

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования  
КРАСНОЯРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ  
им. В.П. АСТАФЬЕВА  
(КГПУ им. В.П. Астафьева)

Институт психолого-педагогического образования  
Кафедра менеджмента организации

Меркулов Александр Борисович

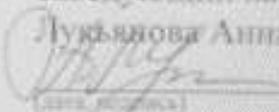
МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ

РАЗРАБОТКА МЕХАНИЗМОВ ПРОФОРИЕНТАЦИИ И  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ СТУДЕНТОВ  
ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ВУЗА

Направление 44.04.01 «Педагогическое образование»  
Направленность (профиль) образовательной программы  
Управление образованием

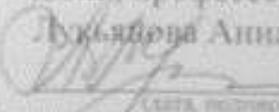
ДОПУСКАЮ К ЗАЩИТЕ:

Заведующий кафедрой д.э.н., профессор  
Лукьянова Анна Александровна

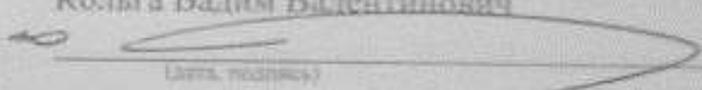
  
(дата, подпись)

Руководитель магистерской программы  
д.э.н., профессор

Лукьянова Анна Александровна

  
(дата, подпись)

Научный руководитель, д.п.н., профессор  
Кольга Вадим Валентинович

  
(дата, подпись)

Обучающийся  
Меркулов Александр Борисович

8.12.2017  
(дата, подпись)

Красноярск, 2017

## РЕФЕРАТ

Целью высшего профессионального образования является «подготовка квалифицированного работника соответствующего уровня и профиля, конкурентоспособного на рынке труда, компетентного, ответственного, свободно владеющего своей профессией и ориентированного в смежных областях деятельности, способного к эффективной работе по специальности на уровне мировых стандартов, готового к постоянному профессиональному росту, социальной и профессиональной мобильности; удовлетворение потребностей личности в получении соответствующего образования».

Эффективность деятельности высших учебных заведений на современном этапе в значительной степени определяется конкурентоспособностью выпускников на рынке труда, результатами их трудоустройства после завершения обучения. Показатели трудоустройства выпускников, успешность их карьеры все чаще используются в качестве показателей оценки качества высшего профессионального образования, являются основой ряда российских и зарубежных рейтингов вузов.

Профессиональная адаптация является важнейшим этапом на пути становления карьеры молодого специалиста – от этого зависит заинтересованность в работе по специальности, быстрота и успешность включения в работу нового члена команды, темп личностного и профессионального роста, а так же качество и скорость построения карьеры. Не секрет, что современным выпускникам педагогических ВУЗов очень сложно в первый год работы в образовательном учреждении – приходится учиться работать с документацией, вникать в тонкости взаимодействия структур ОУ, писать программы (важный момент, который не изучают в университете) и т.д. На это уходит масса времени и сил, а в итоге у многих выпускников пропадает желание работать в школе.

Диссертационное исследование состоит из 126 страниц, 7 рисунков, 7 таблиц, введения, трех глав, заключения, библиографического списка (87 источников) и 6 приложений.

Краткая характеристика работы

Проблема состоит в преодолении противоречия между реальным качеством деятельности начинающих педагогов в период профессиональной адаптации и предъявляемыми к ним требованиями со стороны всех участников процесса их становления.

Сократить время профессиональной адаптации выпускника и подготовить его к выходу на рынок труда помогает наличие системы содействия трудоустройству в университетах, в том числе деятельность Центров содействия трудоустройству и сопровождения карьеры.

Объектом исследования выступает процесс профессионального становления выпускника педагогического вуза

Предметом исследования являются механизмы профориентации и сопровождение процесса профессионального становления студентов педагогического вуза

Целью исследования является разработка организационно-управленческих механизмов профориентации и профессионального становления студентов педагогического вуза в рамках кадровоориентированной системы содействия трудоустройству.

Для достижения цели необходимо выполнить следующие задачи:

- Проанализировать социально — экономические предпосылки необходимости создания системы профориентации и профессионального становления для студентов педагогического вуза для обеспечения качества профессионального самоопределения выпускников и снижения порога вхождения на рынок труда.

- Изучить степень разработанности проблемы профессиональной ориентации и содействию трудоустройству в теории и практике образования.
- Разработать и обосновать функциональную модель кадрориентированной системы профориентации и профессионального становления студентов педагогического вуза.
- Разработать механизмы профориентации и профессионального становления студентов педагогического вуза.
- В процессе экспериментальной работы проверить эффективность механизмов профориентации и профессионального становления студентов педагогического вуза, обеспечивающих функционирование и развитие кадрориентированной системы профориентации и профессионального становления для студентов в педагогическом вузе.

Гипотеза:

Эффективность механизмов профориентации и профессионального становления студентов в педагогическом вузе повысится, если:

- Проведен анализ и определены дефициты существующей системы содействия профессиональному становлению выпускника
- система профориентации и профессионального становления в педагогическом вузе будет смоделирована на основании данных, полученных в результате систематически осуществляемых маркетинговых исследований в регионе, определяющих требования рынка труда и рынка потребителей образовательных услуг;
- в основу системы профориентации и профессионального становления студентов положена идея развития личностно-профессиональных качеств обучающихся, принципы преемственности, системности, фундаментализации, гуманизации, позволяющие проектировать программы профессионального самоопределения и развития;

- организационная структура системы профориентации и профессионального становления студентов органично вписывается в структуру образовательного процесса педагогического вуза;
- работа со студентами сопровождается мониторингом качества функционирования и развития системы профориентации и профессионального становления.

Методы исследования: метод теоретического анализа научно-методических источников, эмпирические (наблюдение, анкетирование, беседа, педагогический эксперимент, тестирование), методы математической статистики.

Теоретическая значимость состоит в том, что

- определены условия, необходимые для успешного функционирования кадровоориентированной системы содействия трудоустройству;
- определены роль и место Центра трудоустройства студентов и выпускников в формировании надпредметных компетентностей будущих педагогов.

Практическая значимость:

- разработана организационно-управленческая модель кадровоориентированной системы содействия трудоустройству и описаны её основные параметры;
- разработаны и внедрены в работу элементы системы информационного сопровождения профессионального становления и поиска вакансий – сайт Центра трудоустройства студентов и выпускников и группы в социальных сетях;
- разработаны механизмы визуализации портфолио выпускника и требований работодателя;
- разработан проект геймификации процесса поиска работы – игровая система «Карьерист».

В первой главе рассматриваются теоретические основы профориентации и профессионального становления студентов педагогического вуза, основные термины профориентации и профессионального становления, представлен российский и международный опыт содействия студентам в получении профессии и поиске работы. В конце представлены выводы по главе.

Во второй главе представлен анализ состояния системы сопровождения профессионального становления студентов Красноярского государственного педагогического университета им. В.П. Астафьева на момент начала эксперимента (2015 г.), результаты анализа и выявленные проблемы. В конце представлены выводы по главе.

В третьей главе раскрывается структура кадровоориентированной модели содействия трудоустройству студентов и выпускников КГПУ им. В.П. Астафьева, описываются разработанные механизмы профессионального становления, мониторинга развития надпредметных профессиональных компетентностей, описываются результаты апробации и внедрения. В конце представлены выводы по главе.

## ABSTRACT

The purpose of education is to "prepare qualified worker of the appropriate level and profile, competitive on a labor market, competent, responsible, fluent in their profession and oriented in related areas of activity, capable to effective work on a speciality at the level of world standards, ready to constant professional growth, social and professional mobility; addressing the needs of the individual in obtaining appropriate education."

The effectiveness of higher education institutions at the present stage is largely determined by the competitiveness of graduates in the labour market, the results of their employment after completion of training. The rate of employment of graduates, success in their career are increasingly used as indicators of quality

assessment of higher professional education, are the basis of a number of Russian and international ratings of universities.

Professional adaptation is a critical step on the path to becoming the career of a young specialist depends on the level of interest in the specialty, the speed and success of the start operation of a new team member, paced personal and professional growth, as well as the quality and speed of building a career. It is no secret that the modern graduates of pedagogical higher education institutions is very difficult in the first year of work in an educational institution – you have to learn to work with documentation, to delve into the intricacies of interaction between Oh, to write programs (an important point, which is not taught in University) etc. it takes a lot of time and effort, and in the end, many graduates stop wanting to work at the school.

Dissertation research consists of 126 pages, 7 figures, 7 tables, introduction, three chapters, conclusion, list of references and 6 annexes.

Brief description of the work

The problem consists in overcoming the contradiction between the real quality of activities of young teacher professional adaptation and their requirements on the part of all participants in the process of their formation.

To reduce the time of professional adaptation of the graduate and to prepare it for entering the labor market helps a system of ' employment at universities, including Centres of employment assistance and support of career.

The object of research is process of professional formation of the pedagogical Institute graduate

Subject of research are the mechanisms of guidance and support in the process of professional formation of students of pedagogical University

The aim of the study is to develop managerial and organizational mechanisms of career counseling and professional development of students of pedagogical University in the framework of quadragenarians system to promote employment.

To achieve the goal, you must perform the following tasks:

- To perform socio — economic conditions the necessity of creation of system of vocational guidance and professional development for students of pedagogical universities to ensure the quality of professional self-determination of graduates and reduce the threshold to enter the labour market.
- To study the extent of the problem of professional orientation and employment in theory and practice of education.
- Develop and validate a functional model quadragenarians system of career guidance and professional development of students.
- To develop mechanisms for vocational guidance and professional formation of students.
- During the experimental work to verify the effectiveness of career counseling and professional development of students, ensuring the functioning and development quadragenarians system of career guidance and professional development for students in a pedagogical University.

Hypothesis:

Effectiveness of career counseling and professional development of students at pedagogical universities will increase if:

- Conducted analysis and identified deficiencies of the existing system of promotion of professional development of graduate
- the system of vocational guidance and professional development in the pedagogical University will be modeled on the basis of the data obtained through systematically conducted marketing research in the region, defining the requirements of the labour market and the market of consumers of educational services;
- system of vocational guidance and professional formation of students is based on the idea of development of personal qualities and professional students, the principles of continuity and consistency of fundamentalization, humanization

that allows you to design a program of professional self-determination and development;

- organizational structure of the system of career guidance and professional development of students fits in with the structure of the educational process of pedagogical University;
- work with students is accompanied by monitoring of quality of functioning and development of system of career guidance and professional development.

Research methods: method of theoretical analysis of scientific-methodological sources, empirical (observation, questioning, conversation, pedagogical experiment, testing), methods of mathematical statistics.

The theoretical significance is that

- defines the conditions necessary for the successful functioning quadragenarians system of employment;
- the role and location of the Center of employment of students and graduates in the formation of the interdisciplinary competences of future teachers.

