

- Разработка на основе анализа планов, программ и мероприятий по совершенствованию и развитию научно-исследовательской и инновационной деятельности, укреплению материально-технической базы.

- Разработка нормативно-правовых актов и документов, касающихся научной работы, инновационной деятельности, материального стимулирования сотрудников университета.

- Инкубация малых фирм по созданию наукоемкой продукции.

Отдел аспирантуры

- *Создание условий для обучения в аспирантуре и докторантуре сотрудников предприятий и организаций.*

Престижность и статус Поволжского государственного технологического университета стали гарантией стабильной привлекательности вуза для потенциальных социальных партнеров из числа крупных предприятий и организаций, гарантией появления новых заказов на подготовку высококвалифицированных специалистов и рабочих кадров.

Волошина И.Г., Шляхова А.В.

*ФГАОУ ВО «Белгородский государственный национальный
исследовательский университет», г. Белгород*

ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ ГОТОВНОСТИ ВЫПУСКНИКОВ ВУЗА К ТРУДОУСТРОЙСТВУ

В современных условиях высшие учебные заведения ориентированы не только на оказание образовательных услуг, но и на возможность дальнейшего трудоустройства выпускников, которое является важным показателем конкурентоспособности вуза.

Сегодня трудоустройство выпускников вузов предполагает создание и развитие системы взаимодействия профессионального образования и рынка труда, учебного заведения с предприятиями – потребителями, что позволяет готовить востребованных молодых специалистов, адаптированных к современным условиям труда.

Организация процесса обучения студентов на основе концепции профессионального развития позволяет вырабатывать навыки общения для успешного поиска работы, ведения переговоров, трудоустройства и профессиональной деятельности, развивать профессионально значимые качества. Еще на этапе получения профессии необходимо повышать активность и инициативность студентов, чтобы они могли стать реальными субъектами на рынке труда.

Среди наиболее успешных направлений деятельности по профессиональной адаптации в условиях образовательной организации можно выделить:

- мероприятия, направленные на формирование профессиональной культуры студентов, привитие ценностей и норм профессиональной среды (ярмарки работ студентов с привлечением социальных учреждений и работодателей, т. п.);

- специальные учебные курсы с целью формирования уверенного профессионального поведения молодежи на рынке труда, рассчитанная на два старших курса;

- сертификация качества рабочей силы: знания молодыми специалистами идеологии системы качества является важным компонентом успешности в построении профессиональной карьеры;

- сопровождение карьеры выпускника учреждения образования: является необходимым на период поиска работы молодым специалистом и адаптация его на рабочем месте;

- мониторинг успешности выпускников образовательного учреждения: исследование востребованности выпускников на рынке труда, успешности их трудоустройства, проблем адаптации позволят учебному заведению провести диагностику проблем профессиональной и социально-психологической подготовки специалистов;

- циклы социально-психологических тренингов уверенного профессионального поведения на рынке труда, включая проблемы адаптации к рабочему месту [1;3].

Подготовка выпускников вузов к трудоустройству планируется на протяжении всего учебного процесса и должна решать следующие задачи:

1. Повышение личностного потенциала выпускника, преодоление социальных и психологических барьеров, характерных для будущего молодого специалиста. Развитие эмоционально-волевой сферы, умение преодолевать неврозоподобные и депрессивные состояния, формирование адекватного отношения к себе и окружающей действительности, развитие уверенности в себе, основанной на объективной оценке своих интеллектуальных, физических возможностей и возможности их мобилизации и саморегуляции в трудных жизненных ситуациях.

2. Содействие профессиональной самореализации личности, определение профессионального вектора, преодоление предпрофессиональной дезадаптации. Повышение личностной активности, способности к изменению собственных

профессиональных установок в условиях неустойчивой социально-экономической ситуации.

