостоятельность, а наставнику улучшить свою профессиональную компетенцию.

Производственная практика, в целом для предприятия, по факту хоть и связана с рядом трудностей, однако, является прекрасной возможностью присмотреть себе персонал заранее и привлечь в компанию молодые кадры, обучая их в соответствии с перечнем объектов контроля, закрепленных за аккредитованной лабораторией.

#### Список литературы

1. Максимова, О. А. Взаимодействие учебного заведения и работодателя в период прохождения студентами практики: пути совершенствования / О. А. Максимова. — Текст : непосредственный // Молодой ученый. — 2014. — № 3 (62). — С. 947-949. — URL: <https://moluch.ru/archive/62/9271/> (дата обращения: 24.12.2023).



## ОСОБЕННОСТИ И ПРОБЛЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫБОРА СОВРЕМЕННОЙ МОЛОДЕЖИ

**Дорохова Н.В., д-р экон. наук, доцент**

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования**

**«Воронежский государственный университет»**

В современных условиях развития общества и экономики особое значение приобретают знания и информация, как важнейшие факторы производства. Роль человека в экономике многократно возрастает и существенно трансформируется, он выступает драйвером научно-технического и социально-экономического прогресса. Как отмечает Шомахов К.Р. «...государство может обладать природными, технологическими, финансовыми ресурсами, но всё это не имеет значения без высококвалифицированных кадров и высокого уровня человеческого развития. В современном, быстро меняющемся мире роль человеческого капитала постоянно возрастает. В век цифровизации и трансформации производственных процессов человеческий капитал становится фундаментом развития экономики любой страны» [1]. Данные обстоятельства определяют высокий научный и практический интерес, проявляемый к проблемам повышения качества трудовых ресурсов, их профессиональной подготовке. Особое внимание в связи с этим уделяется также исследованию специфики профессионального самоопределения подрастающего поколения, формированию трудовых ценностей и установок молодежи.

В настоящее время в общественной и экономической жизни нашей страны начинает проявлять активность поколение Z, часть представителей которого уже достигла совершеннолетия и вступила в трудовую жизнь (по статистическим данным доля представителей данного поколения в общей численности занятого населения в настоящее время незначительна и в РФ не превышает 1%), а оставшиеся получают в настоящее время образование и делают свой профессиональный выбор. При этом, представители данного поколения отличают активное использование во всех сферах жизнедеятельности Интернета и цифровых гаджетов, отсутствие интереса к получению фундаментального образования, нежелание работать по графику, стремление к отдыху и удовольствию. Все это накладывает отпечаток на профессиональный выбор современной молодежи, актуализирует потребность в модификации методов профориентационной работы, использования в ней современных, прежде всего основанных на цифровых и Интернет-технологиях методах [2].

При этом, как во всем мире, так и в нашей стране большую остроту имеет проблема молодежной незанятости, отмечается масштабирование такого явления как «NEET-молодежь», изменение ценностных и мотивационных установок молодого поколения. «NEET-молодежь» - это население в возрасте 15-24 лет, которое в настоящее время не учится и не работает. Данная группа

молодежи по своей сути представляет собой социальных иждивенцев. Ее разрастание выступает серьезной угрозой не только в экономическом, но и в социальном плане. Соглашаясь с позицией многих исследователей данного явления, можно утверждать, что вероятность того, что представители данной группы изменят модель своего поведения, в том числе и трудового, весьма низкая [3]. Формирование данной группы населения можно объяснить как особенностями современной молодежи, относящейся к поколению Z, так и проблемами в системе профессиональной ориентации подрастающего поколения и спецификой их профессионального выбора. В числе наиболее актуальных проблем профессиональной ориентации на современном этапе развития можно назвать следующие:

- 1) отсутствие актуальных специфике современной молодежи подходов и методов профориентационной работы;
- 2) формальный подход к осуществлению профориентации в школах, в том числе по причине отсутствия высококвалифицированных специалистов в данной сфере, а также высокой загруженности учителей;
- 3) отсутствие понимания со стороны родителей важности профориентационной работы;
- 4) дефицит объективной и оперативной информации о трансформации рынка труда и быстроменяющемся мире профессий;
- 5) глубокая «погруженность» современной молодежи в Интернет-пространство, восприятие его, как единственно достоверного источника информации и так далее.

Также особенности современной молодежи накладывают значимый отпечаток на процесс ее профессионализации, на формирование модели трудового поведения [4]. С целью выявления проблем и особенностей профессионального выбора и трудового поведения молодежи учеными Воронежского государственного университета было проведено исследование в форме анкетного опроса, респондентами в котором выступили работники предприятий области соответствующего возраста. В результате было получено следующее:

– выявлена низкая эффективность и недостаточность охвата детей и молодежи профориентационными мероприятиями, прежде всего, из-за трансформации системы ценностей и мотивационных установок подрастающего поколения;

– обозначена проблема «скрытой» дискриминации молодежи при трудоустройстве по причине отсутствия опыта работы;

– зафиксирован дисбаланс между спросом и предложением на рынке труда. Так, молодежь отмечает несоответствие полученной профессии имеющимся на рынке труда вакансиям;

– отмечена проблема несоответствия размеров предлагаемой оплаты труда зарплатным ожиданиям молодежи;

– установлено наличие значимых барьеров для профессионального и карьерного роста молодежи.

Полученные результаты позволили сформулировать ряд рекомендаций, адресованных региональным органам власти, работодателям, профсоюзным и образовательным организациям [5]:

1) разработка и внедрение новых методик профориентационной деятельности, учитывающих специфику ценностей и мотивов поколений Z и «альфа» и базирующихся на современных цифровых инструментах;

2) «закрепление» молодежи в экономике путем создания новых высокотехнологичных и высокопроизводительных рабочих мест, расширения программ поддержки молодых семей, привлечения талантливой молодежи из других стран для получения профессионального образования и последующего трудоустройства;

3) распространение практики субсидирования трудоустройства молодежи, совершенствование взаимодействия между всеми сторонами социального партнерства. Реализация такого сотрудничества должна включать в себя активное участие работодателей в разработке и реализации образовательных программ, в том числе в части предоставления баз для осуществления практической подготовки и стажировок;

4) расширение форм взаимодействия работающей молодежи и профсоюзов, активное вовлечение молодежи в профсоюзы.

#### Список литературы

1. Шомахов К.Р. Человеческий потенциал как фактор экономического роста и экономической безопасности России // Экономическая безопасность. – 2023. – Том 6. – № 4. – С. 1381-1402.

2. Афанасьев В. В., Куницына С. М., Нечаев М. П., Фролова С. Л. Система профориентации: проблемы, тенденции, опыт реализации и перспективы развития // Инновационные проекты и программы в образовании. – 2019. - №1 (61). – С. 6-16.

3. Буланова М. НЕЕТ-молодежь: опыт международной диагностики // Вестник РГГУ. Серия «Философия. Социология. Искусствоведение». – 2018. - №3 (13). – С. 54-62.

4. Бельская Ю.В., Борисова А.А., Хохолуш М.С. (2023). Поколение «Z» на рынке труда: к чему быть готовым HR-системам? // Экономика труда.- 2023. - Т. 10. - № 1. – С. 85-96.

5. Дашкова Е.С., Дорохова Н.В. Современное состояние и проблемы трудоустройства и занятости молодежи Воронежской области / В сборнике: Инновационные доминанты социально-трудовой сферы: экономика и управление.- 2023. М.: Издательство Истоки.

## **КАК ПОДДЕРЖАТЬ ИНТЕРЕС И МОТИВАЦИЮ К ИЗУЧАЕМЫМ ДИСЦИПЛИНАМ У СТУДЕНТОВ ВО ВРЕМЯ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА**

**Иванова В. С.**

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

В процессе обучения высококвалифицированного специалиста важную роль играют мотивация и интерес обучаемого. Практика показывает, что снижение интереса или его утрата наблюдается при появлении трудностей в обучении. В связи с этим важно уделять внимание психологическим аспектам в образовании.

Мотивация бывает внешняя и внутренняя. Внешняя мотивация основывается на получении чего-то важного или избегании чего-то опасного со стороны окружения. Примерами положительной мотивации могут быть: хорошая успеваемость, участие в научно-исследовательской и творческой деятельности, удовлетворенность результатами учебной деятельности, уважение педагогов, лидерство в группе, одобрение со стороны социума возможность получения материального вознаграждения, различные виды признания и благодарности. Внешними отрицательными мотивами могут быть давление со стороны администрации учебного заведения или родителей, а также стремление избежать неприятностей во взаимоотношениях с педагогами, осуждения со стороны социума.

Внешнюю мотивацию организовать проще, но она со временем ослабевает, на неё влияют независимые от человека факторы.

Внутренняя мотивация не зависит от внешних факторов и основывается только на личных желаниях и потребностях человека, поэтому она более стабильна. Внутреннее мотивированное поведение порождается чувством личного удовлетворения, которое оно приносит, и человек получает радость от выполнения задачи.

Уверенное движение вперед зависит от сочетания внешних и внутренних факторов, которые со временем могут меняться. Внешние стимулы и вознаграждение не всегда работают, а иногда приводят к противоположному результату. Так, соревновательные элементы могут вызывать излишнее напряжение вместо позитивных эмоций, которые присутствовали раньше: радость, свобода, расслабленность. Таким образом, при замене внутренней мотивации внешней может получиться так, что обучающиеся перестанут быть заинтересованными в деятельности. Яркий пример, когда студент учился в удовольствие, стремился получать хорошие оценки, но получил удовлетворительную отметку по одной из дисциплин. В этом случае, может быть снижен результат в целом. При исчезновении вознаграждения (стипендии) человек отказывается выполнять то, что совсем недавно ему было в радость и интересно.

Важным умением в достижении цели становится умение создавать себе мотивацию, быть самомотивированным. Люди, обладающие этим качеством, будут лучше учиться и улучшать свои навыки. В основе эффективной самомотивации лежат установки, связанные с личной активностью и способностью справляться с трудностями. «Я смогу это сделать», «Я справлюсь» и другие. Самомотивированный человек четко знает, к чему стремится, готов много работать, чтобы достигнуть цели.

Опираясь на изложенное выше, можно отметить, насколько важно развивать внутреннюю мотивацию человека. И здесь большую роль играет профорентация, деловые игры, «день открытых дверей», посещение выставок, форумов, конференций и других подобных мероприятий, где потенциальные специалисты могут увидеть достижения в профессиональной сфере и практическое применение навыков, полученных в процессе обучения.

Часто причиной снижения мотивации бывают внутренние ограничения: отсутствие желания что-то делать; человек начинает что-то и бросает; страх начинать новое; есть идея, но нет инструментов и понимания как можно реализовать задуманное. Проблема носит комплексный характер. У обучающегося нет четких представлений о том, как будет выглядеть результат его деятельности, что это даст для развития его личности в профессиональной деятельности, как изменится его жизнь, и поэтому его мотивация к достижению снижена.

Для решения этой проблемы можно применить одну из эффективных техник – пирамиду логических уровней Роберта Дилтса, представленную на рисунке 1. Суть данного метода в том, что ни одна проблема не может быть качественно решена на том уровне, на котором она возникла. Чтобы найти выход следует подняться на уровень выше, и лишь тогда станет ясно, как двигаться дальше.



Рисунок 1 – Пирамида логических уровней Роберта Дилтса

Если есть проблема в мотивации, то важно понять, на какой вопрос она отвечает, к какому уровню относится. Разместить её на этом уровне и подняться на ступень выше для её решения. Разбирать проблему важно с «нижнего этажа», постепенно перемещаясь по ступенькам вверх.

Иванов В.Н. подчеркивает, что: "успешное решение любой задачи, стоящей перед университетом, предполагает переход на один логический уровень её осознания вверх. Так решается задача, стоящая перед отдельным человеком, и задача, стоящая перед такой организацией, как университет, которую решают её управленцы" [1].

Для многих людей тяжело себя мотивировать на обучение по причине желания сразу начать работать, либо хотят получать моментальную отдачу в виде материального вознаграждения и применения на практике полученных навыков. Кроме того, не всегда ясна цель изучения материала, по причине того, что неясно, как изученный материал поможет в практической деятельности. Когда человек изучает большинство учебных дисциплин (деятельность, которая требует большого количества времени без отдачи), то существует большой риск того, что спустя некоторое время человек прекратит этим заниматься.

Обучение требует терпения, так как долгое время не будет ни результатов, ни денег от профессиональной деятельности, ни практического применения полученных навыков.

Земцова О.В. и Карловская Ю.Ю. обратили внимание, на то, что "использование технологий нейролингвистического программирования может эффективно включаться в образовательный процесс, при котором мозг переобучается путем замены старых «программ» на новые, что создаёт более

продуктивные формы поведения и реагирования на внешние и внутренние стимулы" [2].

Поддержать будущего специалиста в процессе обучения можно следующим образом.

1. Определить долгосрочные и краткосрочные цели, обращая внимание на то, что цели должны быть понятными и четкими. Например, в долгосрочной перспективе успешно защитить диплом, а в процессе обучения успешно и вовремя проходить промежуточную аттестацию.

2. Раздробить сложные цели на мелкие, с подробным описанием того, как человек намерен достичь своей цели.

3. Внешние стимулы могут дополнить внутреннюю мотивацию. На этом этапе важно запланировать какие-то приятные события или подарки для себя после достижения даже небольших целей.

4. Мозг устроен таким образом, что любые изменения могут привести к сопротивлению. На этом этапе важно адаптировать мозг к обучению, здесь важно делать всё возможное, чтобы пребывать в состоянии обучения как можно дольше – через время желание учиться возникнет. И тогда этот процесс станет основным, а отвлечение от него, уже будет восприниматься некомфортно. На этом этапе важна регулярность и концентрация на обучении. Фокус на других видах деятельности сделает обучение изнурительным. Здесь важна концентрация на конкретной задаче, чем выше концентрация, тем быстрее можно справиться с задачей.