Practical value:

- developed organizational and management model quadragenarians system of employment assistance and described its main parameters;
- • developed and implemented in the system elements of information support for professional development and job search site job Center for students and alumni groups in social networks;
- developed mechanisms for imaging portfolio of graduate and employer demand;
- developed the project of gamification of the job search process – the game system is "Ambitious".

The first Chapter discusses the theoretical foundations of career counseling and professional development of students, the basic terms of career guidance and professional development on the Russian and international experience help

students to acquire a profession and find work. At the end of the conclusions Chapter.

The second Chapter presents the analysis of the system state support of professional formation of students of Krasnoyarsk state pedagogical University them. V. P. Astaf'eva at the beginning of the experiment (2015), results analysis and problems identified. At the end of the conclusions Chapter.

The third Chapter reveals the structure quadragenarians models for promoting employment of students and graduates KSPU them. V. P. Astaf'eva, describes the mechanisms of professional development, monitoring the development of the interdisciplinary professional competence, describes the results of piloting and implementation. At the end of the conclusions Chapter.

## СОДЕРЖАНИЕ

<b>Введение .....</b>	<b>4</b>
<b>Глава 1. Теоретические основы профориентации и профессионального становления студентов педагогического вуза .....</b>	<b>10</b>
1.1. Основы профориентации и профессионального становления .....	10
1.2. Российский и международный опыт содействия трудоустройству .....	23
1.3. Факторы, влияющие на механизмы содействия трудоустройству студентов вуза .....	48
<b>Глава 2. Анализ системы профориентации и профессионального становления студентов педагогического вуза на примере кгпу им. В.А. Астафьева.....</b>	<b>54</b>
2.1. Современное состояние системы содействия трудоустройству в КГПУ им. В.П. Астафьева .....	54
2.2 Основные проблемы профориентации и профессионального становления студентов педагогического вуза на примере КГПУ им. В.П. Астафьева.....	60
<b>Глава 3. Разработка механизмов профориентации и профессионального становления студентов педагогического вуза в рамках кадровоориентированной системы содействия трудоустройству.....</b>	<b>65</b>
3.1. Создание модели кадровоориентированной системы трудоустройства студентов.....	65
3.2. Механизмы профориентации и профессионального становления студентов педагогического вуза в рамках кадровоориентированной системы содействия трудоустройству.....	78
<b>Заключение.....</b>	<b>85</b>
<b>Список используемой литературы .....</b>	<b>87</b>
<b>Приложения.....</b>	<b>98</b>



## ВВЕДЕНИЕ

Современный этап общественного развития характеризуется активно разворачивающимися инновационными процессами. Изменяется взгляд на место и роль человека в развивающемся обществе. Одним из важных факторов социального прогресса становится готовность общественного и индивидуального сознания к переменам, к участию в них и принятию нового как ценности. В таком обществе большое значение приобретает процесс профессионального образования, формирующего современного специалиста.

Этот процесс невозможен без формирования на всех этапах подготовки специалиста особого образовательного и социо-культурного пространства, где для обучающегося будет дана возможность выбора для творческой реализации личностно-профессионального потенциала. При этом, основная роль в формировании этого пространства ложится на плечи современного педагога.

Подготовка учителя нового типа – основная задача современного педагогического вуза. Становление «учителя завтрашнего дня» требует от университета серьезных изменений в образовательном и воспитательном пространстве вуза, ведь, чтобы учитель мог стать центром учебно-воспитательной среды на рабочем месте, формирование его компетенций должно проходить в идентичных средах. И здесь большая роль отводится системе профориентации и сопровождения трудоустройства студентов и выпускников для оценки потребностей работодателя, анализа предлагаемых вакансий и формирования заказа на необходимое «облако» профессиональных и надпрофессиональных компетенций будущего педагога. Данную функцию в вузах обычно исполняют Центры трудоустройства студентов и выпускников.

В настоящее время при всех изменениях в системе образования

продолжается тенденция подготовки вузами студентов – будущих педагогов, не отвечающих насущным потребностям работодателей, обладающих знаниями, но не способными реализовать их в практической деятельности. Выпускники вузов, теоретически решая профессиональные задачи, зачастую не обладают сформированными практико–ориентированными умениями для практического их воплощения.

Для современного работодателя помимо профессиональных компетенций педагога большую роль играет наличие у последнего ряда надпредметных компетенций, таких как: умение работать с людьми, конструктивное решение конфликтов, принятие ответственности, системное мышление, управление проектами, готовность к работе в условиях неопределенности. Отсутствие или недостаточное развитие данных компетенций не позволяет молодому учителю с первых дней работы сформировать комфортную и качественную образовательную среду, что приводит или к увеличению периода «вхождения в профессию», или к разочарованию и уходу из школы.

Проблема состоит в преодолении противоречия между реальным качеством деятельности начинающих педагогов в период профессиональной адаптации и предъявляемыми к ним требованиями со стороны всех участников процесса их становления.

Объектом исследования выступает процесс профессионального становления выпускника педагогического вуза

Предметом исследования являются механизмы профориентации и сопровождение процесса профессионального становления студентов педагогического вуза

Целью исследования является разработка организационно-управленческих механизмов профориентации и профессионального становления студентов педагогического вуза в рамках кадрориентированной

системы содействия трудоустройству.

Для достижения цели необходимо выполнить следующие задачи:

- Проанализировать социально — экономические предпосылки необходимости создания системы профориентации и профессионального становления для студентов педагогического вуза для обеспечения качества профессионального самоопределения выпускников и снижения порога вхождения на рынок труда.
- Изучить степень разработанности проблемы профессиональной ориентации и содействию трудоустройству в теории и практике образования.
- Разработать и обосновать функциональную модель кадровоориентированной системы профориентации и профессионального становления студентов педагогического вуза.
- Разработать механизмы профориентации и профессионального становления студентов педагогического вуза.
- В процессе экспериментальной работы проверить эффективность механизмов профориентации и профессионального становления студентов педагогического вуза, обеспечивающих функционирование и развитие кадровоориентированной системы профориентации и профессионального становления для студентов в педагогическом вузе.

Гипотеза:

Эффективность механизмов профориентации и профессионального становления студентов в педагогическом вузе повысится, если:

- Проведен анализ и определены дефициты существующей системы содействия профессиональному становлению выпускника
- система профориентации и профессионального становления в педагогическом вузе будет смоделирована на основании данных, полученных в результате систематически осуществляемых

маркетинговых исследований в регионе, определяющих требования рынка труда и рынка потребителей образовательных услуг;

- в основу системы профориентации и профессионального становления студентов положена идея развития личностно-профессиональных качеств обучающихся, принципы преемственности, системности, фундаментализации, гуманизации, позволяющие проектировать программы профессионального самоопределения и развития;
- организационная структура системы профориентации и профессионального становления студентов органично вписывается в структуру образовательного процесса педагогического вуза;
- работа со студентами сопровождается мониторингом качества функционирования и развития системы профориентации и профессионального становления.

Методы исследования: метод теоретического анализа научно-методических источников, эмпирические (наблюдение, анкетирование, беседа, педагогический эксперимент, тестирование), методы математической статистики.

Теоретико-методологическую основу исследования составляют:

- теория деятельности и ее роли в развитии личности (К.А. Абульханова-Славская, Б.Г. Ананьев, П.Я. Гальперин, В.В. Давыдов, Е.П. Ильин, А.В. Карпов, А.Н. Леонтьев, Б.Ф. Ломов, К.К. Платонов, С.Л. Рубинштейн и др.);
- исследования по проблеме теории профессионального образования (П.Ф. Кубрушко, В.С. Леднев, В.В. Кольга, А.М. Новиков, Г.М. Романцев, И.П. Смирнов, Е.В. Ткаченко, В.А. Федоров, Н.К. Чапаев и др.);
- теория психологии профессионального образования и компетентностного подхода (В.И. Байденко, А.С. Белкин, Э.Ф. Зеер,

И.А. Зимняя, Е.А. Климов, А.Я. Найн, В.В. Сериков, А.В. Хуторской, С.Е. Шишов и др.);

- Теория личностно ориентированного подхода в образовании (Н.А. Алексеев, Е.В. Бондаревская, Э.Ф. Зеер, И.С. Якиманская и др.);
- теория упреждающей адаптации (М.И. Дьяченко, Л.А. Кандыбович, В.М. Козубовский, М.А. Кремень, Ф.З. Меерсон, А.А. Налчаджян, М.Г. Пшенникова и др.);
- исследования кризисов в адаптации студентов вуза (Б.А. Бараш, О. Кольвах), теория воспитания (И.С. Бусыгина, Н.О. Вербицкая, А.В. Пономарев, В.Д. Семенов, Ф.Т. Хаматнуров и др.).

Теоретическая значимость состоит в том, что

- определены условия, необходимые для успешного функционирования кадровоориентированной системы содействия трудоустройству;
- определены роль и место Центра трудоустройства студентов и выпускников в формировании надпредметных компетентностей будущих педагогов.

Практическая значимость:

- разработана организационно-управленческая модель кадровоориентированной системы содействия трудоустройству и описаны её основные параметры;
- разработаны и внедрены в работу элементы системы информационного сопровождения профессионального становления и поиска вакансий – сайт Центра трудоустройства студентов и выпускников и группы в социальных сетях;
- разработаны механизмы визуализации портфолио выпускника и требований работодателя;
- разработан проект геймификации процесса поиска работы – игровая система «Карьерист».

В первой главе рассматриваются теоретические основы профориентации и профессионального становления студентов педагогического вуза, основные термины профориентации и профессионального становления, представлен российский и международный опыт содействия студентам в получении профессии и поиске работы. В конце представлены выводы по главе.

Во второй главе представлен анализ состояния системы сопровождения профессионального становления студентов Красноярского государственного педагогического университета им. В.П. Астафьева на момент начала эксперимента (2015 г.), результаты анализа и выявленные проблемы. В конце представлены выводы по главе.

В третьей главе раскрывается структура кадровоориентированной модели содействия трудоустройству студентов и выпускников КГПУ им. В.П. Астафьева, описываются разработанные механизмы профессионального становления, мониторинга развития надпредметных профессиональных компетентностей, описываются результаты апробации и внедрения. В конце представлены выводы по главе.

## **Глава 1. Теоретические основы профориентации и профессионального становления студентов педагогического вуза**

### **1.1. Основы профориентации и профессионального становления**

На современном этапе развития общества роль профессиональной ориентации (далее – профориентация) не сводится к простой помощи в выборе профессии. Эффективная профориентация в конечном итоге становится фактором, способствующим социально-экономическому развитию государства: позволяет молодому поколению найти свое место на рынке труда, обеспечивая реализацию права на свободу индивидуального выбора профессии, расширяет молодым людям доступ к обучению в средних и высших учебных заведениях, а также к дальнейшей работе по избранной ими специальности. Несмотря на то, что профориентация в нашей стране по-прежнему основывается на реализации посреднических функций между человеком, испытывающим потребность в осуществлении профессиональной деятельности и представителями рынка труда, в последние годы российская система профориентации претерпевает значительные изменения. Это – ответ на политические и экономические вызовы времени, характеризующегося быстрыми темпами социально-экономических изменений, восстановлением высокотехнологичных и импортозамещающих отраслей промышленности, распространением информационных технологий и усложнением организации труда человека.