3. Создание условий для позитивного настроения и понимания перспектив профессионального и личностного роста, способствующих достижению устойчивой мотивации к обучению; развитие психологической и педагогической готовности к овладению новыми знаниями, умениями и навыками, изучению передового опыта и внедрению в собственную деятельность новых технологий; профилактику образовательной дезадаптации путем выявления и предупреждения проблем в процессе обучения[3],

Для работы в данных направлениях используются индивидуальные (производственная практика, курсовая работа, стажировки, проектирование, психодиагностика, консультирование) и групповые формы (практические (семинарские) занятия, факультативные курсы, тренинги, деловые игры, конференции, круглые столы, ролевые игры) работы.

Обучение студентов организуется в форме факультативных, семинарских, практических занятий, целью которых является не только повторение и закрепление пройденного теоретического материала, но и формирование у студентов навыков самостоятельной подготовки, умения публично выступать перед аудиторией, творчески подходить к выполняемым заданиям и проявлять себя. Учебный процесс строится как поисковая, исследовательская деятельность, в ходе которой происходит обмен мнениями, разворачиваются дискуссии.

Производственные практики, стажировки на предприятиях призваны помочь обучающемуся посмотреть на выбранную профессию изнутри, примерить на себя образ будущего специалиста, еще раз убедиться в правильности своего профессионального выбора. Кроме того, взаимодействие студента на практике непосредственно с персоналом и руководством организации, способствует развитию его коммуникативных качеств, перениманию норм правил и поведения рабочего коллектива, развитию адаптивных качеств и формированию стрессоустойчивости.

Тренинг как один из самых быстрых и эффективных методов развития личности и внутренних изменений относится к активным методам обучения, направлен на развитие знаний, умений и навыков и социальных установок. В большинстве случаев тренинги проводятся в группах, в которых студенты проявляют активное участие в выполнении разнообразных заданий, взаимодействуя друг с другом. Тренинги направлены не только на расширение представлений

о той или иной области жизни, но и на получение определенных профессиональных навыков, способствуют формированию знаний, умений, готовности выпускников вузов к трудоустройству и профессиональной карьере.

Проведение тренингов по трудоустройству специалистами служб занятости, психологических служб города предполагает решение следующих задач: на основе теоретических знаний сформировать практические умения и навыки поиска работы, трудоустройства и построения карьеры; сформировать целостные представления о ситуации на рынке труда, умения определять наиболее эффективные пути, средства и методы достижения успеха в профессиональном и должностном росте; обучить приемам эффективной самопрезентации.

Деловая игра – это моделирование реальной деятельности в специально созданной проблемной ситуации. Она является средством и методом подготовки и адаптации к трудовой деятельности и социальным контактам. Методом обучения, который способствует достижению конкретных задач, структурирование системы деловых отношений участников, ее конструктивными элементами являются проектирование реальности, конфликтность ситуации, активность участников, соответствующий психологический климат, межличностное и межгрупповое общение, решения сформулированных в начале игры проблем.

Деловая игра является комплексным действием, в рамках которого соединен анализ и поиск решения проблем, обучение, развитие, исследование, формирование коллективной деятельности. Деловые игры имеют заранее разработанный сценарий, ориентированный на решение типичных проблемных ситуаций, имеющий целью научить участников игры оптимально решать эти проблемы.

Применение деловых игр позволяет максимально приблизить учебный процесс к практической деятельности, учесть реалии, принимать решения в условиях конфликтных ситуаций, формировать умение отстаивать свои предложения, развивать у участников игры коллективизм и чувство команды, получить результаты за достаточно ограниченное время. В заданных условиях студент «прорабатывает» самые жизненные ситуации, которые дают ему возможность сформировать мировоззрение, отстоять свою позицию.

К учебно-исследовательским методам, используемым в процессе формирования готовности выпускника вуза к трудоустройству относятся кейс-метод, мозговая атака, дискуссия, метод проектов, деловая и ролевая игра, проблемные задания.

Проблемное задание направлено на формирование познавательной самостоятельности студентов, развитие их прогностического, рационального и критического мышления, а также предполагает не только усвоение результатов научного познания, но и самого пути познания, способов творческой деятельности.