5. Мы стремимся получать удовольствие и избегать боли. На этом этапе важно представить последствия лени и прокрастинации. И обязательно представить позитивные последствия достижения цели. В моменте обучения важно исключить отвлечения, рекомендуется перевести телефон в беззвучный режим.

6. Важно достигнуть своей первой краткосрочной цели. Это необходимо, так как позволяет ощутить, что человек стал лучше, достиг нового уровня.

Ковшова Т.П. и Гакельберг Т.Б. считают актуальной "синергию компонентов: умственные способности, время, ранее полученные знания, мотивация, позитивный настрой, склад ума и навыки учебы, техники обучения и техники достижения высоких результатов, а также навыки получения высоких оценок вместе дают заветную успеваемость студента вуза" [3].

Подкреплять интерес и мотивацию в процессе обучения важно через цель, эмоции и ценности человека.

Пирогланов Ш.Ш. и Анцупов И.С. придают значение междисциплинарным научно-практическим семинарам-конференциям или семинарам – круглым столам. Ведь "в ходе таких занятий преподаватели и студенты будут интенсивно коммуницировать. Именно в ходе такой коммуникации студент имеет широкие возможности для получения не только объективной оценки результатов его научного исследования, но и получить рекомендации по расширению самой идеи и связанных с ней моментов" [4].

Обучающихся кафедры механики материалов, конструкций и машин для повышения мотивации регулярно приглашают на тематические мероприятия, связанные с их будущей профессиональной деятельностью, а будущим студентам на простых вещах (бумага, клей, конструктор) объясняют сложные вещи (сопромат, механику).

#### Список литературы

1. Иванов, В. Н. Формулирование миссии университета в условиях цифровой трансформации / В. Н. Иванов // Архитектурно-строительный и дорожно-транспортный комплексы: проблемы, перспективы, инновации : Сборник материалов VII Международной научно-практической конференции, приуроченной к проведению в Российской Федерации Десятилетия науки и технологий, Омск, 24–25 ноября 2022 года. – Омск: Сибирский государственный автомобильно-дорожный университет (СибАДИ), 2022. – С. 263-266. – EDN UEFSJI.

2. Земцова, О. В. Технологии НЛП в обучении иностранному языку / О. В. Земцова, Ю. Ю. Карловская // Лингвистика. Лингводидактика. Межкультурная коммуникация : Сборник научных трудов. – Липецк : Липецкий государственный педагогический университет имени П.П. Семенова-Тян-Шанского, 2023. – С. 124-128. – EDN GXGHJF.

3. Ковшова, Т. П. К вопросу об эффективности обучения в вузе / Т. П. Ковшова, Т. Б. Гакельберг // Образование и проблемы развития общества. – 2020. – № 2(11). – С. 83-92. – EDN YONWUA.

4. Пирогланов, Ш. Ш. Внешняя и внутренняя мотивация студентов к занятиям научной деятельностью как перспективное направление реализации индивидуальных образовательных траекторий / Ш. Ш. Пирогланов, И. С. Анцупов // Педагогический вестник. – 2022. – № 24. – С. 62-64. – EDN QDBMYF.



# **ОПЫТ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОЕКТА КАРЬЕРНОГО РОСТА МОЛОДЕЖИ НА ПРИМЕРЕ ОРЕНБУРГСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО УНИВЕРСИТЕТА**

**Кислова И.А.**

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

В настоящее время все более актуальными становятся не только вопросы занятости выпускников вузов, но и выбора ими своего карьерного трека, наиболее полной реализации их профессионального и личностного потенциала. Молодые специалисты, выходящие на рынок труда после окончания вуза, как правило, сталкиваются с различными сложностями и проблемами [1]. Поэтому приоритетной задачей вуза является подготовка будущих выпускников к предстоящей трудовой деятельности по выбранному направлению подготовки, обучение их технологиям и навыкам поиска работы, а также построению их карьерной траектории.

С целью приобретения обучающимися практических знаний в определении своей карьерной траектории развития Центр занятости и карьеры ОГУ совместно с факультетами и институтами вуза разработал и реализован проект «Образовательная программа карьерного роста молодежи в экосистеме кадрового партнерства вуза» в рамках программы стратегического академического лидерства «Приоритет 2030». Основными задачами проекта является развитие компетенций обучающихся в области softskills и повышения уровня профессионального самоопределения, содействие студентам в поиске работы, а также получение навыков планирования и построения перспективного карьерного плана [2].

С учетом целевой аудитории обучающихся в структуру образовательной программы карьерного роста молодежи в экосистеме кадрового партнерства вуза вошло три блока программы.

Первый блок представляет собой электронный курс «PRO навыки построения карьеры» в системе Moodle, он предназначен для успешного освоения и текущего контроля знаний, умений и навыков обучающихся 1 курса всех направлений подготовки. Материал курса разработан сотрудниками Центра занятости и карьеры Оренбургского государственного университета.

Электронный курс включает в себя пять разделов: «Стратегия и тактика построения карьеры», «Формирование профиля профессионала - молодого специалиста», «Практические аспекты процесса трудоустройства», «Особенности прохождения интервью у работодателя», «Индивидуальный план развития молодого специалиста» (рисунок 1). В разделы электронного курса входят презентации, видеоматериалы, ссылки на полезные статьи, глоссарий. Изучая материалы курса, первокурсники усвоили азы, необходимые тем, кто хочет работать и развиваться в будущей профессии. Главными

преимуществами и достоинствами этого курса являются комплексность и методичность в представлении практических заданий. По итогам освоения курса студенты прошли итоговые задания: тест «Оценка надпрофессиональных компетенций soft skills!» от АНО «Россия – страна возможностей», тест по результатам изучения курса. По окончании обучения более двухсот студентов-первокурсников не только овладели стратегией построения карьерной траектории и практическими навыками процесса трудоустройства, но и получили сертификаты по итогам успешного прохождения курса и выполнения всех заданий, а лучшие из них получили дипломы [3].

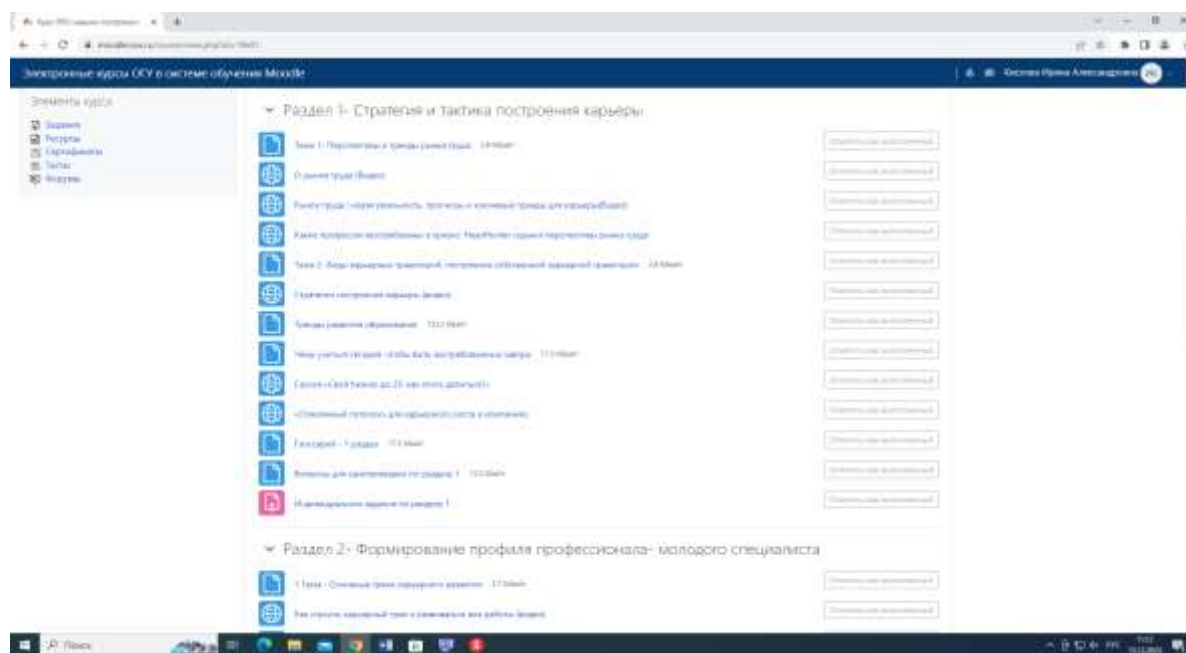


Рисунок 1 – Разделы курса «PRO навыки построения карьеры» в системе Moodle

Следующий блок образовательной программы предназначен для студентов, обучающихся на вторых и третьих курсах Оренбургского государственного университета. В рамках мероприятий программы для повышения конкурентоспособности будущих молодых специалистов на современном рынке труда были приглашены партнеры вуза: министерство труда и занятости населения Оренбургской области, министерство цифрового развития и связи Оренбургской области, государственное казенное учреждение «Центр информационных технологий Оренбургской области», Tele2, Компании SuperJob и HeadHunter.

На практикуме «Технология карьеры», проводимом в интерактивной игровой форме, сотрудники министерства проинформировали обучающихся об основных тенденциях и изменениях рынка труда не только в регионе, но и в целом по России, о требованиях, предъявляемых работодателями к соискателям в современных реалиях.

Для обучающихся прошли мастер-классы от представителей крупнейших платформ по онлайн-рекрутингу – HeadHunter и SuperJob. Компания HeadHunter выступила с презентацией мастер-класса «Как из 1000 работодателей выбрать своего?» в онлайн-формате. На мероприятии обучающиеся 2 и 3 курса узнали о способах поиска работы, маркерах стабильного и надежного работодателя для соискателя и о том, на что в первую очередь нужно обратить внимание при трудоустройстве. Слушателям рассказали, какие критерии в наше время предъявляются к соискателям, и в частности - к молодым специалистам, недавно вышедших из стен образовательных учреждений. Спикеры дали советы по составлению эффективного, конкурентного резюме, проинформировали, как следует вести себя на собеседовании, чтобы оставить благоприятное впечатление и повысить шансы на получение интересной и перспективной работы.

Актуальными и познавательными для ребят стали мастер-классы от SuperJob «Интервью с работодателем: пошаговое руководство к успеху» и «Советы для начала успешной карьеры». Студентам интересно было услышать о том, как стажировка может стать инструментом при получении профессиональных компетенций, практических навыков и новых знаний, а в дальнейшем - навигатором в построении карьеры, а также как важна система наставничества для молодого специалиста, только что вышедшего из стен университета [4].

Кроме того, в рамках освоения второго блока образовательной программы карьерного роста молодежи с лекторием «Миссия: составить резюме и пройти собеседование» выступили представители компании Tele2. На мероприятии спикер проинформировал обучающихся о том, как результативно пройти собеседование и обойти все подводные камни в ответе на каверзные и неудобные вопросы работодателя.

Цикл семинаров-тренингов «Траектория успешной карьеры» стал третьим блоком программы карьерного роста молодежи. Цикл лекций «Траектория успешной карьеры» проводится сотрудниками Центра занятости и карьеры для студентов-старшекурсников, целевой аудиторией студенты четвертого и пятого курсов [5]. Программа семинара-тренинга включает в себя следующие вопросы:

- 1 Карьерная траектория и карьерный план
  - 1.1 Треки карьерного развития
  - 2.1 Профессиональный трек
  - 2.2 Научный трек
  - 2.3 Предпринимательский трек
  - 2.4 Цифровой трек
3. Практические вопросы процесса трудоустройства

Важными для обучающихся, как для потенциальных молодых специалистов, стали вопросы пошагового плана построения карьерного пути, различных вариантов профессионального развития, характеристике

профессионального, научного, предпринимательского и цифрового треков, лайфхаки по составлению резюме и прохождению собеседования [2].

Увлекательной и творческой для будущих выпускников стала деловая игра «Молодой специалист на рынке труда». Ребята работали в группах. Первой группе старшекурсников нужно было разработать модель реального выпускника и оценить себя как соискателя на момент окончания вуза. При выполнении заданий, необходимыми условиями игры было перечисление полученных при обучении профессиональных компетенций и личностных качеств, которыми обладают обучающиеся, рассказ о конкурсах, научных конференциях, олимпиадах, хакатонах, в которых участвовали или хотят участвовать студенты в будущем. Кроме того, «завтрашним» молодым специалистам интересно было рассмотреть сферы деятельности и потенциальные места трудоустройства в рамках своей профессиональной деятельности.

Второй группе обучающихся было предложено посмотреть на себя как на специалиста с позиции работодателя. В задания игры входило указать предприятия и организации, в которых будут востребованы выпускники, согласно полученному направлению подготовки, и должности с основными должностными обязанностями, перечислить требования, предъявляемые в организациях к молодым специалистам: наличие опыта работы, hard skills и soft skills на примере конкретных работодателей [6].

Всего в рамках образовательной программы карьерного роста молодежи в экосистеме кадрового партнерства вуза приняли участие более 1300 обучающихся всех факультетов (институтов) Оренбургского государственного университета.

Реализация проекта «Образовательная программа карьерного роста молодежи в экосистеме кадрового партнерства вуза» имеет практическую составляющую: в студенческой среде, начиная с первого курса, происходит трансформация сознания в сторону детерминированности в предстоящей профессиональной деятельности, развитие грамотности и навыков в области построения карьеры, профессиональных компетенций и как итог – повышение процента трудоустройства выпускников по специальности на момент окончания вуза.

