

И.А. Кошбахиев, М.В. Моисеева // ACADEMY – 2016. №10 (13) – С. 21-22.

5. Кравцов В.Г. Анализ выступлений команды «Технолог» БГТУ имени В.Г. Шухова по мини-футболу сезона 2013-14 года / В.В. Кравцов, В.Г. Дмитриенко // Энергосберегающие технологические комплексы и оборудование для производства строительных материалов: Межвузовский сборник статей. Под ред. В.С. Богданова. – Белгород, – 2014. – С. 453-455.

6. Крамской, С.И. Физическая культура, спорт и здоровье студентов / С.И. Крамской, И.А. Амельченко // Культура физическая и здоровье. – 2009. – № 1– С. 78.

7. Красников А.А. Основы теории спортивных соревнований / А.А. Красников // Теория и практика физической культуры. – 2006 – №9 – С. 23-24.

8. Мутко, В.Л. Мини-футбол – игра для всех / В.Л. Мутко, С.Н. Андреев, Э.Г. Алиев // – М.: Советский спорт, 2007. – 264 с.

9. Мутко В.Л. Мини-футбол в высших учебных заведениях / В.Л. Мутко, С.Н. Андреев, Э.Г. Алиев. // М.: Советский спорт. – 2010. – 320 с.

10. Романов В.М. Мини-футбол в вузе / В.М. Романов, В.К. Плохов // учебное пособие. – Уфа: Изд-во Уфимского гос. авиац. гос. ун-та, – 2005. – 86 с.

11. Шумилов А.Ю. К вопросу использования игры мини-футбол в рамках дисциплины «Физическая культура» в ВУЗе /А.Ю. Шумилов, А.С. Грачев // «Дискурс». – 2017. – 3

Щекина Н. А., Шамаева О.П.

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

НАУЧНО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПОДГОТОВКИ КОНКУРЕНТОСПОСОБНЫХ И ЭЛИТНЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ: СОСТОЯНИЕ, ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Развивающийся современный рынок труда ставит высокие требования как для работодателей, так и для заинтересованных в трудоустройстве конкурентоспособных и элитных специалистов. В настоящее время одним из важнейших направлений образовательной политики России является проблема формирования конкурентоспособной личности, готовой к результативному участию в социальной, экономической и политической жизни страны. На сегодня важная цель современного образования – подготовка компетентного, гибкого, конкурентоспособного специалиста, т.к. в современных условиях конкурентоспособность является фактором успешного и устойчивого

развития любой страны в мире. Основное преимущество высокоразвитой страны связано с ее человеческим потенциалом, во многом определяющимся образованием.

В последнее десятилетие в России особое внимание уделяется модернизации содержания общего образования. В программе долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2030 года, разработанном Министерством экономического развития Российской Федерации, а также в статье «Концепции модернизации Российского образования на период до 2020 года», утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2008 г. привлечено особое внимание современного общества возрастанию роли человеческого капитала, что является одним из основных факторов экономического развития, предусмотрена необходимость формирования новой гибкой и диверсифицированной системы профессионального образования, отвечающей требованиям рынка труда и потребностям инновационной экономики как в части образовательных программ, так и в части условий и материально-технического оснащения процесса обучения.

В настоящее время России произошло резкая переориентация оценки результатов образования с понятий «подготовленность», «образованность», «общая культура», «воспитанность», на понятия «конкурентоспособность», «компетентность», «элитность» обучающихся. Иными словами, сделана существенная ставка на компетентностный и элитный подход в образовании, чтобы быть конкурентоспособным специалистом.

Рынку труда как экономической единице присущ неотъемлемый рыночный механизм – конкуренция. Это может быть конкуренция между работодателями за обладание человеческими ресурсами, и может быть конкуренция между соискателями на вакантную должность. Конкуренция – это соперничество между равноправными субъектами рыночных отношений за обладание ресурсами. Таким образом, ситуация конкуренции на рынке труда определяется наличием квалифицированных рабочих одинаковой профессии, которые независимо друг от друга предлагают свою рабочую силу работодателям.

Работодатели в свою очередь предпочитают найти кандидата, заинтересованного не только в конкретной должности, но и в развитии и карьерном росте внутри компании, которую он попал.

Для работодателей важно найти подходящих сотрудников на входные, или стартовые, должности. Таким образом, в центр внимания попадают молодые специалисты, выпускники вузов, которые не имеют или имеют незначительный опыт работы в интересующей их сфере,

поскольку именно молодежь является наиболее активной составляющей гражданского общества: молодые лучше приспособлены к внедрению инновационных проектов и технологий в различных сферах, они прекрасно владеют набором определенных новых знаний и идей, они мобильны и полны сил для строительства своей жизни, стремятся к постоянному совершенствованию. В основной массе молодежи преобладают настроения и действия, свидетельствующие о ее нацеленности на жизнь и работу в условиях общества с рыночной экономикой. В целом молодежное поколение лучше адаптируется к нынешним условиям и глубже входит в современную экономическую систему, чем старшее поколение, т.е. они являются главными претендентами на входные должности в компании. В данных условиях проблема изучения конкурентоспособности молодых специалистов на рынке труда становится наиболее актуальной.