Основной целью кейс-метода является анализ совместными усилиями группы студентов ситуации (кейса), возникающей при конкретном положении дел, и выработка практического решения; окончанием процесса можно считать оценку предложенных алгоритмов и выбор лучшего в контексте поставленной проблемы. Разбор ситуаций дает студентам возможность научиться действовать в «команде», осуществлять анализ и формировать управленческие решения.

Во время дискуссии выявляются различные позиции оппонентов, участвующих в обсуждении, а эмоционально-интеллектуальное состояние студента пробуждает желание активно мыслить.

К индивидуальным средствам формирования социально-психологической готовности выпускника вуза относятся психологические, профориентационные консультации специалистов центров занятости, центров профессиональной подготовки и психологических центров.

Психодиагностика позволяет систематизировать и наглядно оформить представления выпускника вуза о себе, своем потенциале, своей профориентированности. Анализ результатов диагностики позволяет подобрать эффективные способы организации учебной деятельности студентов, определить перспективу развития каждого выпускника, в какой помощи преподавателя он нуждается.

Средствами диагностического этапа модели формирования готовности выпускников вузов к трудоустройству могут выступать следующие диагностики и анкеты: методика «Ценностные ориентации» (Мотков О.И., Огнева Т.А.); тест на мотивацию по Герчикову В.; методика диагностики мотивации учения студентов вуза (Пакулина С.А., Кетько С.М.); методика «Ценностные ориентации» Рокича М.; анкеты «Готовность к трудоустройству»; тест-опросник Зверькова А.В. и Эйдмана Е.В. «Исследование волевой саморегуляции»; тест «Способность к самоуправлению» Пейсахова Н.М., Опросник ВСК и другие.

Курсовая работа, проект – это выполненная самостоятельно письменная работа по определенной научной (теоретической, прикладной) проблеме, в которой отражается способность студента ассимилировать опыт, накопленный в определённой сфере научного

знания и формирование творческого мышления обучающихся. Важной чертой проектного метода является гуманизм, внимание и уважение к личности студента, позитивный заряд, направленный не только на обучение, но и на развитие личности студентов. Проектная деятельность направлена на развитие познавательных, творческих навыков обучающихся, умений самостоятельного поиска информации, критического мышления; самостоятельной деятельности (индивидуальной, парной, групповой), которую студенты выполняют в течение определенного отрезка времени; решение значимой для обучающихся проблемы, моделирующей деятельность специалистов какой-либо предметной области. Публичная защита курсовой работы, проекта способствует развитию навыков составления публичной речи; умениям формулировать и обосновывать идеи, отстаивать свою позицию.

Интервью выступает разновидностью беседы с целью сбора материала для изучения и обобщения, например, работодатель должен обладать полной информацией о выпускнике вуза при трудоустройстве. В беседе идет разговор, то есть взаимообмен информацией, каждый из участников может задать или ответить на вопрос. В интервью работодатель спрашивает потенциального сотрудника, сам свое мнение не высказывает. В ходе интервьюирования (беседы) студент обучается правилам речевого общения в ходе деловой беседы, переговоров, умениям отвечать на вопросы оппонентов, отбирать бесконфликтные речевые конструкции для противостояния вербальной агрессии и т.п.

Сценарное прогнозирование «является одним из эффективных инструментов предвидения тенденции и вариантов развития тех или иных социально-экономических явлений. Прогнозные сценарии включают в себя прогнозные модели, описывающие вероятные направления развития с учетом воздействия основных факторов прогнозного окружения и комплекс действий управленческого характера, направленный на минимизацию последствий кризисных ситуации и повышение эффективности функционирования социально-экономических систем» [4].

Разработанные сценарии позволяют студентам всесторонне и четко определить перспективы развития будущей «карьерной лестницы» в различных ситуациях управляющих воздействий и при их отсутствии. Прогноз сценария включает в себя самоанализ – оценку готовности студентов к работе, уверенности в себе на рынке труда, т.е. рефлексии. Средствами могут быть следующие: сценарий интервью «Карьерные ожидания», сценарий мозговой атаки «Особенности

трудоустройства выпускников высших учебных заведений в современных условиях», сценарии «Технология анализа и разработки личного плана развития карьеры» автора Данилова В.И. и «Технология разработки личного жизненного плана карьеры руководителя» Кибанова А.Я.