#### Список литературы

1 Никулина, Ю. Н. Оценка уровня конкурентоспособности: взгляд молодых специалистов / Ю. Н. Никулина // Экономика труда. – 2015. – Т. 2. – № 1. – С. 51-60

2 Реализация проектов по развитию навыков построения карьеры: опыт Оренбургского государственного университета / И.А. Кислова, // Университетский комплекс как региональный центр образования, науки и культуры : материалы Всерос. науч. - метод. конф. (с междунар. участием) - Оренбург : ОГУ, 2022. - С. 601 – 606.

3 Рынок труда и система содействия занятости молодежи в Оренбургской области: учебное пособие/ Ю.Н. Никулина, А.В. Матюшко; Оренбургский гос. ун-т.- Оренбург: ОГУ, 2014. – 117 с.

4 Технология трудоустройства и планирование профессиональной деятельности / Г.В. Карпова, Ю.Н. Никулина, И.А. Кислова, А.В. Кривоблоцкая, Л.А. Абрамова; Оренбургский гос. Ун-т. – Оренбург: ОГУ, 2013. - 136 с.

5 Никулина, Ю. Н. Взаимодействие рынка труда и рынка образовательных услуг региона: вопросы теории и практики / Ю. Н. Никулина. – Москва : Издательство "Перо", 2015. – 216 с. – ISBN 978-5-00086-827-0. – EDN SOINON.

6 Никулина, Ю. Н. Стажировки как инструмент формирования профессиональных компетенций выпускников и обеспечения их занятости / Ю. Н. Никулина // Креативная экономика. – 2019. – Т. 13, № 6. – С. 1279-1292.

# **ФОРМИРОВАНИЕ ГРАЖДАНСТВЕННОСТИ У КАДЕТ ОРЕНБУРГСКОГО ПРЕЗИДЕНТСКОГО КАДЕТСКОГО УЧИЛИЩА ЧЕРЕЗ ВНЕУРОЧНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ**

**Курапова Е.М.**

**Федеральное государственное казенное образовательное учреждение  
«Оренбургское президентское кадетское училище»**

Современная система довузовской подготовки нацелена на то, чтобы выпускники кадетских, суворовских и нахимовских училищ, были, прежде всего, активными гражданами. Президент России Владимир Путин неоднократно подчёркивал, что обучение вторично по отношению к воспитанию. Важно воспитать полноценного гражданина, т.е. человека, который должным образом относится к своей семье, к друзьям, к обществу, к родине. Формирование гражданственности означает формирование отношения человека к неким фундаментальным основам [1].

Это формирование чувства долга перед Родиной, готовности к её защите, к отстаиванию её интересов и независимости, воспитание уважения к символам государства, его законам, нормам общественной морали. Таким образом, гражданственность означает единство патриотизма, духовности и социальной активности личности.

В образовательной системе Оренбургского ПКУ задачи формирования гражданственности реализуются, в том числе во внеурочной деятельности обучающихся. Внеурочная деятельность обучающихся в Оренбургском ПКУ осуществляется в разнообразных формах. Перечислим их.

Духовно-нравственное направление: тематические вечера, встречи, посещение воинских частей, дни воинской славы, профессиональные, исследовательские и военно - поисковые проекты, дискуссионные клубы, патриотические и благотворительные акции, конкурсы.

Основные задачи:

– формирование способности к духовному развитию, реализации творческого потенциала в предметно-продуктивной, учебно-игровой, социально ориентированной деятельности на основе моральных норм и нравственных установок;

– укрепление нравственности;

– формирование основ морально-нравственного самосознания личности;

– формирование основ российской гражданской идентичности;

– воспитание чувства личной ответственности за Отечество;

– формирование патриотизма, становление гражданской позиции;

– развитие навыков сотрудничества.

Это направление реализуется посредством курсов внеурочной деятельности «Дни воинской славы России», «Города герои – символ мужества

и стойкости», «Герои нашего времени», «Я – патриот России», «Школа младшего командира».

Спортивно-оздоровительное: военно-спортивные игры, спартакиады, первенства, спортивные праздники.

Основные задачи:

- формирование культуры здорового образа жизни;
- развитие потребности в занятиях физической культурой и спортом.

Направление реализуется посредством курсов внеурочной деятельности «Мы за здоровый образ жизни», «Движение – это жизнь!», «В движении жизнь», «Спортивные командные игры», «Путь к здоровью», а также мероприятий военно-спортивной направленности. По итогам работы проводятся конкурсы, соревнования, игры, показательные выступления, дни здоровья.

Общеинтеллектуальное направление: интеллектуальные турниры, викторины, диспуты, конкурсы, проекты, научно-практические исследования, олимпиады, деятельность научного общества.

Основные задачи:

- формирование и развитие коммуникационно-информационных компетенций;
- формирование и развитие навыков научно-интеллектуального труда;
- развитие культуры логического мышления, воображения.

Это направление реализуется через курсы внеурочной деятельности «Эрудиты», «Навыки исследовательской работы», «Мир, в котором я живу», «Я исследователь», «Азы шахматной игры». По итогам работы проводятся конкурсы, олимпиады, защита учебных исследований и проектов [2].

Социальное направление: участие в социальных проектах, социально значимых акциях, волонтерской деятельности.

Основные задачи:

- формирование и развитие коммуникативных навыков;
- формирование способности выстраивать и оценивать отношения в социальной среде;
- развитие основ культуры межнационального общения;
- формирование отношения к семье как к основе российского общества;
- воспитание почтительного отношения к родителям, к взрослым людям, заботливого отношения к старшему поколению;
- формирование и развитие способности использовать метапредметные понятия на практике.

Это направление реализуется через курсы внеурочной деятельности «Мы одна команда!», «Экологическая безопасность», «Я в мире, мир во мне», «Мой край!», «Школа добровольчества». По итогам работы проводятся конкурсы, выставки, защиты проектов.

Общекультурное направление: викторины, конкурсы, фестивали, творческие проекты, творческие встречи с деятелями культуры, концерты, экскурсии, посещение театров, кинотеатров, творческих мастер-классов.

Основные задачи:

- развитие ценностных ориентаций и гуманистического содержания;
- становление активной жизненной позиции;
- формирование эстетического отношения к красоте окружающего мира, стремления к творческой самореализации.

Направление реализуется через курсы внеурочной деятельности: «Мир, который дарить ты», «Речь и культура общения», «Жить, любить, творить!», «Мы в мире культуры и искусства», «В мире прекрасного». По итогам работы проводятся концерты, конкурсы, выставки.

Цель может быть достигнута только в результате решения основных задач в их единстве [3]. По мнению выпускников кадетских корпусов, традиции учили, прежде всего, «умению жить по правде и твёрдому желанию служить своему народу». Современные кадеты при всех различиях с кадетами прошлых лет, во многом похожи на них. Можно также говорить о сходстве негласно установленных норм и правил поведения и взаимоотношений в училищах с нормами и правилами кадетских корпусов.

В Оренбургском ПКУ большое внимание уделяется вовлечению кадет в волонтерское движение и благотворительную деятельность. Разработаны социальные проекты «Дорогами добра», «Мы там, где нужны». Уже традиционными стали благотворительные акции кадет «Тепло кадетских сердец», «Сундучок желаний», «Подари праздник детям», «Ёлка желаний». Ребята проводят новогодние и рождественские праздники, концерты, мастер-классы по изготовлению сувениров и подарков, конкурсы строя и песни для воспитанников Детских домов города. Ребята занимаются также поисковой работой: исследуют семейные архивы, альбомы, записывают рассказы родственников. Плодом их усилий стали две сборники эссе «Моя семья в годы Великой Отечественной войны».

В наших силах сделать всё, чтобы результат гражданско-патриотического воспитания в современных училищах и корпусах в полной мере проявлялся в выборе выпускниками той же цели, что и у воспитанников всех поколений кадетских корпусов – служению Отечеству.

#### Список литературы

1. Будникова О.Л., Кузнецова Н.П., Лебедева А.В. Гражданско-патриотическое воспитание в школе. ФГОС. Учитель. Серия: ФГОС. Воспитательные системы. 2015.
2. Осипова Л.Е., Зеленова, Н.Г., Мы живем в России: Гражданско-патриотическое воспитание. Ростов-на-Дону. Март. 2013.
3. Тисленкова И.Н., Гражданско-патриотическое воспитание в 6-7 классах. Российская государственность. Беседы, классные часы, вечера, праздники, игры. Волгоград. Учитель 2007.



# **ЗОНТИЧНЫЙ ЭНДАУМЕНТ LEGACY ENDOWMENT SERVICES КАК ЭФФЕКТИВНЫЙ ИНСТРУМЕНТ ФИНАНСОВОЙ ПОДДЕРЖКИ ВУЗА В СФЕРЕ СОДЕЙСТВИЯ ЭФФЕКТИВНОЙ ЗАНЯТОСТИ ВЫПУСКНИКОВ**

**Лаптев Н.В.**

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

Нарастающий, с каждым годом, «кадровый голод» многократно усиливает интерес, со стороны работодателей, к привлечению на предприятия молодых и перспективных специалистов, что, в свою очередь, заставляет менеджеров предприятий развивать новые формы сотрудничества в сфере содействия занятости обучающихся и выпускников с образовательными организациями высшего образования (далее - вуз).

Одной из таких форм является механизм целевого капитала или эндаумент-фонд (далее – эндаумент).

Эндаумент формируется за счет благотворительных пожертвований, которые не расходуются на текущие нужды благополучателей, а инвестируются на фондовом рынке. В большей степени, эндаументы создаются для финансирования организаций: образования, здравоохранения и культуры. В международной практике такие фонды обычно инвестируют свои средства с целью получения дохода, который за вычетом расходов на управление фондом полностью направляется на цели, предусмотренные учредителями. Эндаументы от обычной благотворительности отличает целевой характер и конкретное направление деятельности (поддержка определенной организации, например одного университета), а также способ управления денежными средствами путем их предварительного инвестирования.

Эндаумент формируются за счет пожертвований, при этом полученный доход идет на нужды опекаемых организаций, а само «тело капитала» остается нетронутым и, при благоприятных обстоятельствах, растет быстрее инфляции. Это позволяет обеспечить благополучателя бессрочным финансированием. Поэтому эндаументы также называют вечными капиталами.

Первые эндаументы в современной России появились только в 2007 году, с принятием закона о целевых капиталах, который вступил в силу 30 декабря 2006 г

В период с 2007 по 2023 год в России, по данным Национальной ассоциации эндаументов (НАЭ) сформировано 125 действующих фондов целевого капитала образовательных организаций высшего образования (далее – ФЦК). Общее количество ФЦК в России - 267 с общими активами в размере 121 млрд рублей. Другие сферы, в которых созданы эндаументы - среднее образование, наука, здравоохранение, культура, искусство, спорт, социальная помощь.

Из доклада Института реформирования общественных финансов «Эндаументы в России: состояние и перспективы», видно, что несмотря на то, что в 2010 году 58 % эндаументов были созданы для поддержки вузов, а в 2021 году эта доля сократилась до 50 %. По-прежнему, вузы остаются главными получателями средств эндаументов в России. Кстати, и в мире ситуация в целом похожая, где почти половина эндаументов принадлежит вузам.

Важно заметить, что с конца 2022 года, когда ситуация на рынке труда стала меняться в сторону нехватки квалифицированных кадров, к поддержке вузовских эндаументов активно подключились работодатели. Они понимали, что одними из главных поставщиков квалифицированной рабочей силы на рынок труда, являются вузы, поэтому финансовая поддержка и взаимодействие по вопросам подготовки квалифицированных специалистов и корректировке образовательных программ в соответствии с потребностями государственных компаний, бизнеса и реалиями рынка труда, должны стать основными темами в совместной работе.

Для работодателей эндаумент выгоден тем, что:

- средства, перечисленные работодателем, могут быть «подкрашены» для определенного проекта или, вообще, выделены в отдельный целевой капитал и направлены конкретно для осуществления некоммерческих проектов, например, на подготовку квалифицированных кадров для конкретного предприятия;

- перечисление средств в эндаумент на конкретные проекты от предприятия может осуществляться накопительным образом, что в корне отличается от разовой благотворительной помощи, которая может требоваться в конкретный момент, но отсутствовать у предприятия по производственным или другим нуждам;

- участники процесса не зависят от поступления пожертвований других дарителей;

- могут получать выгоду от участия в совместных проектах на условиях долевого (частичного) финансирования;

- могут использовать сформированную с 2007 года и эффективно работающую нормативную базу и опыт российских и зарубежных вузов;

- использовать ресурсы и потенциал вуза, будучи его партнером;

- быть упомянутым в СМИ, в контексте дарителя или партнера, с целью развития своего бренда;

- будучи выпускниками вуза работодатели, развивающие эндаумент, помогают своей alma mater в знак благодарности за достигнутые профессиональные успехи;

- участвовать в образовательном процессе, и иметь возможность лоббирования интересов своего предприятия;

- иметь доступ в вуз, пользоваться, в качестве особых привилегий, научно-методической базой, научными исследованиями и распространять свою рекламу на территории вуза.

Еще одним привлекательным, для выбора именно эндаумента, фактором для работодателей, с точки зрения учета средств и их целевого использования является:

- предоставление эндаументам налоговых льгот;

- финансовая прозрачность процесса расходования денежных средств для учредителей фонда и любых заинтересованных лиц. Управляющие компании эндаументов не только представляют регулярную отчетность, но и, как правило, проходят ежегодную аудиторскую проверку, повышающую доверие к фонду как благотворителей, так и финансируемых организаций.

Создать эндаумент в настоящее время не сложно. По российскому законодательству минимальная сумма, необходимая для создания эндаумента – 3 млн рублей. Эти деньги должны поступить на счет некоммерческой организации в течение года с момента первого пожертвования, иначе средства подлежат возврату жертвователям. После того как сумма пожертвований достигает 3 млн. рублей, они подлежат обязательной передаче в доверительное управление (в течение 2 месяцев с данного момента) [1]<sup>1</sup>. Такое ограничение является достаточно обоснованным, поскольку при средней доходности целевого капитала в 10% годовых (за вычетом расходов на управление и т.п.) целевой капитал в 3 млн. рублей обеспечивает не более 300 тыс. рублей ежегодных поступлений (600 тыс. рублей - при использовании основной суммы капитала). Маловероятно, что меньшие суммы поступлений будут представлять существенную ценность для финансируемых организаций в сравнении с прямыми пожертвованиями [2]<sup>2</sup>.