Поддержание собственной конкурентоспособности и мобильности в трудоустройстве на протяжении всей жизни – это основные задачи, стоящие перед современными российскими выпускниками школ, средних специальных и высших учебных заведений. Для реализации своих профессиональных планов молодому человеку уже недостаточно обладать

определенным набором фактических знаний по той или иной специальности, ему необходимы знания и умения, которые позволят им быстро переориентироваться в случаях изменения ситуации на рынке труда или потери работы. Новые требования к профессиональному развитию молодежи привели к переосмыслению деятельности по профориентации. Теперь она должна не просто помочь сориентироваться в огромном перечне профессий и специальностей, а научить будущего специалиста самостоятельно строить профессиональную карьеру, принимать ответственные решения в течение всей трудовой жизни.

Системный подход к профориентационной деятельности существенно повышает ее эффективность. Реализация системного подхода предполагает, в первую очередь, ресурсообеспеченность деятельности и рациональное использование этих ресурсов. Как организация, обладающая достаточным объемом соответствующих ресурсов, вуз является ключевым элементом системы профориентации. Организация работы по профессиональной ориентации обучающихся образовательных организаций является приоритетным направлением деятельности вуза. Профориентационная работа в данном случае должна основываться на формировании системы самоопределения личности, а не на принуждении. Данная позиция находит подтверждение в научных исследованиях, а идея самоопределения личности декларируется как ведущая в российском образовании.

Созданию условий для свободного профессионального самоопределения личности в общеобразовательном заведении может содействовать профориентационная работа, проводимая вузами. Важным аспектом профориентационной работы в данном случае является формирование условий, позволяющих будущему специалисту сделать выбор, соответствующий не только потребностям и запросам общества, но и его собственным возможностям, склонностям и способностям.

Профессиональное самоопределение является многомерным и многоступенчатым процессом, подходы к которому весьма различны:

1) социологический подход рассматривает данный процесс как серию задач, которые ставит общество перед личностью;

2) социально-психологический подход предполагает его рассмотрение как процесса поэтапного принятия решений, посредством которых индивид формирует баланс между собственными предпочтениями и потребностями системы разделения труда в обществе;

3) дифференциально-психологический подход подразумевает процесс формирования индивидуального стиля жизни, частью которого является профессиональная деятельность.

Независимо от того, с какой точки зрения рассматривается данный процесс, основной целью профессионального самоопределения является обеспечение в будущем непрерывного профессионального развития.

Профессиональное развитие – длительный и динамичный процесс, имеющий определенную структуру. Профессиональное развитие должно осуществляться на протяжении всей трудовой деятельности специалиста. Оно обеспечивается за счет постоянного саморазвития и самосовершенствования, а также при помощи использования ресурсов системы непрерывного и дополнительного образования, играющей ключевую роль в обеспечении эффективного повышения уровня квалификации и переподготовки профессионалов с учетом требований социально-экономического развития государства и рынка труда.

Ситуацию на рынке труда характеризует ряд факторов, которые напрямую связаны с молодыми специалистами в современной России:

– социологические опросы показывают, что менее 30% российских выпускников вузов находят, или выбирают, работу по своей первой специальности;

- согласно исследованиям ведущих рекрутинговых агентств, свыше трети всех вакансий, предоставляемых их компаниями, связаны только с продажами и маркетингом;
- большинство средств массовой информации активно формируют ценности общества потребления и способствуют развитию однобокого представления об успешной карьере;
- многие российские отрасли в связи с демографической ситуацией и популярностью узкого круга специальностей стоят на пороге критического дефицита кадров;
- многие крупные компании уже сейчас начинают активную политику по сотрудничеству с вузами и набору молодых специалистов «со студенческой скамьи».

Приведенные факторы свидетельствуют о том, что ситуация на рынке труда в настоящее время является достаточно напряженной, наблюдается несовпадение спроса рынка и предложения специалистов. Однако постепенно наше государство приходит к пониманию того, что молодые специалисты являются основным кадровым потенциалом страны, и именно от качества их подготовки и востребованности рынком труда зависит дальнейшее социально-экономическое развитие. Этим и обусловлено возрастание роли профессионального сопровождения молодежи в вопросах профессионального самоопределения, образования, трудоустройства и профессионального развития, начиная с момента выбора профиля обучения еще в школе и заканчивая помощью при выборе работы и реализации полученного образования.

В необходимости адаптировать образование к существующим запросам рынка труда можно выделить еще одну важную тенденцию, имеющую непосредственное отношение к профориентации: все более важным в современных условиях труда становятся не знания человека (которые

устаревают все быстрее и быстрее), а его потенциал и способность обучаться. Именно за потенциалом и «охотится» большинство работодателей, устремивших свое внимание на современных студентов. Важным становится компетентностный подход к оценке молодых специалистов. Данный подход позволяет определить потенциал человека, направленность данного потенциала, наиболее выраженные компетенции и сферу их наиболее эффективного трудового приложения. Эффективность данного подхода оправдывается и тем, что выпускников трудно оценивать по профессиональному опыту работы (так как не у всех он есть), поэтому единственное, в чем может быть их реальная ценность – это потенциал. Именно потенциал и является наиболее интересным для современных работодателей.

Достичь цели успешного формирования профессионала позволяет строгая преемственность всех воспитательных воздействий, специфичных для каждого возрастного этапа. Таким образом, суть процесса профориентации заключается в том, чтобы помочь будущему специалисту осуществить профессиональное самоопределение, выбрать сферу профессиональной деятельности, соответствующую его внутренним склонностям и способностям и запросу рынка труда, совместно со специалистом-профориентатором разработать план профессионального развития на каждом возрастном этапе и добиться его реализации.

Для подавляющего большинства школьников в роли такого специалиста выступает школьный учитель - классный руководитель. Именно на его плечи ложится основная деятельность по ознакомлению будущего специалиста с основными направлениями профессиональной деятельности, организация экскурсий и профессиональных проб, выявление и поддержка талантов школьника, своевременная корректировка и консультативное сопровождение планирования послешкольного развития. К сожалению, далеко не каждый

современный учитель обладает необходимыми навыками оперативной диагностики профессиональных предпочтений, не говоря уже о том, что для того, чтобы ориентироваться в многообразии современных профессий и ситуации на рынке образования и труда региона, нужно тратить достаточно большое количество времени.

На основании вышеизложенного можно сделать вывод о том, что подготовка студента-педагога к будущей профессиональной деятельности разбивается на два практически равнозначных этапа:

1. Подготовка студента к профессиональной педагогической деятельности по выбранному направлению.

2. Формирование необходимого набора компетенций для организации профориентационной среды в общеобразовательном учреждении.

Если первый этап реализуется в установленном порядке в рамках учебной программы, то второму этапу в рамках образовательной программы уделяется недостаточное количество внимания, что компенсируется специализированными курсами по выбору и направлениями в рамках внеучебной деятельности.

В связи с важностью процесса эффективной профориентации для дальнейшего профессионального развития молодого специалиста и, как следствие, для социально-экономического развития государства, формирование профориентационных компетенций будущего педагога является не менее значимой, чем формирование его педагогических и предметных компетенций.

Профессиональное самоопределение рассматривается как сложный динамический процесс формирования личностью системы своих основополагающих отношений к профессионально-трудовой среде, развития и самореализации духовных и физических возможностей, формирования им адекватных профессиональных намерений и планов, реалистического образа

себя как профессионала.

Актуальность проблемы формирования профессионального самоопределения школьника обусловлена потребностью современного общества в самоопределившейся личности, осуществившей выбор профиля обучения во взаимосвязи с будущей профессиональной деятельностью на основе соотнесения индивидуальных особенностей с требованиями рынка труда.

Выбирая будущую профессию, старшеклассник, как правило, делает упор на свои интересы, склонности, не учитывая при этом собственной адекватности требованиям той или иной сферы профессиональной деятельности: наличия психофизиологических возможностей, интеллектуального потенциала, профессионально значимых качеств личности. Мир становится все более многополярным и это сказывается и на мире профессий. С каждым годом выбор профессии становится все сложнее: некоторые профессии становятся менее актуальными и востребованными, на смену им приходят новые профессии (профессии будущего), многообразие профессий порой удивляет.

Современный мир предъявляет к его обитателям все более жесткие требования для существования. Важнейшим атрибутом успешного человека является превосходное образование и высокие темпы развития в выбранном профессиональном направлении. Для того чтобы, получив профессиональное образование, стать конкурентоспособным на рынке труда, необходимо еще в средней школе, начиная с буквально с первого класса, уделить особое внимание профориентации (выбору профессии).

Компетентность специалиста сегодня предполагает, помимо собственно профессиональной технологической подготовки, ряд других компонентов, имеющих в основном внепрофессиональный или надпрофессиональный характер, но в то же время необходимых в той или иной мере каждому

специалисту. Эти компоненты в последнее время получили название «базисных квалификаций» - это самостоятельность, творческий подход к любому делу, умение постоянно учиться и обновлять свои знания, владение «сквозными» умениями: работа на компьютере, пользование базами и банком данных, понимание экологии, экономики бизнеса и др.

При этом необходимо также учитывать, что сегодня на смену монопрофессионализму приходит полипрофессионализм, поэтому нужно быть готовым к тому, что компетенций, полученных за период получения первого профессионального образования, не хватит на всю профессиональную жизнь.

Особую актуальность в данной ситуации приобретает формирование системы непрерывного образования, с помощью которой специалист в течение всей жизни осуществляет повышение своей квалификации, получает дополнительные профессиональные компетенции, а иногда и приобретает совершенно новую для себя специальность.

Развитие способности к самопознанию, самоизменению, рефлексии, самосовершенствованию самореализации является необходимым условием образования и подготовки потенциальных студентов вузов к самоопределению.

Вот почему подготовка школьников к самоопределению должна быть основана не только на учете индивидуальных особенностей человека и особенностях профессии, но и на учёте возможных изменений качеств человека и требований профессии, а также изменений в самом обществе.

Современная социально-экономическая система предъявляет запрос на подготовку специалиста, способного к функциональной адаптации в различных сферах деятельности, умеющего самостоятельно проектировать и реализовывать свои образовательные и профессиональные ценности (потребности, знания разного уровня и направленности), то есть подготовка

человека, способного к образованию и развитию на протяжении всей своей жизни. Именно способность профессионала эффективно адаптироваться к стремительно меняющимся социально-экономическим условиям позволяет избежать лавинообразных темпов безработицы, снижает затраты государства на социальную поддержку и переподготовку специалистов, потерявших работу, что в конечном итоге положительно сказывается на социально-экономическом развитии страны.