Поэтому, чтобы успешно конкурировать элитному специалисту на рынке труда с работниками, которые имеют аналогичный уровень квалификации, необходимо обладать тремя видами способностей:

- 1) способность к трудовой деятельности,
- 2) способность поиска подходящей работы,
- 3) способность убедить работодателя в своих преимуществах по сравнению с другими кандидатами¹.

Конкурентоспособность человека в профессиональной деятельности зависит не только от профессиональной компетенции и наличия глубоких знаний и умений, но и, в первую очередь, от личных качеств кандидатов и их мотивации, а также ценностного отношения к выбранной профессиональной специальности.

Успех молодых специалистов на рынке труда обуславливается тем, какое профессиональное направление обучения они выбрали, какими личностными характеристиками они обладают, какие профессиональные навыки они получили в процессе обучения и какие связи они приобрели в ходе социального взаимодействия. Вхождение молодежи на рынок труда всегда сопровождается определенным риском, поскольку на момент окончания вуза они обычно не имеют продолжительного опыта работы и находятся на стадии хаотичного поиска, поскольку не имеют четкого представления о специфике работы на том или ином месте работы. Также, во многом успех трудоустройства зависит от лояльности работодателей

¹ Лобанова В.В. Современные теоретические подходы к пониманию роли и значения конкуренции на рынке труда и возможности их использования при решении задачи роста национальной конкурентоспособности // Проблемы экономики и менеджмента. 2012. №3 (7) С. 49

по отношению к специалистам без опыта работы и от их готовности самостоятельно обучать сотрудников в процессе трудовой деятельности.

Приоритетными качествами молодых специалистов во всех областях деятельности являются:

- адекватное восприятие и мобильное реагирование на новые факторы,
- к профессиональному росту и развитию,
- самостоятельность и оперативность,
- лидерские качества,
- творческое мышление,
- готовность к общению, социально активному действию,
- стрессоустойчивость
- способность быстро адаптироваться к новым условиям и др., определяющие конкурентоспособность личности.

Сегодня ситуация на рынке труда, по сравнению с советским прошлым, где выпускники вузов сразу же после получения высшего образования получали рабочее место по специальности, значительно изменилась.

Сейчас получая высшее образование, молодой специалист должен сам найти будущее место работы, и сам несет ответственность за будущее трудоустройство. Тех навыков и знаний, которые были получены специалистом в вузе, недостаточно для того, чтобы получить желаемое место работы. Получается, что высшее образование сегодня становится неким базовым, начальным уровнем, необходимым для трудоустройства.

В связи с ускорением темпов технического, научного и общественного развития, появляется очень много профессий, которые не соприкасаются со специальностями, предлагаемыми вузами. Поэтому студенты сегодня стараются получить как можно больше дополнительных знаний и навыков во время обучения в вузе, т.е. пытаются заранее получить информацию о способах, средствах будущего трудоустройства, определяя тем самым более успешные перспективы трудоустройства, чем предыдущее поколение. Для каждого работодателя важно, чтобы у его работников было высшее образование. Для него это, прежде всего, показатель «зрелости» работника, подтверждение его способности к верному решению поставленных трудовых задач².

Под перспективами трудоустройства понимаются различные возможности трудоустройства, которые определяются с учетом наличия

² Руденко Г.Г., Светлов А.Р. Специфика положения молодежи на рынке труда // Социс. 2002, № 5

процесса подготовки к трудоустройству. Процесс подготовки к желаемому трудоустройству включает пять этапов:

1. Актуальность, значимость подготовки к трудоустройству после окончания вуза для студента.

На данной стадии выпускнику необходимо создать образ желаемого трудоустройства (это может быть как трудоустройство по специальности, так и не по специальности), и постараться выявить необходимые знания (помимо вузовских) для достижения этой цели - например, получение дополнительных навыков с помощью занятий самообразованием, семинаров, тренингов или посредством других целенаправленных действий.

2. Информированность о требованиях рынка труда и способах подготовки к желаемому трудоустройству.

Одним из значимых этапов подготовки к трудоустройству является наличие у студента информации о нынешних требованиях рынка труда к его специальности, поскольку это является показателем заинтересованности в подготовке к трудоустройству. Отслеживание внутренних аспектов вуза, изучение информации об трудоустройстве выпускников и совершение рекламно-информативных процессов.

3. Оценка соответствия личных качеств студентов, качеств, требуемым для успешного трудоустройства.