Если собрать 3 млн. рублей в настоящее время, по сравнению с 2007 годом, когда вступил в силу федеральный закон "О порядке формирования и использования целевого капитала некоммерческих организаций" намного легче, то дальше могут возникнуть сложности с тем, что эндаумент-фонд необходимо зарегистрировать как отдельное юридическое лицо, нанять сотрудников и ежегодно финансировать его административные расходы. Даже для самых скромных эндаумент-фондов на это придется тратить не менее 1 млн рублей в год. Поэтому, посчитав расходы, некоторые вузы отказываются от этой идеи. [3]<sup>3</sup>

Чтобы облегчить жизнь вузам и потенциальным донорам, Legacy Endowment Services создали в 2016 году первый зонтичный эндаумент-фонд «Legacy». Этот сервис, по управлению целевыми капиталами, обеспечивает создателей эндаументов готовой инфраструктурой.

Сервис предоставляет решения по быстрому запуску и администрированию целевых капиталов в разных социальных сферах. Он берет

---

<sup>1</sup> **О порядке формирования и использования целевого капитала некоммерческих организаций**[Текст]: федер. закон от 30 декабря 2006 г. N 275-ФЗ – (<http://kremlin.ru/acts/bank/24879/page/2>). Ст.6 п.9

<sup>2</sup> Титов В.Т., Ендовицкий Д.А. Эндаумент-фонды в системе высшего образования РФ[Текст]/ В.Т.Титов / Высшее образование в России. -2007. -№ 11. С. 9–17

<sup>3</sup> **Концепции развития фондов целевого капитала образовательных организаций высшего образования, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, на 2023-2035 годы** [Текст]: распоряжение Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 13.11.2023 №400-р – (<https://www.minobrnauki.gov.ru/press-center/news/novosti-podvedomstvennykh-uchrezhdeniy/62447/>)

на себя все вопросы, связанные с административной деятельностью целевого капитала. Организует полное бухгалтерское и юридическое сопровождение деятельности целевого капитала. Специалисты сервиса организуют работу с инвесторами, рассматривают предложения от управляющих компаний и принимают решение об их выборе. Также в работу специалистов сервиса входит организация взаимодействия с аудиторами и налоговыми органами и предоставление услуги PR и маркетинга.

В настоящее время, сервис legacy собрал на своей платформе 31 – целевой капитал на общую сумму 594 млн. рублей. Под «зонтиком» «Legacy» работают разные эндаументы и это дает возможность донору не создавать свое юридическое лицо и заниматься вопросами его поддержки, разработки механизмов финансирования и отчетности. Всеми этими вопросами занимается сам «Legacy». Единственной статьей расходов благотворителя становится комиссия за услуги. Донор определяет благополучателя, вносит на счет активы и впоследствии получает отчет о доходах и расходах его средств.

Подытоживая статью, необходимо сделать вывод, что в современных реалиях, когда на предприятиях сформировались условия тотальной экономии средств, контроля за их целевым расходованием и понимая, того, что в «не столичных» вузах привлечение средств является чувствительно проблемой, зонтичные эндаументы могут стать эффективным механизмом развития небольших целевых капиталов, за счет экономии расходов на содержание и администрирование.

#### Список литературы

1 О порядке формирования и использования целевого капитала некоммерческих организаций: федер. закон от 30 декабря 2006 г. N 275-ФЗ – <http://kremlin.ru/acts/bank/24879/page/2> – ст. 6 п. 9

2 Титов, В.Т., Ендовицкий, Д.А. Эндаумент-фонды в системе высшего образования РФ / В.Т. Титов / Высшее образование в России. – 2007. № 11. С. 9 –17

3 Концепции развития фондов целевого капитала образовательных организаций высшего образования, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, на 2023-2035 годы [Текст]: распоряжение Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 13.11.2023 №400-р – <https://www.minobrnauki.gov.ru/press-center/news/novosti-podvedomstvennykh-uchrezhdeniy/62447/>

# **ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ТЕЛЕГРАММ БОТА В ПРОЦЕССЕ ПОДБОРА МЕСТА ДЛЯ ПРОХОЖДЕНИЯ ПРАКТИКИ НА ПРЕДПРИЯТИИ**

**Николаев М.А.**

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования**

**«Владивостокский государственный университет»**

Практика на предприятии для студентов высших учебных заведений давно является неотъемлемой частью учебного процесса. Это время, когда теоретические знания, полученные в аудитории, получают практическое применение на реальном рабочем месте. Прохождение практики на предприятии открывает студентам путь к реальному миру профессиональной деятельности. Это позволяет им применить теоретические знания и умения на практике, понять особенности работы в конкретной области и получить ценный опыт работы с реальными проектами и задачами.

Неоспоримо, что проведенная практика на предприятии помогает формировать успешных и компетентных специалистов, готовых к вступлению в профессиональное сообщество.

Однако, поиск и выбор места для прохождения практики может быть затруднительным и требовать значительных усилий со стороны студентов.

Для оптимизации этого процесса ценным инструментом может послужить бот Telegram. Автоматизируя и упрощая поиск подходящих мест для стажировки, бот может сэкономить студентам значительные усилия и время. С помощью бота студенты могут получить доступ к базе данных соответствующих компаний, предлагающих стажировки, сужая свой выбор в зависимости от области обучения, местоположения и конкретных предпочтений.

Бот может предоставить подробную информацию о каждой компании, включая ее области специализации, предыдущий опыт стажировок и любые требования, которые могут у них возникнуть. Кроме того, бот может облегчить общение между студентами и потенциальными работодателями, позволяя им узнавать о доступных вакансиях, процессах подачи заявок и желаемой квалификации.

Telegram - популярный мессенджер с широкими возможностями для создания и использования чат-ботов. Чат-боты обладают большой гибкостью и адаптивностью. Они могут быть настроены на выполнение различных задач и операций. Современные боты могут обрабатывать запросы разной сложности, делать персонализированные подборки товаров и даже проводить диалоги по заданной программе [1]. В образовательной сфере Telegram Бот может быть применен для автоматизации различных процессов, как вариант – в организации процесса сопровождения практики.

Telegram Бот в контексте подбора места для прохождения практики на предприятии может предоставить ряд полезных возможностей:

– Поиск предприятий: Бот может предложить студентам функцию поиска, позволяющую находить предприятия по различным критериям. Они могут искать предприятия по форме собственности (например, частные, государственные, кооперативные), отрасли (например, технологии, здравоохранение, розничная торговля), ОКВЭД (Российский классификатор видов экономической деятельности) и конкретным необходимым областям подготовки (например, маркетинг, экономика, инженерия). Этот функционал поможет студентам получить исчерпывающую информацию о каждом бизнесе, что позволит им принимать обоснованные решения при выборе предприятий.

– Отображение контактной информации: Телеграмм Бот может предоставить подробную информацию о каждом предприятии, включая: адрес, контактные данные менеджера по персоналу.

– Взаимодействие с представителями центра карьеры: Бот предоставит возможность студентам задавать вопросы и общаться через чат-интерфейс. Это позволит уточнить детали о практике, условиях, а также получить дополнительную информацию.

– Оставление отзывов и рекомендаций: Телеграмм Бот может предложить студентам оставлять отзывы и выставлять оценки предприятиям, где они проходили практику. Это сформирует базу рейтинга предприятий, что в свою очередь поможет другим студентам выбрать наиболее подходящее место для прохождения практики, опираясь на мнение и опыт других учащихся.

– Консультации и помощь: Бот создаст возможность получения консультаций и помощи от опытных студентов, которые ранее проходили практику на выбранных предприятиях. Это может включать ответы на вопросы о рабочей атмосфере, возможностях для профессионального роста, а также использование различных инструментов и технологий.

– Уведомления и обновления: Бот может рассылать студентам уведомления о новых предложениях для прохождения практики, обновлениях, связанных с различными предприятиями, а также информацию о предстоящих мероприятиях, связанных с практикой и стажировками.

Рассмотрим пример диалога студента с Ботом:

Студент: Привет! Я ищу предприятие для прохождения практики. Могу ли я узнать, какие частные предприятия в сфере технологий сотрудничают с нашим университетом?

Бот: Привет! Конечно, я могу помочь найти такие предприятия. Пожалуйста, уточните область технологий, которая вас интересует, а также необходимую область подготовки (например, программирование, искусственный интеллект, информационная безопасность).

Студент: Меня интересует сфера программирования и разработки. Я бы хотел найти предприятия, занимающиеся разработкой программного обеспечения.

Бот: Понял. Для начала уточните, в каком регионе вы ищете предприятия? И какие критерии для вас являются важными, при выборе предприятия. Это поможет сузить поиск и предложить вам более релевантные варианты.

Студент: ищу предприятие в городе Владивостоке, ближе к центру города, важен рейтинг по отзывам студентов и наличие отдела в компании, которое соответствует моему направлению подготовки.

Бот: отлично! На основе ваших критериев поиска, могу предложить вам ООО «Империя». Это компания занимается разработкой программного обеспечения и имеет хорошие отзывы от студентов, проходивших практику здесь. Рейтинг данного предприятия составляет 4.7 из 5. Студенты отмечают профессионализм коллектива, интересные проекты и хорошие условия для прохождения практики. Вы хотели бы получить дополнительную информацию о компании «Империя» или задать какие-либо вопросы нашим студентам, которые уже имели опыт работы там?

Студент: да, я хотел бы уточнить у студентов, какой функционал им поручали

Бот: отлично! Я могу связать вас с студентами, которые уже проходили практику в ООО «Империя». Они смогут поделиться своим опытом и рассказать, какие задачи и проекты им поручали во время практики. Хотите ли я свяжусь с ними для получения более подробной информации?

Студент: да и ещё подскажите контакты, по которым я могу связаться с менеджером по персоналу этой компании

Бот: 8 (902) 000 0000, Мария Степановна, менеджер по персоналу

Студент: сколько студентов компания может взять на практику? Нужно ли оформлять направление на практику? Оформлен ли с этим предприятием договор на практическую подготовку?

Бот: 2 студента, направление подготовки «Программная инженерия», направление на практику не требуется. Договор оформлен, срок действия договора до 31.12.2025.

Студент: спасибо!

В данной ситуации, бот предложил релевантное требованиям студента предприятия.

Процесс автоматизации подбора места практики упростит процесс выбора предприятия для студентов, предоставит им возможность эффективно и быстро находить компании в соответствии с их критериями. Внедрение Телеграмм Бота в процесс подбора места для прохождения практики на предприятии является эффективным и инновационным решением, которое вполне могут использовать вузовские центры карьеры.

#### Список литературы

1. Чат-бот в Telegram: что важно знать и как создать. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://umnico.com/ru/blog/chatbot-for-telegram/> (дата обращения 10.01.2024)

## **МЕХАНИЗМЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА МОЛОДЕЖИ: РЕГИОНАЛЬНЫЙ АСПЕКТ**

**Никулина Ю.Н., канд. экон. наук, доцент,  
Илященко В.А.**

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

Молодежь представляет собой особенную общественно - демографическую категорию и выступает главным источником пополнения трудовых ресурсов страны в современных условиях [1]. Эффективное использование молодежного трудового потенциала особенно актуально в целях кадрового обеспечения экономики. Эта категория граждан нуждается в повышенном внимании со стороны государства, поскольку молодежи в силу ряда объективных причин крайне тяжело самостоятельно найти работу по полученной профессии [2].

Кроме того, актуальность изучения механизмов регулирования рынка труда молодежи в регионе определяется потребностью в модернизации существующих подходов, которая обусловлена высокой динамикой факторов, оказывающих воздействие на этот рынок труда. Современная молодежь значительно быстрее способна реагировать на запросы рынка труда, а также максимально мобильна, но при этом многие положительные факторы трудоустройства молодежи остаются без должного внимания. Учитывая мобильность данной категории граждан, существующие проблемы на рынке труда конкретного региона могут стать причиной оттока молодого населения в более перспективные субъекты РФ и центр страны.

Уровень занятости молодежи в Оренбургской области в последние годы характеризуется низкими показателями. Так, в 2017-2021 годах уровень занятости населения в возрасте 15-20 лет увеличился с 10,5 до 12,6 % при среднеобластном показателе 56,9 %. Рассматривая динамику молодежной безработицы в Оренбургской области, необходимо отметить ее достаточно резкие колебания (рисунок 1).



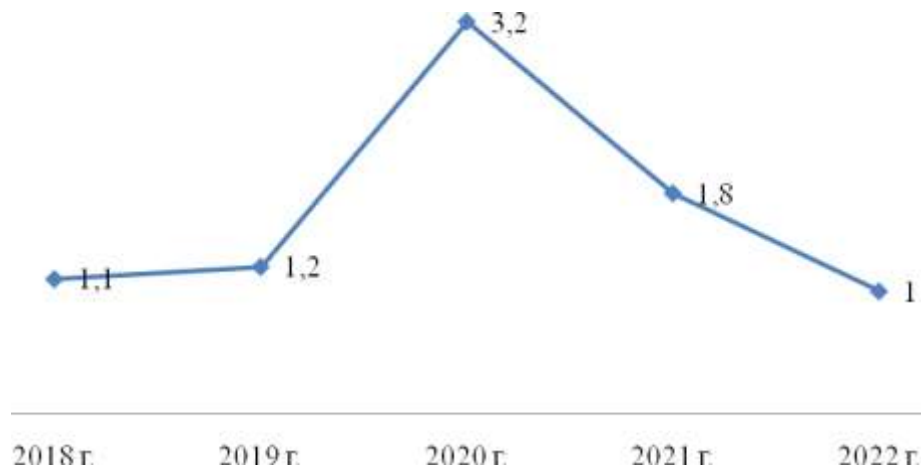


Рисунок 1 – Динамика безработицы граждан 15-20 лет в Оренбургской области в 2018-2022 гг.