Профессиональная ориентация призвана помочь учащемуся правильно выбрать профессию, определить свой жизненный путь. Самостоятельно школьники, как правило, не в состоянии оценить свои возможности, степень развития именно тех качеств и свойств, которые требуются для конкретной профессии.

Школьники плохо ориентированы в условиях труда и характере различных профессий, в требованиях, которые предъявляются тем или иным профессиональным трудом к физиологическим особенностям организма. Подросткам свойственна переоценка своих физических возможностей, неумение соотносить свои физиологические и психологические особенности с требованиями избранной деятельности. К сожалению, часто это не учитывается ни родителями, ни вузами.

Для выбора профессии подростку необходима информация о мире профессий в целом, о возможностях и требованиях каждой из них и о себе самом, своих способностях, интересах. Мир профессий, как и все остальное, часто кажется подростку черно-белым: в «хорошей» профессии все хорошо, в «плохой» - все плохо. Категоричность подросткового выбора и нежелание рассмотреть другие варианты и возможности часто служат своего рода психологическим защитным механизмом, средством уйти от мучительных сомнений и колебаний. В будущем это может привести к разочарованию.

Количество профессий в наши дни измеряется пятизначным числом, а

их мир представляет собой подвижную картину. При этом, по данным различных исследователей, девятиклассники, например, могут назвать в среднем лишь 20—26 профессий, поэтому профориентация зачастую носит стихийный характер. Изучение мотивов выбора профессии школьниками показало, что значительную роль в этом играют советы окружающих: 25% детей выбирают профессию под влиянием друга, который более самостоятелен, 17 — по совету родителей, 9% — под влиянием средств массовой информации. Еще 9% руководствуются малозначительными факторами, например близостью вуза к дому, и только 40% подростков выбирают профессию, ориентируясь на содержание деятельности. Но профессиональные намерения оказываются более устойчивыми, а овладение деятельностью проходит быстрее и эффективнее, если главной причиной выбора является ориентация на содержание предстоящей деятельности.

Для того чтобы выбрать профессию правильно, принять решение о том, «кем я буду», недостаточно одного желания сделать такой выбор, знания своих индивидуальных особенностей, необходимо также иметь представление о самом себе, своих интересах и способностях, о своих сильных и слабых сторонах; узнать мир профессий, иметь как можно больше сведений об избираемой профессии, требованиях и возможностях той или иной профессии. За неверный выбор приходится платить дорого: здоровьем, благополучием, а иногда и счастьем. Как же достичь успеха на пути к профессиональной карьере?

Для проведения профессиональной ориентации необходимо располагать социально-экономическими характеристиками профессий, знать перспективы развития профессии, районы распространения профессий, уровень доходов профессионалов, пути получения квалификации и перспективы профессиональной карьеры, а также особенности рынка труда. Кроме этого, следует пользоваться технологическими характеристиками, включающими

описание производственных процессов и профессиональных задач; медико-физиологическими и санитарными характеристиками условий труда с перечнем показаний и противопоказаний; требованиями профессий к индивидуальным особенностям людей. Сводный документ, содержащий всю эту информацию, называется профессиограммой.

Профессиограмма (от лат. «Professio» - специальность и «Gramma» - запись) - система признаков, описывающих ту или иную профессию, а также включающая в себя перечень норм и требований, предъявляемых этой профессией или специальностью к работнику.

Процесс профориентации включает элементы, представленные на рисунке 1.

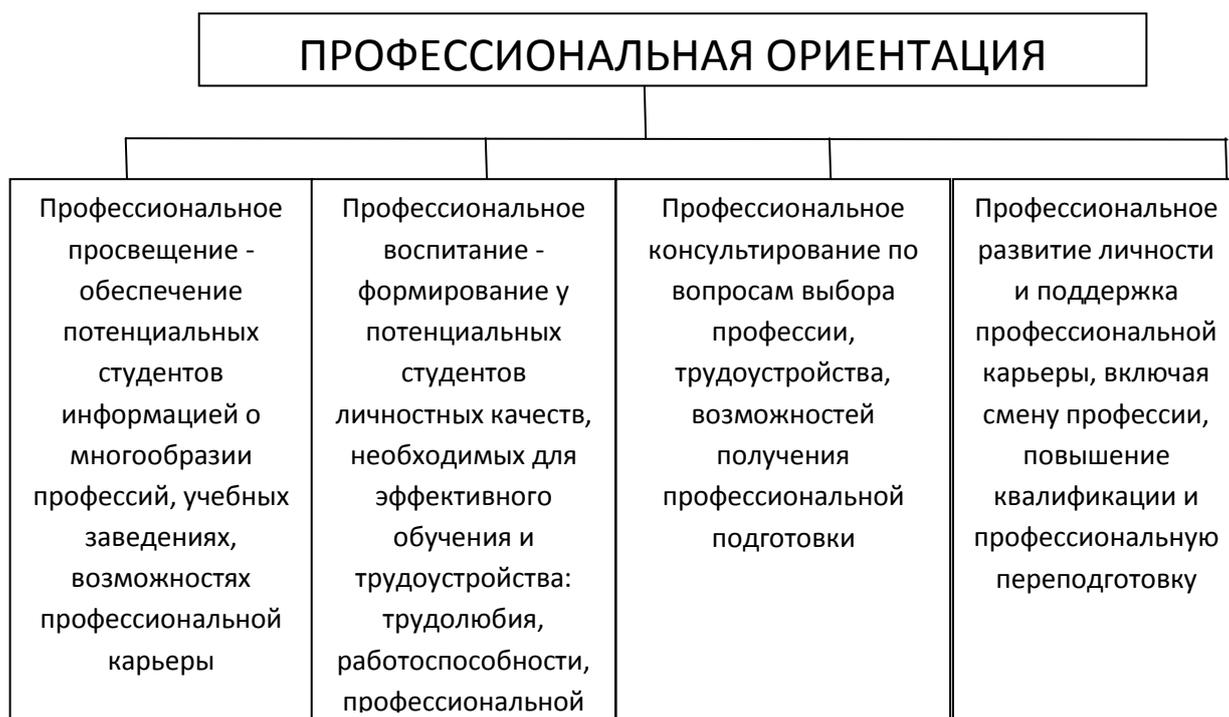


Рис.1. Элементы процесса профориентации

Поскольку объектом профориентационной деятельности является процесс личностно-профессионального самоопределения человека, важно в первую очередь сформулировать группу принципов, которыми

руководствуются (или должны руководствоваться) потенциальные студенты, выбирая свою будущую профессию и место в социальной структуре общества.

По нашему мнению, ключевыми в данной группе принципов являются следующие:

- принцип сознательности в выборе профессии, который выражается в стремлении удовлетворить своим выбором не только личностные потребности в трудовой деятельности, но и осуществлять эффективное взаимодействие с имеющейся социальной структурой;

- принцип соответствия выбираемой профессии интересам, склонностям, способностям личности и одновременно потребностям общества в специалистах определенной профессии, который выражает связь личностного и общественного аспектов выбора профессии; нарушение принципа соответствия потребностей личности и общества приводит к несбалансированности в профессиональной структуре кадров;

- принцип активности в выборе профессии характеризует тип деятельности личности в процессе профессионального самоопределения. Профессию надо активно искать самому. В этом большую роль призваны сыграть: практическая проба сил самих учащихся в процессе трудовой и профессиональной подготовки, советы родителей и их профессиональный опыт, поиск и чтение (по интересующей теме) литературы, работа во время практики и многое другое.

- принцип развития, отражающий идею выбора такой профессии, которая давала бы личности возможность повышения квалификации, увеличения заработка по мере роста опыта и профессионального мастерства, возможность активно участвовать в общественной работе, удовлетворять культурные потребности личности, потребность в жилье, отдыхе и т.п.

Анализ педагогической литературы и современного состояния

подготовки будущих педагогов показал, что работа по профессиональному отбору будущих педагогов на довузовском этапе проводится на недостаточном уровне и не отвечает тем задачам, которые ставятся сейчас перед системой образования. Результаты многочисленных эмпирических исследований свидетельствуют, что определенная часть абитуриентов, поступающих в педагогические вузы, не совсем правильно понимают сущность своей будущей профессии, не всегда имеют ясное представление о ведущей роли педагога в учебном процессе, что в конечном итоге приводит к высокой доле отчисленных студентов после первой же сессии, низкой успеваемости в период учебы, смена сферы профессиональной деятельности. Одной из причин сложившегося положения является несовершенство системы профессионального отбора абитуриентов в педагогические учебные заведения.

Сложившаяся ситуация имеет долгосрочные негативные социально-экономические последствия. Во-первых, снижается качество педагогического состава организаций среднего образования. Во-вторых, наблюдается недостаточный приток молодых квалифицированных специалистов в школы. В-третьих, государство несет колоссальные затраты на переподготовку специалистов, не удовлетворенных первоначальным выбором профессии. Поэтому профориентационная работа занимает важное место в деятельности не только школы, но и вуза, так как она связывает систему образования с социально-экономическим развитием страны. Для благополучия общества необходимо, чтобы каждый студент находил возможно более полное применение своим интересам, склонностям в рамках выбранной им профессии, определить то рабочее место, где он мог принести наибольшую пользу и получить глубокое удовлетворение от своей профессиональной деятельности.

Исследование, проведенное в рамках КГПУ им. В.П. Астафьева,

показало, что общий средний уровень развития профессиональной ориентации студента-первокурсника вуза составил 3,41 балла. Общий средний уровень развития профессиональной ориентации студентов-выпускников равняется 3,90 балла. В целом наблюдается тенденция роста общего среднего уровня профессиональной ориентации студентов, как первокурсников, так и выпускников. Полученные результаты говорят о том, что в целом студенты-первокурсники педагогического вуза имеют более низкий уровень сформированности профессиональной ориентации, чем студенты-выпускники. При этом следует обратить особое внимание на тот факт, что выпускники имеют средний уровень сформированности профессиональной ориентации выше среднего. Отсюда следует принципиальный вывод о том, что педагогический вуз выполняет чисто обучающую функцию, и в то же время помимо обучения осуществляет еще и важную функцию профессиональной мотивации студентов [39].

## 1.2. Российский и международный опыт содействия трудоустройству

В начале 21 века можно констатировать наличие нескольких моделей ассимиляции выпускников вузов на рынках труда. Если исключить из анализа известную нам «советскую», то можно говорить о *японской*, *скандинавской*, *западноевропейской* и *американской* схемах трудоустройства.

Американская модель характеризуется высокой мобильностью населения, высокими ставками оплаты труда при относительно низких гарантиях занятости населения[45].