На этой стадии студенту необходимо определиться с наличием у него определенных личных качеств и сопоставить их с личными качествами, необходимыми для трудоустройства, а также определиться со своими намерениями в отношении будущего трудоустройства.

4. Информированность о способах отбора кандидатов на рабочее место (получение специфических знаний о конкурсных механизмах отбора).

Информированность о данной специфике является наиболее значимой стадией вышеописанного процесса, поскольку знание механизмов отбора кандидатов на рабочее место – основа подготовки к желаемому трудоустройству. Подобная информация имеет широкий спектр, в основном, психологических методик отбора персонала.

5. Использование различных способов подготовки к трудоустройству.

Эта стадия подразумевает такие способы, как занятие самообразованием, повышение уровня информированности, получение опытных знаний. Важным составляющим этой стадии является наличие опыта постоянной работы во время обучения в вузе и желание получать дополнительное профессиональное образование, направленное на

удовлетворение образовательных и профессиональных потребностей, профессиональное развитие человека, обеспечение соответствия его квалификации меняющимся условиям профессиональной деятельности и социальной среды и осуществляемое посредством реализации дополнительных профессиональных образовательных программ в форме повышения квалификации, профессиональной переподготовки.

Выпускники хотят быть уверенными в том, что высшее образование - залог успешного трудоустройства, что они сделали правильный жизненный выбор и поэтому не предполагают, что трудоустройство после окончания вуза для них не первое и не последнее.

Современные выпускники стараются получить как можно больше дополнительных знаний, считая, что расширение спектра получаемых дополнительных навыков служит своеобразным механизмом защиты от неудачного трудоустройства. Студенты, затрачивая значительные усилия на получение высшего образования, дополнительных навыков и т.д., не являются привлекательными для работодателей субъектами на рынке труда. Поскольку, с точки зрения практики, качество спектра получаемого образования (как высшего, так и дополнительного) все же находится на недостаточно высоком уровне, чтобы стать основой для успешного трудоустройства. Молодые элитные специалисты, как правило, воспринимают образование в количественном отношении, предполагая, что, получив большее количество дипломов и сертификатов, они автоматически становятся более конкурентоспособными на рынке труда.

Изучая конкурентоспособность молодых специалистов хочется отметить, что они определяются не как продукт производства учебного заведения, но как личность, обладающая определенными качествами. Данное уточнение считаю важным для того, чтобы отметить тот факт, что современные условия рынка труда предполагают личностно-ориентированное трудоустройство.

Сегодняшним выпускникам вузов предстоит принять на себя всю тяжесть проблем, которые необходимо решать в условиях рыночных отношений. В этой связи одной из приоритетных задач современного высшего образования становится создание условий для формирования конкурентоспособной личности, готовой самостоятельно, продуктивно и нравственно решать профессиональные и иные проблемы.

Проблемы подготовки специалистов, реформирования российской системы образования, разработки и внедрения рыночных механизмов регулирования ее взаимоотношений с реальной экономикой сегодня стоят в ряду важнейших общегосударственных проблем. В этих условиях конкурентоспособность будущего специалиста приобретает статус одного

из важнейших показателей работы учреждений профессионального образования.

От системы высшего профессионального образования в настоящее время требуются создание новых механизмов, обеспечивающих качество образовательных услуг с позиции требований профессиональной деятельности; подготовка конкурентоспособного специалиста, владеющего комплексом компетенций, которые отвечают требованиям современного рынка труда. В связи с этим исследование конкурентоспособности как свойства личности, динамики его развития в процессе профессионального становления приобретает особую значимость.

В современных условиях развитие конкурентоспособной личности студента становится неотъемлемой частью профессиональной подготовки в учебных заведениях.

Критерием конкурентоспособности выступает умение определить, а также быстро и эффективно использовать в конкретной борьбе свои преимущества, особые личные и профессиональные качества.

Сложный процесс реформирования, который переживает сейчас образование, направлен на создание условий для развития целостной творчески активной личности, способной максимально реализовать себя в быстро меняющейся социально-экономической среде. В мире, где экономика, культура, профессиональный труд и другие сферы жизни постоянно изменяются, образовательная система призвана включать учащихся в широкий спектр различных видов деятельности, развивать в них те человеческие качества, которые будут способствовать успешной социализации и адаптации за порогом учебного заведения.

Ещё одним важным направлением в достижении оптимизации интересов молодых работников и работодателей является совершенствование системы стимулирования труда на предприятиях.

Данные мероприятия позволят не только улучшить ситуацию на рынке труда, но и привлечь и заинтересовать молодых специалистов к трудовой деятельности.