Резкое повышение уровня безработицы заметно в период пандемии в 2020-2021 гг., именно за данный отрезок времени достаточно серьезно обострилась ситуация с рынком труда в целом. К 2022 году уровень безработицы стабилизировался и стал ниже, чем показатели 2018-2019 гг.

В возрастной группе 20-24 лет отмечается снижение показателей занятости с 58 до 57,8 %, в группе 25-29 лет- незначительный рост (с 82,5 до 82,7 %). Низкие показатели уровня занятости молодежи объясняются прежде всего высоким уровнем вовлеченности молодежи возраста с 14-24 лет в обучение по программам общего, среднего профессионального и высшего образования. Наряду с этим в числе основных проблем трудоустройства молодежи можно выделить следующие:

- ограничение возможностей для совмещения молодыми людьми обучения и работы, что влияет в свою очередь на уровень занятости молодежи 20-24 лет;
- отсутствие баланса между спросом и предложением в молодежном сегменте рынка труда;
- низкая конкурентоспособность молодежи в сегменте квалифицированного труда;
- отсутствие опыта работы у части молодежи при выходе на рынок труда;
- несформированность профессиональных ориентаций для построения профессиональной и трудовой карьеры [3].

Регулирование процессов и внедрение предложений по развитию рынка труда молодежи в регионе возможно только в совокупности с участниками на всех уровнях. Схематично структура уровней управления развитием рынка труда молодежи в регионе представлена на рисунке 2.



Рисунок 2 – Уровни управления рынка труда молодежи в регионе

На макроуровне принимаются соответствующие законодательные акты, определяющие программные задачи по развитию рынка труда в целом и рынка труда молодежи в частности. Кроме того, на этом уровне происходит формирование законодательной базы, призванной регулировать трудоустройство и трудовой процесс с учетом возрастных особенностей молодежи. К данной категории инструментов в первую очередь необходимо отнести нормы трудового законодательства (Трудовой кодекс).

На мезоуровне происходит разработка соответствующих региональных программ, направленных на снижение уровня безработицы, а также определяющих направления по развитию занятости молодежи в целом, что включает в себя помощь в трудоустройстве, создание молодежных бирж труда и обеспечение доступа к информационным ресурсам в поиске работы или развития молодежного предпринимательства. Соответствующие направления разрабатываются и на муниципальном уровне, что позволяет уточнять отдельные задачи и перераспределять ресурсы на их выполнение в рамках поддержки рынка труда молодежи по отдельным территориям [4].

Помимо государственных и муниципальных органов власти, на данном уровне управления возможно выделить крупные промышленные объединения, которые обладают не только значительным количеством рабочих мест для молодежи, но и научно-технической базой, способной стать платформой для получения необходимой квалификации и образования. Для этого крупные промышленные объекты региона создают специальные учебные центры, обучение в которых сопровождается дальнейшим трудоустройством, что является эффективным способом профессионального самоопределения молодежи и снижения риска попадания в категорию невостребованных профессий.

На микроуровне возможно выделить хозяйствующие субъекты, заинтересованные в привлечении молодежи как категории населения, удовлетворяющей требованиям вакансий, специфике предприятий.

Показатели и результаты обеспечения занятости молодежи на региональном рынке труда будут зависеть от эффективности принимаемых и реализуемых решений и мероприятий на каждом из уровней регулирования.

Решение проблем в сфере занятости молодежи связано с формированием новой молодежной повестки и определением приоритетных направлений поддержки молодежи, в том числе в сфере получения качественного доступного образования, первого трудоустройства после завершения обучения, поддержки занятости социально уязвимых групп среди молодежи и содействия трудовой мобильности молодежи.

В рамках решения вышеуказанных проблем в Оренбургской области утверждена региональная программа «Содействие занятости молодежи в Оренбургской области» от 15.06.2022 г., в числе основных задач которой определены следующие:

во-первых, формирование карьерных стратегий молодежи в соответствии с личностно-профессиональными способностями и потребностью рынка труда;

во-вторых, обеспечение соответствия получаемого молодыми людьми образования профессионально-квалификационным требованиям работодателей;

в-третьих, создание условий для профессионального развития молодых людей посредством совмещения получения образования и трудовой (предпринимательской деятельности);

в-четвертых, создание дополнительных механизмов снижения рисков незанятости молодежи.

В заключении можно констатировать, что существующая динамика показателей рынка труда молодежи в Оренбургской области в совокупности с факторами, способными усилить риски оттока трудовых ресурсов в более перспективные регионы, определяет потребность в дальнейшем совершенствовании мер, направленных на регулирование рынка труда. Высокая разница между доходами населения в совокупности с желанием самореализации создают условия активного поиска необходимых путей профессионального и карьерного развития для молодежи.

#### Список литературы

1. Никулина, Ю. Н. Взаимодействие рынка труда и рынка образовательных услуг региона: вопросы теории и практики / Ю. Н. Никулина. – Москва : Издательство "Перо", 2015. – 216 с.

2. Вашаломидзе, Е. В. и др. Направления снижения молодежной безработицы / Е. В. Вашаломидзе и др. // Научные труды Вольного экономического общества России. – № 3. – 2023. – С. 303-312.

3. Региональная программа «Содействие занятости молодежи Оренбургской области»// Режим доступа: <https://docs.cntd.ru/document/406100382> (дата обращения 10.01.2024 г.)

4. Митрофанова, Е. А. и др. Молодежь на рынке труда / Е. А. Митрофанова и др. // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. – №6. – 2021. – С. 72-78.

## **СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ ФОРМИРОВАНИЯ БРЕНДА РАБОТОДАТЕЛЯ**

**Никулина Ю.Н., канд. экон. наук, доцент,  
Мироновская А.С.**

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

Современное развитие внешнего рынка труда характеризуется тенденцией трансформации традиционного рынка работодателя в качественно новый рынок работника. В этой связи возрастает конкурентная борьба между работодателями в привлечении лучшего специалиста. Это в свою очередь изменило процесс привлечения сотрудников и популяризовало такое направление работы в системе управления человеческими ресурсами как разработка и развитие бренда работодателя [1].

Анализируя точки зрения различных авторов, мы пришли к выводу, что бренд работодателя - это комплексное представление, создаваемое организацией о своей уникальности, ценностях, культуре рабочей среды и возможностях для развития карьерного потенциала и таланта сотрудников, а также влияющее на внешний образ компании среди потенциальных соискателей, динамично меняющийся в соответствии с изменениями социальных и экономических тенденций на рынке труда. Сильный бренд работодателя создает привлекательное и конкурентное окружение для работы, обеспечивает уважение и доверие к компании и позволяет привлекать лучших специалистов в отрасли.

Бренд работодателя является в значительной степени зависимым от социальных и экономических условий. Эти факторы оказывают влияние на множество аспектов, включая доступность квалифицированных кадров, конкуренцию на рынке труда, изменения в предпочтениях и ожиданиях работников, а также общественные тренды и ценности.

Социальные условия, такие как демографические изменения, образование и требования молодого поколения, культурные различия и рабочая этика, играют роль в формировании бренда работодателя. Компании должны быть гибкими и адаптироваться к изменившимся ожиданиям и потребностям своих сотрудников [2].

Экономические условия, такие как уровень безработицы, экономический рост и конкуренция на рынке труда, также имеют влияние на бренд работодателя. В периоды высокой безработицы или экономического спада, когда предложение рабочих мест превышает спрос, компании могут иметь преимущество в формировании своего бренда работодателя и привлечении лучших специалистов. Однако в периоды низкой безработицы или экономического подъема, когда спрос на талант превышает предложение,

компаниям приходится более активно конкурировать за таланты и разработать привлекательную стратегию брендинга работодателя.

Таким образом, мы можем сделать вывод, что социальные и экономические условия оказывают значительное влияние на бренд работодателя, и компании должны принимать их во внимание при разработке стратегии привлечения и удержания талантливых сотрудников

Бренд работодателя строится на основе доверия, которое сотрудники испытывают по отношению к компании. Это доверие возникает, только если бренд удовлетворяет потребности сотрудников и уверенно позиционирует себя на рынке. Когда бренд работодателя демонстрирует свою надежность в долгосрочной перспективе, целевая аудитория формирует устойчивое положительное впечатление, основанное на доверии, что способствует его укреплению [3].

В число наиболее популярных инструментов формирования бренда работодателя входят, на наш взгляд, следующие:

- внутренние социальные сети и сайт компании, в том числе карьерные сайты с использованием контент-маркетинга для продвижения бренда работодателя;

- социальная политика, присутствующая в компании;

- внешняя корпоративная социальная ответственность;

- использование методов дизайн-мышления;

- использование современных технологий в процессе привлечения и отбора;

- взаимодействие бренд-амбассадоров компании со студентами высших и средне-специальных учебных заведений;

По нашему мнению, одним из набирающих актуальность инструментов в области создания привлекательного бренда работодателя, становится активная корпоративная социальная ответственность работодателя. Данный вид ответственности не сводится к благотворительности, а является долгосрочной инвестицией в компанию, так как репутация организации определяется также ее социальной деятельностью. Финансирование социальных программ компанией обеспечивает гарантии для ее сотрудников и способствует повышению качества и безопасности производимых товаров и предоставляемых услуг. Таким образом, компания создает благоприятное окружение для будущего и обеспечивает свою устойчивость в финансовом и экономическом плане. Реализация специальных программ, направленных на улучшение качества жизни сообщества в целом, является неотъемлемой частью корпоративной социальной ответственности для любой организации. Для развития работодателя как бренда, важно не только активное участие сотрудников в таких проектах, но и поддержка инициатив самих сотрудников. С ростом социальной активности становится необходимым предоставлять площадку внутри компании для реализации идей, направленных на улучшение общества. В условиях сильной конкуренции за талантами такие площадки привлекают самых активных, инициативных и ответственных сотрудников,

отличающихся высокой степенью самоорганизации, этичности и развитой эмпатичностью.

Также одним из перспективных инструментов создания эффективного бренда работодателя мы считаем применение метода дизайн-мышления. Секторы по управлению персоналом в компании и дизайн-мышлению могут сотрудничать для разработки и поддержания уникальной корпоративной культуры. Дизайн-мышление способствует созданию эффективных и вовлекающих пространств и процессов в организации, что помогает в формировании и развитии корпоративных ценностей. Также метод дизайн-мышления способен улучшить процессы работы, рабочую среду, коммуникацию и другие аспекты, что в свою очередь может повысить удовлетворенность сотрудников и их приверженность компании.

Все эти аспекты позволяют организации выделиться на фоне конкурентов, привлечь и удержать талантливых сотрудников, а также создать положительный и привлекательный образ бренда как для внутренних, так и для внешних пользователей [4].

В тенденциях развития бренда работодателя в настоящее время может быть выделено несколько направлений:

- активное вовлечение сотрудников в реализацию реферальных программ, то есть поиск новых сотрудников через рекомендации;
- активное развитие цифровых каналов коммуникации и системное использование контент-маркетинга для продвижения бренда работодателя. В первую очередь речь идет о социальных сетях, но компании продолжают инвестиции и в собственные карьерные сайты;
- вовлечение сотрудников в создание контента (у ведущих компаний этот показатель составляет более 70%);
- развитие процессов управления человеческими ресурсами в соответствии с ценностным предложением и с использованием методов дизайн-мышления;
- активное использование новых технологий в привлечении и отборе, которые становятся частью стратегии позиционирования компании. К числу таких технологий относятся виртуальная реальность, использование искусственного интеллекта в оценке кандидатов, иммерсивные игры (симуляторы погружения);
- тема бренда работодателя войдет в зону ответственности руководителей, включая первых лиц компании;
- компании будут уделять больше внимания постановке целей и измерению методикой, разработанной для оценки производительности организации, отдельно взятых ее частей или даже одного сотрудника за заданный период [5].

Таким образом, в настоящее время современный рынок труда предполагает, что большинство организаций, желающих привлечь и удержать лучших сотрудников у себя, чтобы сохранить свою конкурентоспособность и

выжить все чаще прибегают к такому приему как формирование качественного бренда работодателя.

#### Список литературы

1 Шестакова, Е.В. Формирование модели HR-бренда предприятия в системе управления человеческими ресурсами: монография / Е.В. Шестакова, М.В. Хомидова. – М.: КРЕАТИВНАЯ ЭКОНОМИКА, 2020. – 162 с.

2 Чиреева, Я.Ю. HR-бренд как инструмент управления человеческими ресурсами / Я.Ю. Чиреева // Актуальные вопросы современной экономики, 2019. – № 5. – С. 637-641.

3 Громова, Н.В. HR-брендинг в обеспечении конкурентоспособности компаний / Н.В Громова // Современная конкуренция, 2021. – № 1 (55). – С. 45-46

4 Никулина, Ю. Н. Особенности формирования HR-бренда работодателя / Ю. Н. Никулина, А. С. Мироновская // Университетский комплекс как региональный центр образования, науки и культуры : сборник материалов Всероссийской научно-методической конференции, Оренбург, 26–27 января 2023 года. – Оренбург: Оренбургский государственный университет, 2023. – С. 662-666.

5 Никулина, Ю. Н. Взаимодействие рынка труда и рынка образовательных услуг региона: вопросы теории и практики / Ю. Н. Никулина. – Москва : Издательство "Перо", 2015. – 216 с.