Для американской модели характерны следующие основные черты:

- Преобладание внешнего рынка труда, ориентированного на высокую мобильность

Политика занятости на предприятиях ориентируется на высокую географическую (территориальную) мобильность работников между предприятиями, то есть на внешний рынок труда. На крупных корпорациях существуют элементы внешнего рынка труда. Так, например крупнейшая компания IBM создает для своих работников пожизненные гарантии занятости, непрерывный рост доходов, многочисленные социальные льготы и поощрения.

Характерна ориентация на законченную профессиональную подготовку в учебных заведениях, на признание профессионально-квалификационного уровня работников при перемене фирмы, на стремление свести издержки предприятия на производственное обучение к минимуму.

– Либеральная политика регулирования рынка труда.

В США существуют ограничения регулирования трудовых отношений на уровне органов власти, так как исторически главной задачей субъектов экономических отношений считается реализация равных возможностей.

Экономическая политика в целом и на рынке труда в частности ориентирована на поддержание конкурентного состояния экономики, недопущения ее высокой централизации, поощряется активная роль предпринимателей, жизненная установка работников на индивидуальный успех, на зарабатывание денег

– Высокая оплата труда на основе оценки заслуг.

В США минимальная заработная плата определяется на федеральном уровне. Она относительно низка по сравнению со средней заработной платой, так как заработная плата зависит от спроса и предложения на рынке труда, сложности работ, производительности труда, возможностей предприятия. Учитываются производственные и личностные характеристики работников (выполнение норм, уровень брака, использование рабочего времени; инициативность, трудовая и творческая активность, принятие на

себя ответственности за решения на производстве, умение работать в коллективе и т.п.). Методы оценки заслуг работников различны — балльная оценка, анкетирование, экспертная оценка, группировка работников по результатам оценки их работы. Дополнительная заработная плата как правило включает в себя участие в прибылях предприятия через премирование или дивиденды по акциям.

– Жесткая система предоставления пособий по безработице

Система социальных гарантий безработным основана исключительно на страховых принципах и предполагает высокую долю добровольных начал. Государственное страхование по безработице осуществляется на федерально-штатной основе. Страховые взносы по безработице платят предприниматели и наемные работники. Основная сумма фондов образуется за счет налогов с предпринимателей, устанавливаемых в процентном отношении к выплаченной заработной плате [68].

В США отмечается наиболее короткий период страховых выплат по безработице. В среднем пособие по безработице выплачивается 14 недель и замещает до 40% заработка. В то же время средняя продолжительность безработицы — 19 недель. Таким образом, социальные гарантии существенно ниже, чем потребности наемных работников[45].

Результатом такой политики США является более высокий уровень безработицы по сравнению с другими развитыми странами.

Американская модель сочетает в себе многообразные формы участия американского бизнеса в подготовке рабочей силы (в частности, финансирование внутрифирменной подготовки кадров с последующим трудоустройством, которая стала, по словам американских экспертов, «теневой системой образования», призванной компенсировать недостатки школьной и вузовской подготовки) и серьезную работу в Центрах Профессионального Роста (Карьеры), действующих при университетах, как

частных, так и государственных в обязательном порядке уже десятилетие. Услуги, предоставляемые Центром с 1993 года в частном Университете Дрейка (штат Айова), позволили почти 100% выпускникам определиться с местом работы уже на 1-3 курсах. Практически все они работают в штате Айова и с ними поддерживается связь. Выпускники выполняют функции наставников для студентов. Будучи работниками фирм, берут их к себе на пробные стажировки (чаще как волонтеров, иногда на почасовой оплате). В Центрах имеется служба психологической поддержки и обширная библиотека вспомогательной литературы об экономике штата, действующих на ее территориях корпорациях и фирмах, о том, «как найти работу», «как оформить необходимые документы» и т.д. В деятельности таких Центров выделяется три основных направления работы: оказание помощи в выяснении рынков работ в штате (начинается знакомство с прогнозами развития рынков труда уже на уровне абитуриентов совместно с Департаментами трудоустройства штата); подбор рабочего места (консультации в выборе учебных спецкурсов, психодиагностика предпочтений и т.д.); оказание помощи при выборе специализации. Крупные бизнесмены и фирмы ведут отбор сотрудников из числа студентов и выпускников прямо на базе Центра.

Найти место работы в американской модели студент вуза должен уже на первом курсе – это залог получения профессии (а не диплома).

Скандинавская система трудоустройства построена абсолютно на личной и частной инициативе (формализованные структуры трудоустройства отсутствуют) и предоставлении гражданам максимального доступа к информации (СМИ, Интернет и т.д.) об открытых вакансиях в стране и за рубежом.

Западноевропейская модель (характерна для Бельгии, Великобритании, Германии, Голландии, Испании, Франции и др.) — представляет собой

наднациональный рынок труда, который имеет такие особенности, как высокая степень защиты занятости, сложные механизмы заключения коллективных договоров, значительная сегментация рынка труда и устойчивая долговременная безработица.

Западноевропейской модели свойственны следующие отличительные черты:

- Жесткое государственное регулирование рынка труда

Трудовое законодательство выходит далеко за пределы обеспечения статуса равных возможностей. На законодательном уровне определяется продолжительность трудовой деятельности, рабочей недели и рабочего дня. Все большее значение приобретают активные направления деятельности государства в этой области, подготовка и переподготовка кадров, организация необходимых общественных работ, но в настоящее время преобладают пассивные меры регулирования рынка труда.

Наиболее жестко законодательством регулируется порядок увольнения работников, особенно в Португалии, Испании, Италии и Греции. Так, увольняемому работнику фирма вынуждена выплачивать полуторамесячную заработную плату. Увольнение работников по инициативе администрации фирмы почти невозможны за исключением случаев серьезного нарушения трудовой дисциплины. Факт увольнения должен утверждаться на уровне Министерства труда [78].

- Выраженная дуальность рынка труда

На рынке труда стран Западной Европы присутствуют два контрастных сегмента наемных работников и рабочих мест. Первичный сектор составляют коренные жители государств, имеющие высокий уровень образования, квалификации и притязаний на рынке труда. Вторичный сектор – это мигранты из менее благополучных государств Восточной Европы, Африки, Азии, которые имеют значительно более низкую оплату труда и трудятся на

непрестижных работах, не требующих высокой квалификации.

– Гибкие системы оплаты труда

Минимальная заработная плата устанавливается на уровне Европейского союза, но в каждом отдельном государстве системы оплаты труда имеют свою специфику. Так, в Германии отличительной чертой является стимулирование роста производительности, во Франции и Великобритании в основе лежит принцип индивидуализации зарплаты в соответствии с заключенными контрактами, в Италии определяющим фактором является стоимости жизни [78].

В целом для западноевропейской модели характерна частая корректировка оплаты труда с учетом ответственности за организационную деятельность, качества работы, психологической напряженности, а также регулярно проводится индексация заработной платы для повышения уровня жизни.

– Высокий уровень гарантий при защите от безработицы

Западноевропейская модель гарантирует высокие пособия по безработице и направлена на плавную адаптацию населения к переменам, происходящим на рынке труда. Материальная поддержка безработных осуществляется на основе тесного взаимодействия системы страхования от безработицы и системы социальной помощи. Уровень пособий по безработице позволяет замещать 60-65% предыдущего дохода. При отсутствии или исчерпании права на страховые выплаты безработный становится объектом системы социального вспомоществования [75].

Жесткое регулирование занятости, высокий уровень гарантий и заработной платы способствуют низким показателям текучести кадров, позволяют приблизить значение регистрируемой безработицы к фактическому уровню.

Рассмотрим особенности систем ключевых государств ЕС.

Во Франции, пока студент обучается на первом курсе университета, он не имеет права работать. Затем разрешается получить временную работу, но при этом количество часов, которое студент тратит на работу, не должно превышать 20 часов в неделю. Также разрешено работать во время каникул. Студенты проходят стажировки, поэтому у них есть возможность «пустить корни» на предприятии, чтобы после окончания вуза устроиться туда на постоянную работу.

Вообще трудоустройство зависит от специфики университета: например, выпускники сельскохозяйственных вузов чаще всего трудоустраиваются еще до окончания обучения.

Помощь студентам в трудоустройстве оказывается как государством, так и Ассоциацией помощи выпускникам вузов в трудоустройстве.

Система социальной помощи во Франции четко связана и со сферой образования (этим занимается Министерство по делам молодежи, национального образования и науки), и со сферой труда (Министерство социальной политики, труда и солидарности). Франция сталкивается с высоким уровнем молодежной безработицы в целом, да и граница между высшим и средним образованием достаточно условна (существует большое количество дипломов, часть из которых относится к высшему образованию). Поэтому программы помощи в трудоустройстве ориентированы не только на выпускников вузов, но и шире – на молодых людей в возрасте от 16 до 26 лет.

Система образования (как высшего, так и среднего) предполагает такую функцию, как ориентацию учащегося. Речь идет о постепенной подготовке молодого человека к выбору направления дальнейшего обучения и профессиональной деятельности. Согласно Кодексу законов об образовании, «ориентация студентов предполагает информирование о структуре учебного процесса, о перспективах трудоустройства, о возможностях смены профиля

образования...» (статья L123-4).

Для помощи студентам в каждом государственном вузе и в большинстве частных созданы службы ориентации, в каждом департаменте – государственные центры учебной и профессиональной ориентации. В результате «учащиеся вырабатывают свой план учебной и профессиональной ориентации, исходя из своих желаний и способностей, с помощью родителей, преподавателей, персонала службы ориентации и специалистов в избранной сфере. Этому способствуют и заинтересованные представители администрации, местных коллективов, предприятий и ассоциаций» (Кодекс законов об образовании, статья L311-1).

Вторым важным направлением, объединяющим высшее образование с профессиональной средой, стала практика стажировок на государственных или частных предприятиях. Эта практика не является обязательной, в Кодексе законов об образовании лишь декларируется ее возможность. В ряде случаев говорится о конкретных отраслях, где применяются стажировки. Например, «университетские педагогические институты, которые располагают возможностью приема, согласованного с обучением преподавателей для технических заведений, могут организовать в виде эксперимента стажировки в центрах обучения» (статья L721-2).

Это направление развивается в Трудовом кодексе. Статья L.980-1 предоставляет каждому молодому человеку в возрасте от 16 до 25 лет (независимо от уровня образования) право дополнить свое образование в рамках системы посменного обучения. Обучение имеет целью помочь молодежи получить профессиональную квалификацию, подготовиться к профессиональной деятельности. Система включает практику на предприятии и обучение, распределенное в рамках графика работы (оно проводится государственными или частными учебными заведениями). Обучение организовано в рамках частных или типовых трудовых договоров,

а также стажировок.