В высшем учебном заведении начинающие специалисты должны иметь возможность развивать различные карьерные пути для своих возможностей. Для тех, кто интересуется наукой, предпосылки для исследований должны быть созданы под руководством опытных наставников. В конце обучения студенты, написавшие несколько публикаций и оформивших несколько патентов, могут поступить в аспирантуру, защитить магистерскую диссертацию и остаться работать в высшем учебном заведении. Студенты с организационными навыками должны посещать школу (либо курсы) для обучения будущих лидеров студенческих строительных отрядов, научно-практических групп, малых инновационных группах, созданных на уровне университетов или партнеров-работодателей.

Таким образом, можно говорить о том, что при проведении работы с выпускниками вузов по социально-психологической адаптации - готовность к трудоустройству у выпускников вуза будет проявляться в активно-положительном отношении к профессиональной деятельности, социально-ценном профессиональном выборе и практическом включении в профессиональную деятельность, в способности активно и быстро овладеть профессией, адаптироваться на рынке труда, добиваться высоких показателей, в стремлении и умении повышать свою квалификацию.

Литература:

1. Аврамова, Е.Д. Поведение молодых специалистов на рынке труда: новые тенденции / Е.Д. Аврамова, Ю.В. Верпаховская, Е.А. Кулагина. – М.: Изд-во Проспект, 2007. – 8 с.
2. Авдеева, А.П. Некоторые психологические и социально-психологические аспекты готовности к деятельности / А.П. Авдеева. – М.: Омега-Л, 2010. – 46 с.
3. Дахина, Е.Р. Педагогические условия формирования готовности выпускников вузов к трудоустройству: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08 – Астрахань, 2017. – 194с.

4. Назаренко, А.В. Сценарное прогнозирование развития социально-экономических систем / А.В. Назаренко, О.С. Звягнецова // Научный журнал: КубГАУ, № 84. – 2012.

Вукчевич Н.

Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова, г. Белгород

ОСНОВНЫЕ ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ В СОВРЕМЕННЫХ ИССЛЕДОВАНИЯХ

Миграции имели место с первых дней существования людей. Их целью был поиск пропитания и благоприятных климатических условий, а также бегство от природных неприятелей. Конечно, в прошлом формы миграций отличались от современных и были обусловлены уровнем развития человечества. Природные барьеры и транспортные возможности ограничивали дистанцию перемещений и обычно миграции охватывали относительно небольшие территории. Мы полагаем, что, хотя изначально причиной миграций были природные явления, исторически они обусловились общественными событиями, источником которых была сама человеческая цивилизация. Поэтому, мы можем с уверенностью утверждать, что, например, крупнейшие миграции в XIX веке, которые можно характеризовать как экономические, вызвала индустриальная революция. Эти миграции тяжело оценить, поскольку они не происходили одновременно, но суммарная их численность через определенный временной период мы приходим к поразительным результатам. Так, в период с 1846 года до 1939 года из Европы мигрировало около 50 миллионов человек в следующем порядке: 38 миллионов – в США, 7 миллионов в Канаду, 7 миллионов – в Аргентину, 4,6 миллионов – в Бразилию, а также 2,5 миллионов – в Австралию, Новую Зеландию и Южную Африку [9]. Также, в рамках вызванных цивилизационными факторами миграций во время Второй мировой войны в Европе от 1 до 2 миллионов человек поменяло место своего постоянного проживания [9]. В послевоенный период мы наблюдаем продолжение данной тенденции, что нашло выражение в том, что, например, огромное количество людей нашло «кров и хлеб» в Америке. Мы можем рассматривать такие миграции в поисках «места под солнцем» как экономические, однако, в таком ракурсе, мы теряем из вида то, что их причиной является война, поэтому называть их трудовыми не совсем корректно. Так, современные миграции с Ближнего Востока и Африки ни в коем случае не стоит отождествлять с трудовыми миграциями, так как, не смотря на то, что их участники действительно отправляются в путь в поисках работы,