## **ПРОМЫШЛЕННЫЙ ТУРИЗМ КАК ЭЛЕМЕНТ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ЭКОСИСТЕМЫ РЕГИОНА**

**Никулина Ю.Н., канд. экон. наук, доцент,  
Шевченко Д.В.**

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

Промышленный туризм представляет собой уникальную возможность для регионов мира привлечь новых посетителей, предложить уникальный опыт и разнообразить местный туристический потенциал. Однако, для эффективного развития этого вида туризма требуются новые подходы, направленные на создание увлекательных маршрутов, разработку интерактивных программ и сохранение исторического наследия. По своей сути промышленный туризм позволяет исследовать и ценить остатки и истории ушедших отраслей, которые сформировали современный мир. От выведенных из эксплуатации заводов, превращенных в художественные галереи и музеи, до действующих заводов, открывающих свои двери для различных категорий пользователей его объектов. Промышленный туризм включает в себя различные формы взаимодействия посетителей с производством [1].

Промышленный туризм выполняет познавательную функцию, служит повышению узнаваемости региональных брендов, росту имиджа рабочих профессий, помогает молодежи в профессиональной ориентации. Это возможность наглядно показать вклад региона в развитие экономики страны. Регионам есть что показать туристам, предприятия во многом уникальны, занимают особое место в цепочке производства востребованной промышленной продукции. Промышленный туризм также способствует созданию местных продуктов и ремесел, тем самым способствуя развитию регионального бизнеса.

Несмотря на свой потенциал, промышленный туризм сталкивается с проблемами: от экологических проблем до сохранения аутентичности промышленного наследия, одновременно делая его привлекательным и доступным для общественности. Решение этих проблем требует инновационного развития инфраструктуры, вдумчивого повествования и устойчивых практик, уважающих наследие этих огромных объектов. Так для регионов, уже имеющих промышленную историю, вопрос не в том, следует ли им заниматься промышленным туризмом, а в том, как лучше всего его использовать. Все начинается с признания ценности их индустриального прошлого, а затем его культивирования посредством образования, сохранения и продуманного маркетинга [2].

К числу основных проблем в развитии промышленного туризма можно отнести следующие: отсутствие заинтересованности предприятий в проведении экскурсий; неготовность в полной мере заводам в стране принимать группы



обучающихся; высокая стоимость посещения некоторых производств; отсутствие квалифицированных экскурсоводов по предприятию; не разработаны методики проведения экскурсий с учетом различных категорий пользователей; не в полной мере используются инструменты СМИ в популяризации промышленного туризма.

Особое место промышленный туризм занимает в образовательной экосистеме региона, оказывая влияние на процессы профессионального самоопределения обучающихся начиная с выбора направления подготовки (специальности) и до момента определения конкретного потенциального места практики, стажировки и трудоустройства. Причем в решении этих вопросов заинтересовано и государство в рамках позиционирования развития экономики в целом и отдельных отраслей, в том числе повышение статуса рабочих профессий. Следовательно, можно констатировать, что в профориентационной работе эффективны и востребованы методы туристско-экскурсионной деятельности в виде промышленных экскурсий [3].

Образовательная экосистема является динамичной, что позволяет быстро и конструктивно реагировать на запросы общества и происходящие институциональные изменения (рисунок 1).

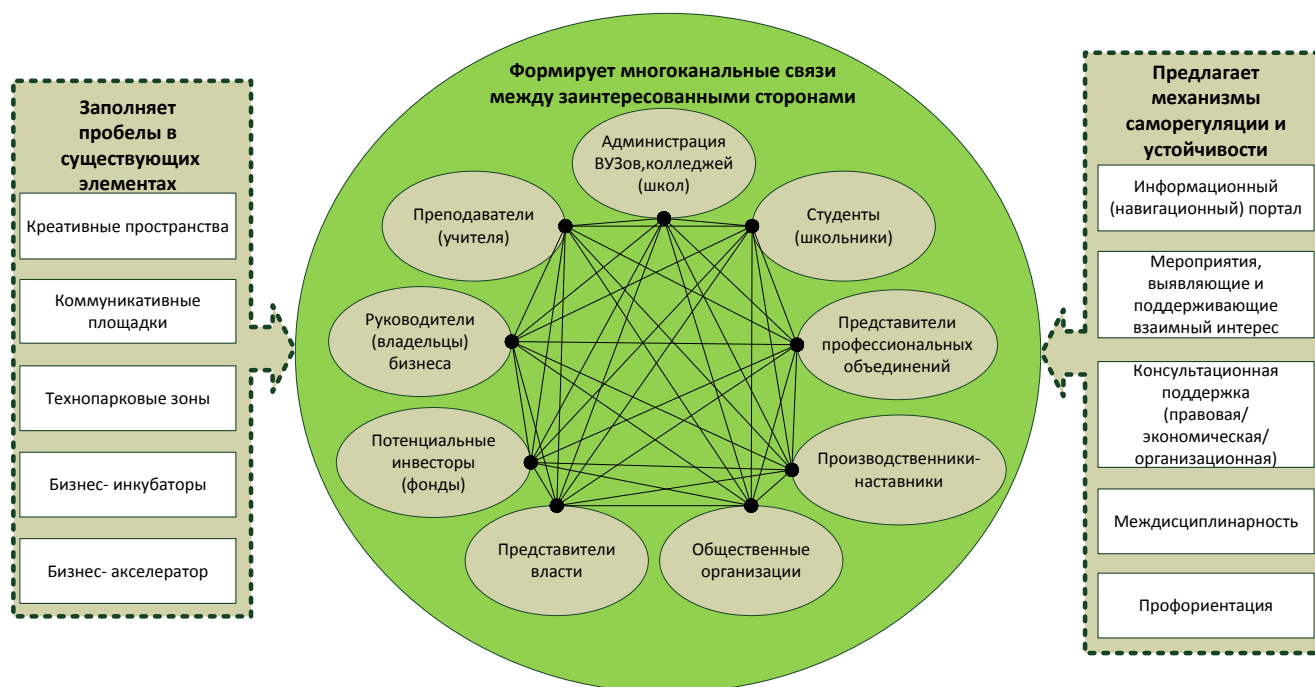


Рисунок 1- Структура образовательной экосистемы региона

Образовательная экосистема региона в обобщенном виде включает в себя бизнес, вузы и территории (регионы). Анализ их требований к специалистам, к их навыкам, компетенциям, к качеству портфолио необходим для формирования актуальной карьерной системы знаний и навыков молодых людей, для понимания молодежи потребностей карьерной экосистемы и для

последующей адаптации и выстраивания успешной карьерной траектории. Сбор, анализ и выявление актуальных потребностей образовательной экосистемы входят в сферу взаимных интересов, возникающих между участниками экосистемы [ 4].

Конкретизируя эффекты влияния промышленного туризма на вопросы профессионального самоопределения, можно заключить, что в числе таковых выступают: информированность о профессии, учет позиции окружения, ориентация на престижность профессий. Молодежь часто захвачена идеей быстрой карьеры и стремительного успеха, в основе отношения к профессиям лежит не собственный, а чужой абстрактный опыт - сведения, полученные от родителей, знакомых, СМИ, соцсетей. Нехватка информации может повлиять на проблемы с обучением и привести к неосознанному выбору профессии. Посещение производственных экскурсий начиная с обучения в образовательной организации общего образования поможет обучающимся сделать правильный профессиональный и жизненный выбор, раскрыть способности к видам деятельности, адекватно оценить свои возможности и личностные качества. Чтобы представление о профессии было объективным, одна из задач учреждения образования – профориентация учащихся путем развития промышленного туризма.

Развитие промышленного туризма – это задача, которая стоит перед предприятиями так же актуально, как и перед образованием. Интерес для предприятий в том, что молодежь рассматривается не только в качестве потенциальных сотрудников, но и идет процесс формирования потребителя конкретной продукции. Промышленный туризм работает на перспективу: повышает престиж инженерных и рабочих профессий, стимулируя интерес к ним школьников, в том числе решая вопросы кадрового обеспечения экономики региона. Для учреждений образования экскурсии на предприятия являются средством трудового воспитания, ступенью к личностному и профессиональному образованию школьников и студентов, имеют большое образовательное значение. Это не только показ реальной жизни и помощь в выборе будущей профессии, но и воспитание патриотизма. Подростки, знакомясь с потенциалом предприятий, наблюдая технические мощности, современное спецоборудование и высокотехнологичные процессы предприятий, испытывают гордость за страну и потребность стать востребованным специалистом и гражданином [5].

В качестве новых подходов к развитию промышленного туризма в образовательной экосистеме региона можно выделить следующие.

Во- первых, формирование оригинального рассказа и содержания экскурсии. У каждого промышленного объекта есть история. Инновационный подход к изложению материала может превратить обычную экскурсию по фабрике в захватывающее путешествие во времени и технологиях. Этот повествовательный подход может понравиться широкой аудитории, эмоционально связывая ее с индустриальным прошлым и настоящим. Регионы должны сосредоточиться на подлинном опыте, который невозможно

воспроизвести где-либо еще, предлагая посетителям уникальную и подлинную информацию.

Во-вторых, внедрение элементов интерактивности и образования. Преодоление разрыва между пассивным наблюдением и активным участием может улучшить опыт промышленного туризма. Включение интерактивных семинаров, симуляций и образовательных программ может привлечь самые разные слои населения: от школьных групп, желающих получить образование, до профессионалов, интересующихся отраслевой информацией.

В- третьих, развитие форм сотрудничества с отраслевыми партнерами. Развитие промышленного туризма требует симбиотических отношений между туроператорами, местным бизнесом и самими отраслями промышленности. Сотрудничая с активными отраслями, регионы могут предложить закулисный взгляд на современные производственные процессы, что может быть особенно привлекательно в условиях четвертой промышленной революции, где автоматизация и цифровизация играют ключевую роль.

В- четвертых, политическая поддержка и развитие инфраструктуры. Разработка новых подходов без поддерживающей политики и инфраструктуры может ограничить масштабируемость и устойчивость промышленного туризма. Регионам необходимо уделить приоритетное внимание финансированию улучшения доступа, наращивания потенциала, цифровизации опыта посетителей и маркетинговых стратегий, которые сделают регион основным направлением для промышленного туризма.

В-пятых, диверсификация и экономика впечатлений. Промышленный туризм должен стать частью более широкой стратегии диверсификации, охватывающей более широкую экономику впечатлений. Сочетание промышленных туров с местной гастрономией, размещением, развлечениями и покупками может продлить пребывание посетителей и увеличить экономические выгоды.

В- шестых, цифровая революция в промышленном туризме. Цифровая революция предоставляет уникальную возможность превратить промышленный туризм в интерактивный высокотехнологичный опыт. Регионы могут инвестировать в создание виртуальных туров и приложений дополненной реальности (AR), которые позволят посетителям исследовать промышленные объекты разных периодов. Эти цифровые усовершенствования могут оживить машины и процессы прошлых лет, иллюстрируя эволюцию технологий и промышленности. Кроме того, виртуальная реальность (VR) может предложить доступ к местам, которые слишком хрупкие или опасные для физических туров, расширяя сферу того, что можно безопасно показать туристам.

Подводя итог, можно сказать, что промышленный туризм представляет собой динамичное пересечение, где прошлое может обучать будущее, выступая важным компонентом образовательной экосистемы региона. Такое сближение образования и бизнес-сообщества способствует более глубокому пониманию индустриализма— его триумфов, испытаний и постоянной актуальности.

### Список литературы

1. Никулина, Ю. Н. Взаимодействие рынка труда и рынка образовательных услуг региона: вопросы теории и практики / Ю. Н. Никулина. – Москва : Издательство "Перо", 2015. – 216 с.
2. Никулина, Ю. Н. Промышленный туризм в системе взаимодействия вузов и предприятий: содержание и перспективы развития / Ю. Н. Никулина, Г. В. Струзберг. – Москва : Издательство "Перо", 2015. – 188 с.
3. Антонец, В. Г. Перспективы развития промышленного туризма в стратегическом управлении предприятием на этапе его жизненного цикла / В. Г. Антонец // Торговля и рынок. – 2020. – Т. 2, № 3-2(55). – С. 89-95.
4. Никулина, Ю. Н. Роль промышленных экскурсий в становлении конкурентоспособного специалиста / Ю. Н. Никулина // Экономика и предпринимательство. – 2015. – № 8-1(61). – С. 589-593.
5. Баранов, В. В. Конкурентный ресурс студента в условиях регионального университета / В. В. Баранов, И. Д. Белоновская, Ю. Н. Никулина // Высшее образование в России. – 2013. – № 8-9. – С. 106-111.

## **ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ОРИЕНТАЦИЯ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ САМООПРЕДЕЛЕНИЕ ОБУЧАЮЩИХСЯ**

**Саморуков А. А., канд. пед. наук**

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

Система профессиональной ориентации и содействия профессиональному самоопределению обучающихся представляет собой важнейшую задачу, которая стоит перед всем образовательным сообществом и от того, насколько качественно, осознанно и своевременно она решается, зависит качество последующей социальной и профессиональной жизни человека.

Система профессиональной ориентации включает в себя, прежде всего, усвоение компонентов, которые способствуют развитию у обучающихся готовности к профессиональному самоопределению. Они включают в себя:

1) Мотивационно-личностные и психофизиологические предпосылки выбора профессии:

- создание образа будущей мечты, а не выбор профессии;

Научиться мечтать, ставить перед собой высокие цели, убрать в себе психологические ограничения и неуверенность. Верить в свою мечту и несмотря ни на что стремиться к ее осуществлению.

- расширять свои интересы и мотивы развития и совершенствования;

Главное – это мотивация в жизни! Надо понять, что мотивация – это основной наш талант, который в жизни важно развивать.

- способности субъекта, его когнитивные качества и особенности восприятия;

Надо научиться думать о том, что нужно другим людям, а не то, что интересно вам сейчас, так как интересы будут очень часто меняться в течении жизни.