В своей политике в области труда Франция уделяет особое внимание защите молодых людей. Так, по закону № 89-905 от 19 декабря 1989 г. «О возвращении к должности и о борьбе против увольнений», создаются местные представительства по профессиональной и социальной адаптации молодежи. «...Их целью является помощь молодым людям в возрасте от 16 до 25 лет в их проблемах с профессиональной и социальной адаптацией. Местные представительства выполняют функции приема, информирования, ориентации и сопровождения молодежи...» (статья 7). Эти представительства становятся посредниками между всеми заинтересованными сторонами: местными органами власти, предприятиями, ассоциациями. Действия местных представительств координирует Национальный совет при премьер-министре.

Тем же целям служат фонды помощи молодежи на уровне департаментов и ниже (местные фонды). Каждый фонд является объектом договора между центром, регионом и, в случае необходимости, другими коллективами, участвующими в финансировании фонда. Помощь из фонда «предоставляется молодым французам или иностранцам, постоянно пребывающим во Франции, которые испытывают трудности с социальной или профессиональной адаптацией. Эта помощь предназначена способствовать трудоустройству...» (декрет № 93-671 от 27 марта 1993 г. «О фондах помощи молодежи», статья 2).

Финансовая помощь из фонда оказывается отдельным лицам после изучения конкретной ситуации. Срок предоставления помощи не превышает три месяца.

Еще более широкую поддержку трудоустройства молодежи предполагает Трудовой кодекс Франции. Ряд его статей устанавливает принципы соглашений между государством и различными организациями по

поводу дополнительных рабочих мест для молодых людей. Эти соглашения ориентированы на молодых людей в возрасте от 18 до 26 лет. Приоритетными областями применения их труда называются спорт, культура, образование, охрана окружающей среды и смежные сферы.

В результате соглашения организация заключает с молодыми работниками частные трудовые договоры. В статье L.322-4-19 указываются подробности: «...Для каждого рабочего места, выделенного в силу такого соглашения, государство предоставляет работодателю помощь. Работодатель может предоставлять работнику заработную плату, превышающую минимальную». Данная помощь государства работодателю никак не связана с другими видами помощи, в том числе с налоговыми льготами.

Декрет № 97-954 от 17 октября 1997 г. «О развитии деятельности по трудоустройству молодежи» указывает конкретную сумму помощи. Она устанавливается в размере 15924,55 евро ежегодно и предоставляется работодателю в течение 5 лет с момента создания рабочего места (статья 3 в редакции 18 июня 2003 г.). Жесткий контроль над исполнением соглашений осуществляет местный префект.

Опираясь на упомянутые акты, во Франции в последние годы были специально запущены программы «Рабочие места для молодежи» (1997 г.) и «Новые услуги – рабочие места для молодежи» (2002 г.). Циркуляр министерства национального образования № 98-147 от 16 июля 1998 г. «О запуске программы «Рабочие места для молодежи» в государственных вузах» демонстрирует совокупность принятых правил при трудоустройстве молодежи на выделенные для нее места. Циркуляр министерства социальной политики, труда и солидарности № 2003/04 от 4 марта 2003 г. «Об управлении программой «Новые услуги – рабочие места для молодежи» ставит задачу консолидированной помощи со стороны государства (на региональном уровне) для трудоустройства молодых людей.

Однако усилия государства пока еще не сняли проблему трудоустройства молодых людей. На сайте ассоциации по трудоустройству (АРЕС) приводятся данные о доле рабочих мест, занятых выпускниками. С 2000 по 2003 год доля выпускников с дипломами различных учебных заведений снизилась с 29 до 20 % (данные на 2003 год – оценочные). Работодатели предпочитают более опытных специалистов. По отдельным регионам работодатели в 2003 году предполагали предоставить выпускникам от 13 % (Лотарингия) до 32 % (Верхняя Бургундия) рабочих мест.

На том же сайте есть информация о доле безработных среди молодежи до 25 лет. В 2002 году среди обладателей высшего образования было 12% безработных, среди получивших различные дипломы более низкого уровня – от 15 до 31 %, среди тех, у кого диплома не было вообще, – 40 %. На общем уровне позиции выпускников вузов выглядят неплохо, но по разным отраслям ситуация не одинакова.

Большой вклад в решение проблемы молодежной безработицы внесли программы «рабочих мест для молодежи». Благодаря ним, было выделено около 350000 новых рабочих мест, преимущественно в социально ориентированных отраслях.

Поддержку выпускникам вузов обеспечивают и негосударственные организации, например, Ассоциация помощи выпускникам вузов в трудоустройстве (AFIJ). AFIJ проводит конференции, встречи с профессионалами, презентации предприятий, тренировочные собеседования, создает технические цехи по поиску работы, дает индивидуальные советы, предоставляет тысячам молодых людей свои услуги во время манифестаций. В целом, в той или иной форме услугами AFIJ воспользовались более 250000 молодых людей.

Ниже приводится информация с сайта Центра информации и документации для молодежи (CIDJ):

«Для некоторых людей практически невозможно закрепиться на рынке труда без серьезной поддержки. Государство предусмотрело целый ряд мер, облегчающих доступ к рабочим местам молодых или немолодых людей, не имеющих квалификации или недостаточно квалифицированных. Целью является добиться профессионального будущего для каждого.

Помощь в трудоустройстве включает три типа мер. Прежде всего «консолидированные» договоры «рабочие места для молодежи». Их цель – развивать активность различных служб в новых и новейших сферах.

Договоры профессионального устройства уже не адресованы непосредственно молодым людям, но те могут продолжать ими пользоваться. Существуют следующие виды этих договоров: “инициатива-занятость”, “занятость-солидарность” и “консолидированный”.

Наконец, договоры посменной работы, которые подразумевают обязательное обучение. Речь идет о договорах ученичества, квалификации, адаптации и ориентации.

Предоставить молодежи рабочие места; показать, что в нашем обществе остаются неудовлетворенные социальные потребности; доказать, что уровень нашей жизни зависит от развития профессионализма – вот идеи, которыми руководствовались создатели программы “Рабочие места для молодежи” в 1997 г. Эта программа, безусловно, сыграла роль в снижении уровня безработицы и в улучшении уровня услуг в различных государственных службах (школы, муниципалитеты, полиция...). Срок действия первых договоров, подписанных в 1997 г., истек в конце 2002 г. Поэтому правительство продлило действие программы с помощью новой программы: “Новые услуги – рабочие места для молодежи”.

Области, где предоставляются эти рабочие места, многочисленны: образование, безопасность, защита окружающей среды и особенно социальная сфера. Потенциальными работодателями являются местные

коллективы (общины, Генеральный Совет, Региональный Совет), другие государственные юридические лица (кроме государственных административных учреждений), частные образования (ассоциации, фонды, комитеты предприятий и т.д.).

Эти рабочие места предоставляются молодым людям в возрасте от 18 до 26 лет. Для этого необязательно записываться в службу занятости. Также рабочие места открыты для обладателей договоров “занятость-солидарность” и “консолидированный”. Это касается молодых людей в возрасте от 26 до 30 лет... Никаких условий, связанных с дипломом, не требуется.

При всем том конкурсный отбор, проводимый некоторыми работодателями, отдает предпочтение молодым людям, имеющим диплом бакалавра или бакалавра+2 (особенно в области образования).

“Рабочие места для молодежи” представляют частные трудовые договоры, которые составляются письменно. Они могут заключаться на ограниченный срок... Обязательным является испытательный срок в течение месяца. Разрыв договора по инициативе работодателя может быть вызван только действительной и серьезной причиной... Местные коллективы, государственные юридические лица, государственные административные учреждения могут нанимать молодых людей по данной программе только в рамках срочного договора.

Частные юридические лица и промышленные предприятия могут заключить как срочный, так и бессрочный договор. Работодатель свободен в определении заработной платы. На практике более 80% молодых людей получают ежемесячно от 1 082 до 1 288 евро.

В 2014 г. из 77000 полученных по программе рабочих мест 75% были предоставлены местными коллективами, государственными учреждениями и ассоциациями. Далее идет служба национального образования (13,5%), полиция (10%) и юстиция (1,5%). Если не учитывать службу национального

образования и полицию, 27% молодых людей стали социальными работниками, работниками культуры и спорта. Уход за престарелыми и больными людьми предоставил 14% рабочих мест... Всего сейчас существует около 350000 “рабочих мест для молодежи”.

Договоры профессионального устройства могут быть трех типов: “инициатива-занятость” (CIE), “занятость-солидарность” (CES) и “консолидированный” (SEC). Их объединяет то, что они адресованы людям, испытывающим трудности, не имеющим квалификации или малоквалифицированным. Дополнительное обучение обязательно для SEC и CES. Для CIE оно возможно, но на практике редко применяется...

- CIE. Бессрочный или срочный (от 1 до 2 лет) договор “инициатива-занятость” предназначен для молодых людей в возрасте до 26 лет без квалификации, не получающих пособия. Этот договор может быть заключен с любым работодателем из частного сектора. Обучение может происходить в рабочее время. Помощь в обучении оказывает попечитель.
- CES. Договор “занятость-солидарность” нацелен на возвращение к активной жизни безработных людей, предлагая им общественно полезную деятельность. Срок договора варьируется от 3 месяцев до 2 лет, в зависимости от обстоятельств. Договор предназначен для молодых людей в возрасте от 18 до 26 лет, испытывающих проблемы с трудоустройством (с дипломом не выше уровня CAP). Работник получает заработную плату на основе межпрофессионального минимума (SMIC).
- SEC. Этот “консолидированный” срочный или бессрочный договор адресован лицам, не нашедшим работу по окончании действия договора CES, а также лицам, испытывающим особые проблемы с трудоустройством, особенно молодым людям в возрасте от 18 до 26 лет.

Срок действия этого договора составляет 1 год и может продлеваться каждый год, но в сумме не может превышать 5 лет. Заработная плата равняется SMIC (оклад 6,67 евро в час). Кроме особых случаев, еженедельная продолжительность работы не превышает 30 часов.

Национальное агентство занятости (ANPE) предоставляет помощь ищущим работу по нескольким условиям, в частности при переезде в другое место.

Мэрия может выделить финансовую помощь любому нуждающемуся человеку. Помощь оказывают и другие организации: кассы семейных пособий, бюро социальной помощи и т.д.

Таким образом, во Франции государство и ряд негосударственных организаций прилагают серьезные усилия для решения проблемы молодежной безработицы. В среде выпускников вузов эта проблема стоит не столь остро, поэтому большинство программ ориентировано на молодежь в целом. Благодаря этим усилиям, удалось снять остроту проблемы, но она сохраняется, особенно для молодых людей, не получивших высшего образования.

В Германии нет специальных законодательных актов, регулирующих трудоустройство выпускников вузов. Однако можно обратить внимание на Закон об общих принципах организации высшей школы (Das Hochschulrahmengesetz) (параграф 14), который обязывает вузы «уведомлять студентов и абитуриентов об учебных возможностях, их содержании, структуре и учебных требованиях», а также поддерживать их на протяжении всего срока обучения «сопровождающими учебу специальными консультациями».