Таким образом, трудоустройство конкурентоспособных и элитных специалистов является приоритетным направлением государственной политики занятости населения и для ее реализации необходимо применять комплекс мер, направленных на привлечение и стимулирование молодых сотрудников к трудовой деятельности. Современная социокультурная ситуация в России требует изучения проблемы формирования конкурентоспособной личности.

Литература:

1. Байденко В.И., Ван Зантворт Дж. Модернизация профессионального образования: современный этап. Изд. 2-е допол. и перераб. М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2003. – 674 с.
2. Байденко В.И., Дж. Ван Затворд. Новые методы и подходы к организации образовательного процесса (подход, ориентированный на цель). Доклад 2 «TASIS проект Дельфи». – М., 2001. – 87 с.
3. Бермус А.Г. Проблемы и перспективы реализации компетентностного подхода в образовании // Интернет-журнал «Эйдос», сентябрь, 2005. <http://www.eidos.ru/journal/2005/0910-12.htm>
4. Виноградов В., Синюк А. Подготовка специалиста как человека культуры // Высшее образование в России. 2000. – № 2. – С. 40-41.
5. Гришанова Н.А. Компетентностный подход в обучении взрослых: Материалы к третьему заседанию методологического семинара 28 сентября 2004 г. М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2004. – 16 с.
6. Здравомыслов А.Г., Ядов В.А. Отношение к труду и ценностные ориентации личности // Социология в СССР. – М., 1965. Т.2. – С. 185-202.
7. Ищенко В.В. Об опыте разработки ГОС ВПО с использованием компетентностного подхода. Материалы к третьему заседанию методологического семинара 28 сентября 2004 г. – М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2004.
8. Илясов Е. Трудоустройство и занятость выпускников вузов: система содействия // Высшее образование в России. – 2005. – №7. 2. Лебедев В.В., Белая А.В., Краева И.А. Роль и место вузовских центров содействия трудоустройству выпускников в системе управления качеством подготовки специалистов // Вестник ННГУ, серия Инновации в образовании, выпуск 1(7). – 2006.
9. Кагерманьян В.С., Гарунов М.Г., Семушина Л.Г. и др. Перспективные направления и методология обновления содержания различных видов подготовки студентов в вузе. М., 1997.
10. Казанович В.Т., Савельева Г.П. Согласованность (сопряженность) и преемственность государственных стандартов профессионального образования. – М., Уфа: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2005. 30 с.
11. Казурова А.С. Проблемы государственного образовательного стандарта высшего профессионального музыкального образования: опыт и перспективы. М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2005. – 93 с.

12. Колачева Н.В., Кошелева Н.Н. Применение математического моделирования при изучении проблем занятости молодежи в сфере социально-трудовых отношений // Вестник НГИЭИ. 2016. № 12 (67). С. 12-17.

13. Коротков Э.Н. Технология проблемно-деятельностного обучения в вузе. — М., 1990.

14. Лобанова В.В. Современные теоретические подходы к пониманию роли и значения конкуренции на рынке труда и возможности их использования при решении задачи роста национальной конкурентоспособности // Проблемы экономики и менеджмента. 2012. №3 (7) С.49

15. Руденко Г.Г., Светлов А.Р. Специфика положения молодежи на рынке труда // Социс. 2002, № 5

16. Соломко Л. Г. Научно-методические основы профессиональной подготовки работников квалифицированного труда в муниципальных образовательных учреждениях. – Ноябрьск, 1998. – С. 22.

17. Федотова Н. Система содействия трудоустройства // Человеческие ресурсы. 2001. №3. С.8-9.

Щукина О. А., Родионова Т. А.

*Ресурсный информационно-методический
центр БГТУ им. В.Г. Шухова г. Вольск*

**СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ И ПРИНЦИПЫ
ФОРМИРОВАНИЯ КРЕАТИВНОГО МЫШЛЕНИЯ У
ОБУЧАЮЩИХСЯ В ЦЕЛЯХ СОДЕЙСТВИЯ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ СТАНОВЛЕНИЮ ЛИЧНОСТИ В
УСЛОВИЯХ ВЫСШЕГО УЧЕБНОГО ЗАВЕДЕНИЯ**

Конституция Российской Федерации гарантирует право на образование каждому гражданину нашей страны [1]. Соответственно, образовательная политика России строится таким образом, чтобы обеспечить реализацию этого права [2]. Однако, в наше время мир меняется очень быстро, Российское общество перестраивается, образовательная сфера реформируется с целью значительно повысить качество образования, обеспечив формирование человеческого потенциала, соответствующего требованиям инновационной экономики и инновационным технологиям. Писатель и блоггер Дмитрий Чернышев высказал такое мнение, что в нашем стремительно меняющемся мире скоро исчезнет само понятие: законченное высшее образование. Потому что это полная ерунда. Образование может быть только незаконченным. Человек должен учиться новому всю жизнь. Иначе он будет просто