- готовность к выбору профессии, т.е. осознание и принятие на себя задачи для ее решения;

Выбирать широкую дорогу для старта. Не надо выбирать конкретную профессию, потому что в процессе жизни человек в среднем меняет 5 раз сферу своей деятельности. Например, раньше ценилась стабильность образования и место работы, то сейчас – нет. Интерес возрастает, когда ваш выбор находится на стыке нескольких сфер деятельности. Рекомендуются в начале выбрать большую область деятельности (экономика, менеджмент), а потом в процессе учебы находить что-то уникальное, узкое.

2) Инструментальный аспект выбора профессии:

- уровень информированности о современном мире профессий;

Какие профессии будут востребованы через 5-10 лет? Надо помнить, что сегодняшнее время очень быстротечно, что многие профессии могут исчезнуть и могут появиться новые. Предлагаем некоторые идеи для поиска:



Рисунок 1 – Идеи для поиска профессии

- система профессионального образования;

Одной из важнейших задач современного образования является формирование универсальных компетенций. Переходить на развитие у обучающихся готовности и способности самостоятельно искать необходимую информацию, а потом применять ее в соответствии со стоящими перед ними учебными, профессиональными и жизненными задачами. Развивать способности критически эту информацию осмысливать, творчески перерабатывать и дополнять, формировать у обучающихся готовность и способность развиваться всю жизнь, с учетом происходящих тенденций и изменений [1].

- способность использовать дополнительные знания и навыки профессиональной карьерной грамотности.

Важно научиться учитывать индивидуальные особенности обучающегося: мотивы, желания, интересы, наличие определенных способностей, условия реализации возможностей, особенности его возраста и состояния здоровья.

3) Деятельная и активная позиция обучающегося.

Профессиональная ориентация и профессиональное самоопределение обучающегося предполагает принятия на себя ответственности и проявление деятельной и активной позиции по отношению к себе, образовательному процессу и жизни в целом, как субъекта прогрессивного образовательного процесса.



Рисунок 2 – Предполагаемые показатели формирования готовности к профессиональному самоопределению [2]

Профессиональное самоопределение - это совокупность выборов в течении всей жизни, которая затрагивает жизненную перспективу личности. Осознание этих аспектов будет способствовать готовности у обучающихся конкретно включаться в процесс самоопределения, деятельно и творчески формировать свою образовательно-профессиональную траекторию.

Таким образом, целенаправленная и последовательная работа в реализации на практике компонентов профессионального самоопределения позволит обучающемуся осознать себя в качестве активного субъекта выбора, определить индивидуальные способности, потенциал и условия реализации

желаний, сопоставить свои представления о выбранной профессии и карьерных целях с действительностью и начать формировать навыки профессионального выбора в конкретных жизненных ситуациях.

#### Список литературы:

1 Блинов В. И., Есенина Е. Ю., Родичев Н. Ф., Сергеев И. С. Педагогическое сопровождение профессионального самоопределения и его возможные модели в условиях неопределенности социума и рынков труда // Профессиональное образование и рынок труда. — 2020. — № 3 — С.72–85. —DOI 10.24411/2307-4264-2020-10310 [https://admin.port.ru/uploads/2077\\_b7cfefeaaa.pdf](https://admin.port.ru/uploads/2077_b7cfefeaaa.pdf)

2 Методические рекомендации по реализации проекта «Билет в будущее» по профессиональной ориентации обучающихся 6-11 классов образовательных организаций Российской Федерации, реализующих образовательные программы основного общего и среднего общего образования для организации работы. <https://rahy.vsevobr.ru/assets/files/resources/39/metodicheskie-rekomendacii-po-realizacii-proekta-bilet-v-budushee.pdf>



## **ПРОМЫШЛЕННЫЙ ТУРИЗМ: НАПРАВЛЕНИЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ УНИВЕРСИТЕТА И ИНДУСТРИАЛЬНЫХ ПАРТНЕРОВ**

**Струзберг Г.В.**

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

Сегодня многие промышленные предприятия готовы к политике открытости, коммуникации с образовательными организациями, ведущими обучение по востребованным на предприятии направлениям подготовки. Промышленный туризм как нельзя лучше подходит для реализации поставленных задач и становится новым трендом во взаимодействии университета и промышленных партнеров.

Оренбургский государственный университет совместно с партнерами воплощает концепцию промышленного туризма через ряд проектов, реализуемых в университете: проект «Будущее начинается сегодня», проект «Газпром группа», программа «Больше, чем работа» в рамках проекта «Больше чем путешествие», Всероссийская акция «Неделя без турникетов».

Реализация мероприятий проекта «Будущее начинается сегодня», в том числе и проведение промышленных экскурсий на базе промышленных партнеров, предполагает формирование профессионального самоопределения первокурсников по выбранному направлению подготовки, определение вектора их карьерной траектории, формирование отношения к профессиональной деятельности, поиска смыслов в получении образования по специальности.

Например, студенты Аэрокосмического института ОГУ получили бурю впечатлений от посещения лаборатории механических испытаний АО «Завод бурового оборудования». Как экскурсанты побывали на АО «ПО «Стрела» и ООО «Технология», где познакомились с выбранными направлениями подготовки и возможностями карьерного роста после получения высшего образования. Студент, который изначально определил свои карьерные предпочтения и наметил конкретные цели, имеет более серьезную мотивацию к получению знаний и навыков, он более заинтересован в учебе и саморазвитии и трудоустройстве по выбранному направлению подготовки (специальности) [1].

Промышленный туризм позволяет студентам быть не только зрителями, но и активными участниками процесса при посещении действующего производства. Так для участников проекта «Газпром группа» представители ООО «Газпром добыча Оренбург» организовали знакомство с предприятием. Экскурсия по производственным объектам позволила ребятам воочию оценить инфраструктуру и масштабы деятельности, а также познакомились с историей освоения Оренбургского нефтегазоконденсатного месторождения, с нюансами и тонкостями работы газодобытчиков. В данном случае, использование промышленного туризма является действенным механизмом системной работы

с талантами, привлечения талантливой молодежи в ряды сотрудников компании. Такие поездки полезны студентам, планирующим в будущем работать именно в газопромышленной отрасли.

Студенты Оренбургского государственного университета активно принимают участие в федеральных проектах, поддерживающих и реализующих концепцию промышленного туризма. Проект «Больше, чем работа» в рамках программы «Больше, чем путешествие», реализуемый АНО «Россия – страна возможностей», Федеральным агентством по делам молодежи, Федеральным агентством по туризму, позволяет отправиться в путешествие по направлению промышленного туризма и познакомиться с действующими ведущими предприятиями регионов. В 2023 году студенты Оренбургского государственного университета, участвуя в данном проекте, смогли побывать на предприятии Fitnesshock (г. Тольятти), ООО «Тольяттикаучук» (г. Тольятти), АО «Рузхиммаш» (г. Рузаевка).

На предприятии Fitnesshock студенты факультета прикладной биотехнологии и инженерии не только узнали о важных качествах ценного технолога и этапах разработки полезных сладостей, а также получили возможность создать свой продукт с новым вкусом. Обучающиеся ОГУ по направлениям «Автоматизация технологических процессов и производств» и «Машиностроение» посетили производственные цеха АО «Рузхиммаш», ознакомились с особенностями производственного процесса. За три дня в ООО «Тольяттикаучук» студенты кафедры химии и кафедры машин и аппаратов химических и пищевых производств познакомилась с производственными мощностями компании, увидели технологический процесс производства изопренового синтетического каучука, участвовали в интерактиве от работников предприятия. По завершению ребята получили сертификаты с приглашением на работу [2]. Промышленный туризм в данном случае был использован как дополнительный механизм занятости молодежи.

Оренбургская область также заинтересована в реализации промышленного туризма на своей территории. Регион является участником федерального Акселератора «Открытая промышленность» по развитию промышленного туризма. В этом году студенты кафедры управления персоналом, сервиса и туризма ОГУ приняли участие в региональном фестивале бесплатных экскурсий «Открытая промышленность», который состоялся при активном участии региональных минэкономразвития и минпромэнерго, Центра развития туризма Оренбургской области. Обучающиеся посетили предприятия, входящие в программу развития промышленного туризма в регионе, – музей истории и трудовой славы ООО «Газпром добыча Оренбург», стали участниками тематических экскурсий в филиале ПАО «Россети Волга» – «Оренбургэнерго» и ООО «Оренбургхладкомбинат», узнали «Путь создания Оренбургского пухового платка» в компании «Оренбургские пуховницы». Одна из целей развития промышленного туризма в Оренбургской области на уровне региона – поддержка профориентации молодежи. Посещение промышленных объектов с

экскурсией, позволяет задуматься о работе в промышленности, а возможно и непосредственно на этом конкретном предприятии.

Концепция промышленного туризма реализуется и во время проведения Всероссийской акции «Неделя без турникетов», когда профильные предприятия и организации предоставляют свободный доступ на свои производственные объекты студентам университета, Университетского колледжа ОГУ и филиалов для того, чтобы молодые люди смогли лично ознакомиться с промышленными площадками региона, технологическими процессами на предприятиях, узнать о карьерных перспективах в реальном секторе экономики и определиться со своей карьерной траекторией профессионального развития. Во время экскурсий Экскурсанты узнают о технологиях производства, могут оценить современное оборудование, которое используется в процессе создания продукции, получить практические советы по профессиональной подготовке и трудоустройству[3].

Оренбургский государственный университет участвует в акции в течение семи лет. Ежегодно проводятся более 250 промышленных экскурсий для 5500 студентов университета. В числе постоянных индустриальных партнеров акции такие ведущие предприятия региона, как: АО «Производственное объединение «Стрела», ПАО «Т Плюс», АО «Желдорремаш», ООО «Пластик», ООО «Оренбург Водоканал», ООО «АСУ ПРО», ООО «ОренбургСканСервис», АО «Завод бурового оборудования» и ПАО «Россети Волга» [4]. Организация промышленных экскурсий в рамках акции «Неделя без турникетов» способствует как расширению связей и партнерских отношений с профильными предприятиями региона, так и позволяет институтам и факультетам реализовать практико-ориентированный подход в образовании, определиться с базами практической подготовки, а будущим молодым специалистам оценить востребованность выбранных специальностей и направлений подготовки.

Процесс становления промышленного туризма, как на отдельных предприятиях, так и в целом в регионах России, это система роста открытости российских региональных предприятий, повышения их имиджа и в среде потребителей продукции, и в студенческой среде. Развитие этого направления на региональном уровне позволяет не только увеличить туристический поток за счет создания нового туристического продукта, сформировать лояльного потребителя российских брендов, но также экскурсии на действующие предприятия способствуют созданию образа ответственного работодателя на региональном рынке труда, являются частью профориентационной работы со школьниками, способствуют профессиональному самоопределению студентов, будущих сотрудников этих предприятий.

#### Список литературы

1 Струзберг, Г. В. Практики взаимодействия ОГУ и предприятий по подготовке квалифицированных кадров / Г. В. Струзберг // Университетский комплекс как региональный центр образования, науки и культуры.

Всероссийской научно-методической конференции; Оренбургский гос. ун-т. – Оренбург: ОГУ, 2023. – С. 688-692.

2 Официальный сайт Оренбургского государственного университета – Режим доступа: <http://www.osu.ru/> (дата обращения: 25.12.2023)

3 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. 5296-5230.

4 Мирошников, А. С. Кадровое сотрудничество вуза и промышленных партнёров в контексте карьерного развития молодёжи / А. С. Мирошников, С. В. Нотова, Ю. Н. Никулина // Высшее образование в России, 2022. - Т. 31, № 8-9. - С. 99-115.

## **СПОСОБЫ ЗАЩИТЫ ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ РАБОТНИКОВ В ПРОГРАММНОМ ПРОДУКТЕ «1С:ДОКУМЕНТООБОРОТ»**

**Струзберг Д.Д.  
ООО «БИЗНЕС РЕШЕНИЯ», город Оренбург**

Необходимость обеспечения безопасности персональных данных в наше время объективная реальность и является одной из приоритетных задач. Такой интерес обусловлен широкой информатизацией и обменом данными. За обладание таким уникальным ресурсом, как персональные данные, ведется настоящая борьба, и не всегда законными методами. Персональная информация в руках мошенника превращается в орудие преступления, в товар для продажи конкуренту. Именно поэтому персональные данные нуждаются в самой серьезной защите.

Законодательство Российской Федерации предусматривает правила обработки персональных данных как работодателями при подборе и трудоустройстве персонала, так и организациями при работе с персональными данными контрагентов. Основными документами, определяющими порядок обработки персональных данных, являются Конституция Российской Федерации, где в статье 24 подчеркивается, что сбор и использование информации о частной жизни лица без его согласия является неприемлемым [1], и Федеральный закон от 27 июля 2006 г. N 152-ФЗ «О персональных данных», который определяет значения ключевых понятий и принципы обработки персональных данных, раскрывает условия использования и распространения этой информации, а также конкретизирует права субъектов персональных данных [2]. В Трудовом кодексе Российской Федерации достаточно полно регламентируется правовой механизм реализации защиты персональных данных на этапах получения, хранения и использования персональных данных, в том числе при их передаче иным лицам (глава 14) [3].

Законодательство в сфере оборота персональных данных в последние годы активно развивается. Нарушение законодательно установленного порядка сбора, хранения, использования или распространения персональной информации влечет за собой ответственность, включая и уголовную, приостановление деятельности организации или отозвана лицензия, что повлечет за собой определенные коммерческие потери. В связи с этим, защита персональных данных приобретает особую значимость. В соответствии с этим, руководители и специалисты, отвечающие за безопасность обработки и хранения персональных данных, имеют вопросы о соответствии программного продукта «1С:Документооборот» требованиям законодательства.