Согласно Закону об общих принципах организации высшей школы и соответствующим законам в землях (например, в Баден-Вюртемберг), большая часть университетов и некоторые институты создали центральные

консультационные бюро (Studienberatungen). Они занимаются более с чем 50% будущих студентов (включая дни открытых дверей и посещения школ), а в оставшееся время занимаются записанными студентами. Большая часть их работы приходится на краткие ответы на запросы информации и консультационные запросы (также по телефону и E-Mail), но большая часть данных бюро предлагают также консультирование студентов, которые не уверены в выборе своей специальности, хотят перейти на другой факультет (выбрать другую специальность), а также учащихся, имеющих проблемы, связанные с учебой, или личные проблемы. Консультанты имеют различный академический фон, лишь частично они имеют особую квалификацию в консультационной области.

В качестве дополнения к данным центральным службам большинство учреждений требуют от факультетов назначения академических сотрудников, ответственных за консультации на их курсе. Качество этих предложений очень различно. В некоторых случаях студенты старших курсов заботятся об обучающихся на младших курсах. Терапевтическое консультирование и социальные службы предлагаются обычно до официальной самостоятельной работы студента, который обычно работает на локальном или региональном уровне, работу для студентов частично предлагают также специальные службы для трудоустраивающегося студента.

Сотрудничество между вузами и отделами по вузам (Hochschulteams) федерального ведомства труда отрегулировано согласно договору в национальном соглашении между федеральным ведомством и Советом ректоров вузов (Hochschulrektorenkonferenz (HRK)), в отдельных постановлениях на земельном уровне и регулярными встречами на локальном уровне. Отделы по вузам находятся везде, где есть вузы с более 10000 студентов. Они предлагают свои службы обычно непосредственно в вузе, часто находясь недалеко от консультационных бюро. В основном они

концентрируются на профориентации и посреднических услугах . На практике эти области пересекаются, особенно если студент меняет свою специальность или прерывает обучение, и обычно имеет место сотрудничество при организациях активности, как, например, биржи труда (Jobbцrsen) и Workshops. Центральные учебные консультационные бюро не имеют никаких контактов с работодателями, или эти контакты незначительны. Наибольшую конкуренцию для федерального ведомства труда в области посреднических услуг составляет частный сектор. Ожидание консультации при федеральном ведомстве труда часто занимает больше времени (иногда до шести недель) чем при Центральном учебном совещании (обычно максимум одна -- две недели). Взаимоотношения между обоими учреждениями обычно хорошие.

Традиционно немецкие вузы не чувствуют ответственности за успешный профессиональный старт их выпускников. Эта ситуация сейчас постепенно меняется, так как конкуренция между вузами растет и связи с рынком труда становятся комплексными. За несколько прошедших лет целый ряд университетов (приблизительно 50 из 350) создали собственные профориентационные службы, которые иногда находятся при Центральных учебных консультационных бюро и других студенческих службах. Отделы по вузам федерального ведомства труда часто проводят краткосрочные курсы для студентов по развитию способностей при поиске работы и общим темам, связанных с занятостью (коллективная работа, заводское хозяйство, обработка данных и т.д.); несколько университетов начинают теперь проявлять активность для поддержания собственной позиции на рынке труда.

Следует подчеркнуть, что научные организации Германии работают в тесном сотрудничестве, отсутствует разрыв между вузовской и невузовской, в том числе промышленной, наукой. Такой подход позволяет исключить дублирование исследований, при этом облегчая передачу технологии не

только из одного научного учреждения в другое, но и, что наиболее важно, из научных учреждений, в том числе вузов, в промышленные фирмы, облегчая и ускоряя тем самым процесс внедрения изобретений и реализации научного потенциала страны.

Важно, что практикуются не только стажировки работников фирм в вузах, но и работа студентов и молодых ученых в фирмах. В особенности это характерно для специальных (профессиональных) вузов, где даже преподаватели обязаны периодически сами проходить практику на фирме. Это, безусловно, положительно сказывается на трудоустройстве выпускников.

*Скандинавская модель* (Норвегия, Швеция и Финляндия) отличается преобладанием активных методов государственного регулирования рынка труда в сочетании с высоким уровнем защищенности работников.

– Активное воздействие государства на функционирование рынка труда

Государственные элементы регулирования наиболее тесно переплетены с рыночными элементами саморегулирования при доминировании государства. Политика в области занятости тесно увязана с общими экономическими мерами, в частности, с ограничительной налоговой политикой, поддержкой слабых отраслей и регионов, определенных государственной программой приоритетного развития, что позволяет поддерживать высокий спрос на труд и высокую занятость.

Активность государства проявляется в выделении значительных финансовых ресурсов на программы поддержки занятости; переподготовку рабочей силы, повышение ее конкурентоспособности. Причем на эти активные цели расходуется вдвое больше средств, чем на пассивную поддержку безработных.

– Интенсивная работа по защите от безработицы

Учет, проводимый службами занятости позволяет получить

максимально точное представление об уровне безработицы, границах открытого рынка труда и соотношении на нем официальной и неофициальной частей.

При том, что страховые взносы в фонд занятости в Скандинавских странах находятся примерно на уровне других Европейских стран, скандинавскую модель отличает наиболее высокий коэффициент замещения заработка (около 80% - в Швеции) и продолжительность выплаты (до 104 недель - в Норвегии).

– Мощное профсоюзное движение

В скандинавской модели членами профсоюзов являются более 50% работающего населения. Деятельность профсоюзов позволяет эффективно решать проблемы в социально-трудовой сфере в результате коллективных переговоров и развития социального диалога. Их функции в значительной мере расширены по сравнению с профсоюзами в других странах. Так, в Швеции правительство предоставило профсоюзам право назначать директоров правлений всех корпораций, насчитывающих свыше 100 занятых.

– Политика солидарности в заработной плате

Политика солидарности в заработной плате основана на принципе равной оплаты за равный труд на территории всего государства, что заставляет высокоприбыльные фирмы платить заработную плату ниже их возможностей, а малоприбыльные — сокращать число занятых или прекращать свою деятельность.

Вторым принципом является сокращение разрыва между минимальной и максимальной заработной платой. Так, система налогообложения в Швеции построена таким образом, что после уплаты налогов разрыв в заработной плате между различными категориями работников оказывается минимальным. Однако шведские специалисты по проблемам занятости и безработицы отмечают негативное влияние высоких прогрессивных ставок

налогов. Так, по мнению А. Линдбека, высокие налоги на заработную плату наносят ущерб народному хозяйству, перераспределение ресурсов оказывается малоэффективным.

*Японская модель* отличается гарантированной занятостью для основной части населения, относительно невысокой мобильностью, более низким уровнем оплаты труда по сравнению с Западными странами. Основные специфические черты японской модели состоят в следующем:

- преобладание внутреннего закрытого рынка труда;

Это закрытая модель рынка труда, внутренний рынок. Отличительная черта внутреннего рынка труда в Японии — создание и функционирование самостоятельных профсоюзных организаций внутри компаний.

После кризиса 1974-1975 гг. в Японии стал развиваться и внешний рынок на базе мелких предприятий третичного сектора (сферы услуг).

Как для внутреннего, так и для внешнего рынка Японии важнейшей чертой является стабильная занятость, характерная не только для периода высоких темпов роста экономики, но и после вступления в полосу неустойчивого развития.

- высокоцентрализованная система установления заработной платы;

При формировании заработной платы большое значение придается стажу работы, что удерживает работников от перехода на другие предприятия. Ставки заработной платы впервые нанимаемых в 3,5—4 раза ниже ставок тех, кто уже заканчивает трудовую деятельность в данной фирме. Предусмотрено автоматическое повышение зарплаты в соответствии с возрастом работника. Но в последнее время эта система стала дополняться поощрением за достижения. В составе самой заработной платы имеются также «надбавки на жизнь», которые включают виды надбавок для обеспечения различных жизненных потребностей.

Начиная с 1980-х гг. в системах оплаты труда расширяется роль

поощрений за достижения, учитывается квалификация работников и эффективность их труда.

– пожизненная занятость на одном предприятии;

Отличительная черта японской модели рынка труда— «система пожизненного найма», предусматривающая гарантии на весь срок трудовой деятельности работников. Эти гарантии результат сложившейся практики отношений между наемными работниками и предпринимателями, собственниками капитала. Они законодательно не оформлены, но поддерживаются профсоюзами; обеспечивается лояльность последних по отношению к фирме.

Система пожизненного найма облегчает решение проблемы минимизации безработицы. Она позволяет относительно безболезненно сокращать производство и рабочее время, переводить работников на дочерние предприятия или на предприятия других фирм по взаимному соглашению. Подобные меры сдерживают рост безработицы. Кроме того, на японском рынке труда минимизировано влияние институциональных причин возникновения безработицы, так как отсутствует национальная система помощи безработным, а возможности социального страхования по безработице позволяют получать пособие не более 30 недель.

– высокий уровень квалификации работников;

Для японской модели характерно патерналистское отношение руководителей компании к персоналу, внимание к непроизводственной стороне жизни работников и заинтересованность последних ко всем аспектам деятельности предприятия. Некоторые исследователи усматривают корни таких отношений в феодальной системе. Другие утверждают, что в основе такой системы заинтересованность работодателей в защите своих инвестиций в человеческий капитал. Последняя позиция подтверждается тем, что японские компании осуществляют профессиональную подготовку и

повышение квалификации в соответствии с научно-техническим прогрессом, структурой рабочих мест, модификацией выпускаемой продукции, заранее предусматривается профессиональная мобильность внутри фирмы, воспитание у работников творческого отношения к труду.

Если несколько десятков лет назад экономика на несоответствие между результатами образования и спросом на рынке труда реагировала безработицей, то теперь к ней добавилась проблема - при значительном числе нетрудоустроенных - нехватки кадров необходимой квалификации. Это вынудило в 1986 году в Японии создать комитет по реформированию образования (уже третьему за столетие). Эта реформа была начата благодаря активным действиям промышленников, которые посчитали, что японские университеты недостаточно сотрудничают с ними в области исследований, от которых зависит конкурентоспособность Японии на мировом рынке. В 1987 году был создан Совет по Университетам, в работу которого активно включился деловой мир. Только в 1992-95 году промышленные организации Кэйданрэн, Никкэйрэн, Кэйдзай доюкай и др. представили около десяти докладов. Среди них: «Рекомендации относительно улучшения научно-исследовательской работы в университетах Японии», «Человеческие ресурсы, необходимые японским компаниям», «Университетское образование, отвечающее на вызов новой эпохи» и т.д.