Важным аспектом является соответствие программного комплекса «1С:Предприятие 8.3» требованиям законодательства по защите персональных данных. Фирма «1С» получила сертификат соответствия, выданный Федеральной службой по техническому и экспортному контролю России [4], который подтверждает, что защищенный программный комплекс

«1С:Предприятие 8.3» обладает встроенными средствами защиты информации от несанкционированного доступа. Программное решение «1С:Документооборот» имеет функцию ограничения доступа к персональным данным, разработанную в соответствии с предписаниями Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных», и удовлетворяет «Требованиям к информационным системам электронного документооборота федеральных органов исполнительной власти» утверждены приказом Министерства связи и массовых коммуникаций РФ № 221 от 02.09.2011 года, которые учитывают необходимость обработки ограниченной служебной информации.

Для обеспечения правильной работы с персональными данными в программном продукте «1С:Документооборот» предусмотрены различные функциональные инструменты:

- настройка доступа к персональным данным;
- регистрация событий доступа;
- учет согласий на обработку персональных данных.

С ростом количества информационных ресурсов, осуществляющих обработку персональных данных, существенно возрастают риски использования злоумышленниками уязвимостей в информационных системах для доступа к таким данным и дальнейшего неправомерного использования этих данных, в том числе в мошеннических схемах. А любая потеря конфиденциальной информации ведет, прежде всего, к потере репутации компании и доверия партнеров, увеличивается стоимость привлечения новых клиентов и резко снижаются перспективы по развитию бизнеса.

Функции «1С:Документооборот» позволяют автоматизировать процесс обработки и хранения документов, связанных с персональными данными, тем самым минимизировать возможность осуществления нерегламентированных действий с персональными данными. Это включает заявления на обработку данных, согласия на обработку данных и другие документы. Также автоматизация помогает сократить время обработки и уменьшить вероятность ошибок. Создание электронного архива документов, связанных с персональными данными, является одной из функций «1С:Документооборот». Программный продукт позволяет структурировать документы по категориям и легко находить и просматривать их. Кроме того, «1С:Документооборот» также может быть интегрирован с другими системами, например, с «1С:Предприятие», что позволяет обмениваться данными между системами и гарантирует целостность информации.

Подбор и трудоустройство работника в компанию невозможно без получения от него персданных. Работодатель, являясь оператором персональных данных, должен обеспечить их сохранность и защиту от распространения. Для этого необходимо принимать меры, направленные как от рисков извне, так и направленные на внутренний уровень защиты.

Защита конфиденциальности данных в «1С:Документооборот» обеспечивается встроенными механизмами контроля доступа к документам,

связанных с персональными данными. Таким образом, только авторизованные пользователи могут получить доступ к этим документам.

Рассмотрим функциональные инструменты «1С:Документооборот».

**Настройка доступа к персональным данным.** Первым функциональным инструментом станет настройка доступа к персональным данным. Настройки учета персональных данных позволяют отобразить список физических лиц, чьи персональные данные содержатся в файлах и документах, на карточках файлов, версиях файлов и документах. Кроме того, при включении этой настройки, программа будет автоматически регистрировать события доступа к персональным данным.

**Регистрация событий доступа к персональным данным.** Данная настройка позволит отметить необходимые категории данных, для которых будет производиться регистрация событий доступа, в соответствии с требованиями Федерального закона от 27.06.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных». В автоматическом режиме программа будет регистрировать выбранные области доступа к персональным данным и отображать их в списке событий после выставления соответствующих настроек.

Угрозы информационной приватности связаны со сбором, хранением, и обработкой информации частными и государственными структурами, киберпреступностью, некорректным поведением пользователей интернета, и т.п. Эти угрозы реализуются в ненадлежащих способах сбора и распространения информации, а также несоблюдении необходимых мер защиты при обработке информации.

**Учет согласий на обработку персональных данных.** Для того чтобы производить хранение и обработку персональных данных в соответствии с Федеральным законом от 27.06.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных» необходимо получить письменное согласие на обработку персональных данных субъекта.

Для соблюдения данных правил в «1С:Документооборот» осуществляется:

- регистрация согласия на обработку персональных данных с указанием срока действия;
- регистрация отзыва согласия на обработку персональных данных;
- печать согласия на обработку персональных данных;
- формирование отчетов о действующих согласиях и согласиях, срок которых истек.

Также существуют отчеты, с помощью которых можно легко контролировать сроки действия согласий на обработку персональных данных субъектов:

- «Действующие согласия на обработку персональных данных» – список согласий с отбором по организации или по дате действия;
- «Согласия на обработку персональных данных, срок действия которых истекает» – показывает согласия, срок действия которых попадает в выбранный период.

Исходя из вышеизложенного, мы можем выделить ряд механизмов, используемых в программном продукте «1С:Документооборот», для обеспечения защиты персональных данных:

- протоколирование действий, совершаемых с персональными данными;
- регистрация согласий на обработку персональных данных с указанием срока действия;
- регистрация отзыва согласий на обработку персональных данных;
- печать согласий на обработку персональных данных;
- формирование отчетов о действующих и просроченных согласиях.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что «1С:Документооборот» – это программный продукт, который в своем функционале полностью соответствует требованиям законодательства Российской Федерации в области защиты персональных данных. Функционал программы понятен и удобен, а отчетные формы просты в представлении.

#### Список литературы

1 Конституция Российской Федерации, 1993 // КонсультантПлюс : справочная правовая система / разработ. НПО «Вычисл. математика и информатика». – Москва : КонсультантПлюс, – Режим доступа : <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 15.12.2023)

2 Федеральный закон «О персональных данных» от 27.07.2006 № 152-ФЗ – Режим доступа : <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 25.12.2023)

3 Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ // КонсультантПлюс : справочная правовая система / разработ. НПО «Вычисл. математика и информатика». – Москва : КонсультантПлюс, – Режим доступа : <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 15.12.2023)

4 Официальный сайт компании «1С» – Режим доступа: <https://1c.ru/> (дата обращения: 25.12.2023)



# ИННОВАЦИОННЫЕ ПОДХОДЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОРИЕНТАЦИИ КАДЕТ В ОРЕНБУРГСКОМ ПРЕЗИДЕНТСКОМ КАДЕТСКОМ УЧИЛИЩЕ

Васильева Е.А., Шадрин Н.В.

Федеральное государственное казенное образовательное учреждение  
«Оренбургское президентское кадетское училище»

Профессиональная ориентация значима в жизни любого обучающегося, а в будущем любого выпускника, стоящего на пороге выбора профессии. В Оренбургском президентском кадетском училище профориентационная работа ведется с первых дней обучения. На протяжении 7 лет обучения в училище, каждый кадет на этапе 10 класса точно знает, с каким ВУЗом продолжит сотрудничество, а далее какую профессию выберет для профессиональной реализации.

Анализируя опыт работы в профессиональной ориентации кадет, можно судить о том, что 88 % выпускников связывают свою жизнь с профессией военного, на то и нацелено наше учреждение, однако 12% выпускников выбирают гражданские профессии. Согласно этим данным совместно с психологической службой проводится профессиональная ориентация уже с 6 класса.

В ноябре 2023 года с целью изучения профессиональных склонностей у кадет взвода, педагогом-психологом Шадрин Н.В. было проведено анкетирование по методике Л. Йовайши в модификации Г. Резапкиной [1] (таблица 1,2).

Полученная информация полезна воспитателям по повышению военно-профессиональной направленности обучающихся. В обследование приняли участие 19 кадет взвода, один кадет отсутствовал по причине госпитализации.

Таблица 1- Описание методики оценки профессиональных склонностей обучающихся

	Тип деятельности	Содержание деятельности
1	Склонность к работе с людьми	Профессии, связанные с управлением, обучением, воспитанием, обслуживанием (бытовым, медицинским, справочно-информационным). Людей, успешных в профессиях этой группы, отличает общительность, способность находить общий язык с разными людьми, понимать их настроение, намерения.

2	Склонность к исследовательской (интеллектуальной) работе	Профессии, связанные с научной деятельностью. Кроме специальных знаний такие люди обычно отличаются рациональностью, независимостью суждений, аналитическим складом ума.
3	Склонность к практической деятельности	Круг этих профессий очень широк: производство и обработка металла; сборка, монтаж приборов и механизмов; ремонт, наладка, обслуживание электронного и механического оборудования; монтаж, ремонт зданий, конструкций; управление транспортом; изготовление изделий.
4	Склонность к эстетическим видам деятельности	Профессии творческого характера, связанные с изобразительной, музыкальной, литературно-художественной, актерско-сценической деятельностью. Людей творческих профессий кроме специальных способностей (музыкальных, литературных, актерских) отличает оригинальность и независимость.
5	Склонность к экстремальным видам деятельности	Профессии, связанные с занятиями спортом, путешествиями, экспедиционной работой, охранной и оперативно-розыскной деятельностью, службой в Вооруженных силах МО РФ. Все они предъявляют особые требования к физической подготовке, здоровью, волевым качествам.
6	Склонность к плано-экономическим видам деятельности	Профессии, связанные с расчетами и планированием (финансист, экономист); делопроизводством, анализом текстов и их преобразованием (редактор, переводчик, лингвист); схематическим изображением объектов (чертежник, топограф). Эти профессии требуют от человека собранности и аккуратности.

Таблица 2- Оценка степени выраженности склонностей

Балл	Значение
10-12 баллов	ярко выраженная профессиональная склонность
7-9 баллов	склонность к определенному виду деятельности
4-6 баллов	слабо выраженная профессиональная склонность
0-3 баллов	профессиональная склонность не выражена

Проанализировав ответы кадет на заданные в анкете вопросы, можно сделать следующие выводы.

Как показали результаты, у пятой части - 21% кадет взвода имеется склонность к работе с людьми, 53% обучающихся имеют слабо выраженную склонность к работе с людьми, у 26% - такой склонности не выражено.

Оценка склонностей и способностей к исследовательской (интеллектуальной) работе выражена у 11% кадет взвода, 37% участников опроса имеют слабо выраженную такую склонность, а у более половины респондентов - 52% - такой склонности не выражено.

Не маловажными для дальнейшей профессиональной деятельности в любой сфере, в том числе военной, являются способности и наклонности к реализации практической деятельности. Результаты исследования свидетельствуют, что четвертая часть кадет, принявших участие в исследовании - 26% имеют склонность к практической деятельности, у большинства - 63% кадет взвода слабо выражена склонность к практической деятельности, и у 11% воспитанников такой склонности не выражено.

Образ будущего специалиста будет не полным, без анализа склонностей к эстетическим видам деятельности в целом и наличие таких способностей в частности. Так у 16% кадет взвода слабо выражена склонность к эстетическим видам деятельности, а у 84% - не выражено совсем.

Наиболее главным и важным в исследовании профессиональной ориентации будущих военных является оценка профессиональных склонностей к экстремальным видам деятельности (в том числе, военной деятельности). Результаты исследования показали, что у 5% кадет взвода ярко выражена профессиональная склонность к экстремальным видам деятельности (в том числе, военной деятельности); 47% кадет взвода имеет такую склонность, третья часть - у 37% кадет взвода слабо выражена склонность к военной деятельности, у 11% обучающихся такой склонности и способностей не выражено.

Последним вопросом в исследовании являлась оценка склонностей к планово-экономическим видам деятельности, поскольку в современных условиях специалист в любой сфере должен обладать соответствующими компетенциями. Результаты опроса свидетельствуют, что у 16% кадет взвода имеется склонность к планово-экономическим видам деятельности, у 37% кадет взвода слабо выражена склонность планово-экономическим видам деятельности, 47% обучающихся не имеют такой склонности.

Анализ полученных результатов позволяет наметить план работы по профессиональной ориентации кадет во взводе совместно с командиром, психологом и классным руководителем. Ненавязчивую работу по профориентации с уклоном на военную составляющую можно уже начинать с 6-7 класса. Это могут быть деловые и профориентационные игры, которые расширяют знания о главных профессиях в армии. К ним относятся военный медик, инженер, летчик, военный связист, водитель, механик, радист, военный

картограф, типограф и др. Большое значение в армии имеют группы спецназа, подводники, пограничники, ракетчики и многие другие [2].

Важно объяснять кадетам, что применить свои профессиональные склонности можно в любом виде войск (сил): сухопутные войска, военно-морской флот, воздушно-космические силы.

На просветительских занятиях военно-профессиональной направленности кадеты должны приобретать базовые представления о направлениях возможных специальностей, знакомиться с требованиями, которые предъявляют различные профессии к возможностям человека. Обучающиеся тем самым соотносят свои интересы и возможности с особенностями военных специальностей.

Прежде всего, миссия воспитателя - вносить долю реалистичности в интересы и запросы кадета, подмечая его сильные и слабые стороны. И, исходя из этого, аккуратно направлять по той или иной траектории. Например, когда у подростка уже есть навыки или опыт в какой-либо области, важно уточнить, почему ему это нравится. Необходимо проанализировать достижения кадета, определить склонности каждого кадета - что выходит, а что совсем не получается в той или иной сфере.

Иногда кадеты строят слишком нереалистичную траекторию своего будущего профессионального маршрута. Аккуратное участие воспитателей в этом процессе, обсуждение тем востребованности профессии на рынке труда, соответствие специальности индивидуальным возможностям и потенциалу кадета, поможет выстроить в голове у подростка более реалистичную картину, сформировать адекватную самооценку себя, наметить конкретный план по достижению намеченной цели.

#### Список литературы

1. Методика Л. Йовайши в модификации Г. Резапкиной. Режим доступа: <https://vtt.gov67.ru/files/564/oprosnik-1-jovajshi.pdf> (дата обращения: 20.11.2023)
2. Модернизация системы управления персоналом и развитие экономики региона / Ж. А. Ермакова, Е. В. Шестакова, В. Б. Кондусова [и др.]. – Москва : Издательство "Креативная экономика", 2019. – 366 с.