Одним из наиболее ярких примеров сотрудничества бизнеса и института образования является деятельность частного университета Ридумэйкан в Киото. В структуре университета в 1994 году был создан отдел, занимающийся связями с бизнесом. Его сотрудники, проникнувшись социальной ответственностью за результаты деятельности университета, посетили сотни промышленных предприятий и компаний с тем, чтобы выяснить, что может заинтересовать их в плане совместных научных изысканий. Руководство университета прекрасно осознало на тот момент, что

в условиях краха экономики «мыльного пузыря» оно не может рассчитывать на поддержку предпринимателей, ничего не давая взамен. На инициативу университета откликнулись около 150 компаний, среди которых оказалось немало мелких и средних, которые даже не подозревали о возможности сотрудничества в сфере науки, тем более университетской, в прошлом оторванной от «земных забот».

В настоящее время представители компаний сами приходят в университет с предложением о сотрудничестве. Общая стоимость заключенных контрактов превысила 600 млн. йен, и как полагают сотрудники университета, она будет расти. 10 % общей суммы идет на нужды отдела по связям с компаниями, а оставшиеся вкладываются в научную работу». К тому же компании не только финансируют проекты, но и нередко поставляют дорогостоящее оборудование, а иногда направляют своих сотрудников для участия в совместных разработках. Университет, со своей стороны, привлекает к исследовательским работам не только преподавателей, но и аспирантов и студентов, что в будущем открывает перед ними возможность полной реализации своего образовательного потенциала.

По состоянию на 1 апреля 2017 года 97,6% выпускников университетов смогли трудоустроиться сразу после выпуска, что отражает повышенный спрос со стороны компаний на фоне нехватки рабочей силы в Японии.

Этот показатель вырос на 0,3 процента по сравнению с 2016 годом, причем он повышается уже шесть лет подряд, о чем свидетельствуют данные, предоставленные Министерством образования. Министр труда добавил, что количество вакансий в стране остается высоким для выпускников вузов, и эта тенденция, вероятно, будет продолжаться и далее. Предприятия также готовы нанимать выпускников школ и технических училищ. Все больше компаний, в том числе и тех, которые привыкли

нанимать только выпускников университета, начали размещать вакансии для выпускников профессиональных учебных заведений.

Лидером среди трудоустройства выпускников стал регион Канто, в нем нашли работу 98,8% выпускников.

Становление российской модели трудоустройства выпускников идет по экспериментальному пути, сочетающему в себе:

- заимствования из опыта других стран наиболее приемлемых и жизнеспособных в наших условиях форм работы с молодыми специалистами;
- воссоздание отдельных элементов классической схемы государственного планирования в сфере подготовки кадров для значимых отраслей промышленности (в частности, например, оборонных).

Вступление молодежи на открытый рынок труда в течение 1990-2000-х гг. было отложенным. Получая образование на очных отделениях учебных заведений, учащийся не считался безработным, вопрос самоопределения переносился на несколько лет. Следовательно, профессиональное образование сыграло демпфирующую роль в развитии рынка труда, и одновременно увеличило степень рассогласованности между спросом и предложением.

С конца 2008 года в России замедляется экономический рост под воздействием мирового экономического кризиса, тем самым следует зафиксировать окончание шестого этапа в развитии рынка труда. В условиях кризиса сфера занятости населения демонстрирует свою уязвимость и испытывает негативные явления под воздействием внешних факторов. Действующие на территории РФ международные корпорации изменяют российскую практику адаптации к кризисным явлениям, усиливают либеральный характер экономических отношений на рынке труда.

Происходит резкое высвобождение работников из отраслей тяжелой промышленности, финансового сектора, строительства и других, во многих отраслях фиксируется снижение заработной платы. Быстрое избавление от излишних работников в ряде случаев было неоправданным, поэтому в течение полугода организации вновь привлекали уволенных ранее сотрудников[80].

С начала 2000-х годов в высших и среднеспециальных учебных заведениях появляются Центры трудоустройства. Предназначение Центра трудоустройства колледжа состоит в содействии трудоустройству, профессиональному развитию и карьерному росту студентов и выпускников на основе учебно-методического, информационного, научного сопровождения и делового сотрудничества.[9] С целью информирования студентов и выпускников о состоянии и тенденциях рынка труда и максимальной возможности их трудоустройства Центром используются интерактивные (информационные) и традиционные технологии. Так, в течение года, используя контактную информацию соискателей вакантных мест, Центром реализуется рассылка в сети Интернет вакантных предложений работодателей, устное сообщение на мобильный телефон. Такая форма позволяет моментально сообщить соискателю имеющуюся в банке данных Центра информацию о вакансиях. При этом, соискатель, как правило, также стремится действовать оперативно [16].

Динамично меняющаяся ситуация затрудняет определение возможных последствий для российского рынка труда в целом, однако очевидным является утверждение, что следующие несколько лет развития российский рынок труда будет больше ориентирован на внутренние сектора экономики, чем в международные экономические отношения, так как кризисные явления возникли в мировом масштабе, и следовательно могут быть устранены только на наднациональном уровне.

Подводя итог, можно сказать, что стратегии взаимодействия высшей школы и потребителей квалифицированной рабочей силы во многом определяются общим состоянием экономики стран и образовательной политикой государств.

### 1.3. Факторы, влияющие на механизмы содействия трудоустройству студентов вуза

В качестве ключевых факторов, определяющих развитие российского рынка труда в ближайшие годы, можно выделить следующие группы:

- факторы постиндустриализации: изменение содержания трудовой деятельности, расширение сфер приложения труда;
- факторы глобализации: усиление миграционных потоков, взаимосвязь между различными национальными рынками труда, изменение места России в мировом разделении труда;
- факторы либерализации: развитие конкурентных отношений между субъектами рынка труда, снижение социальных гарантий в сфере занятости;
- социальные факторы: трансформация общественных ценностей, изменение отношения к труду, смена представлений о престиже профессий;
- макроэкономические факторы: определение общенациональной экономической стратегии развития.

В результате анализа занятости и безработицы можно выделить следующие существующие на российском рынке труда проблемы:

- «старение» трудовых ресурсов и сокращение численности населения в трудоспособном возрасте;

- нескоординированность функционирования системы образования и спроса экономики на рабочую силу определенных профессий и квалификаций, что сказывается, в первую очередь, на низком уровне занятости среди молодежи;
- сокращение численности занятого населения в ряде отраслей, приоритетных с точки зрения развития инновационной экономики;
- неоднородность распределения величин спроса на рабочую силу в территориальном разрезе;
- низкий уровень трудовой мобильности населения;
- существенное расхождение между общей и официально регистрируемой безработицей, что ставит под вопрос эффективность работы служб занятости.

Так, например, ряд ключевых проблем, связанных с согласованием спроса на рабочую силу и её предложением, зачастую выступают как ограничение на пути экономического роста, что связано с неэффективным формированием трудового потенциала страны. Неоднородность распределения спроса на рабочую силу и её предложения по территориям и видам деятельности, качественное несоответствие параметров спроса на рабочую силу и её предложения в региональном, профессионально-квалификационном и других разрезах – всё это приводит к существованию структурной безработицы и неудовлетворенного спроса на труд, неэффективному использованию рабочей силы, так как часть населения работает не по специальности и, как следствие, с потерей в уровне дохода.

Отдельно бы хотелось сказать о том, что состояние рынка труда оказывает непосредственное влияние на «социально-психологический» климат в стране. Ряд авторов в своих работах утверждают, что длительная безработица сопряжена с серьезными проблемами, такими как рост числа преступлений (краж, ограблений), увеличение числа самоубийств,

социальная напряженность. Так, безработица как социальное явление, ведёт к бедности населения, мешает обществу развиваться и двигаться вперед с учетом своих потенциальных возможностей, это определяет необходимость проведения конструктивной социально-экономической политики.

Первое, что стоит отметить – это необходимость изменения существующей структуры занятости населения, что предполагает более рациональное распределение рабочей силы по отраслям производства. Это видится возможным путем содействия в поисках работы только что выпускающимся специалистам как из высших учебных заведений, так и из учреждений начального и среднего профессионального образования. Ведь одной из основных причин качественного несоответствия спроса на рабочую силу и её предложения является несогласованность развития рынка труда и системы профессионального образования, отсутствие между ними должной степени координации.

Данная проблема наиболее остро наблюдается сегодня, так, если до кризиса многие профессии из разряда экономических специализаций относились к категории востребованных, то после кризиса многие специалисты с таким образованием оказались «не удел». В особенно непростой ситуации оказались выпускники и молодые специалисты-экономисты, не имеющие опыта работы. При трудоустройстве им приходится конкурировать с более опытными профессионалами, а в ситуации переизбытка такая конкуренция практически не дает им шанса на успешное трудоустройство. С этой целью необходимо упростить взаимосвязь между потенциальным работником и работодателем, а также создавать рабочие места на производствах соответственно. Например, для помощи в трудоустройстве молодежи может быть использовано экономическое стимулирование молодежной занятости, которое включало бы в себя предоставление льгот предприятиям, в которых молодые специалисты

составляют заранее установленную долю, также повышению молодежной занятости может способствовать создание центров обучения молодых людей тем профессиям, шансы на занятость в которых наиболее высоки. Кроме того, видится необходимым совершенствование информационной базы, например, создание в стране единой информационной системы вакантных рабочих мест, согласование её работы с частными структурами. Обязать работодателей информировать службы занятости о предстоящих увольнениях и вакантных рабочих местах.

Также повышению занятости населения может способствовать развитие системы общественных работ, путем предоставления налоговых льгот предприятиям, организующим общественные работы, расширения перечня общественных работ, совершенствования системы информирования незанятого населения по вопросу участия в общественных работах, и конечно, как отмечают в своих работах специалисты, путем совершенствования механизма организации оплачиваемых общественных работ на основе повышения их социального статуса и материальной поддержки безработных граждан.

Второе – это уменьшение численности населения в трудоспособном возрасте и «старение» рабочей силы, с данными проблемами государству сложнее всего справиться, так как рождаемость можно назвать явлением, которое сложнее всего поддается корректировке. Однако в руках государства находится возможность повысить экономическую активность населения за счет ее стимулирования среди групп, где она относительно низка: это – молодежь, женщины трудоспособного возраста с детьми, лица пенсионного возраста. Имеет смысл создавать курсы повышения профессиональной квалификации и адаптации на рынке труда не только для молодых специалистов, а также для женщин, обращающихся на биржу труда с целью поиска работы после выхода из декрета. Дополнительным источником

компенсации сокращения предложения на рынке труда должно будет стать повышение трудовой мобильности населения, а также привлечение иностранной рабочей силы в соответствии с потребностями экономики.

В России внутренняя миграция находится на недостаточно высоком уровне. Несмотря на то, что в рамках борьбы с безработицей реализуется программа содействия переселению безработных граждан, ряд вопросов, в том числе связанных с функционированием рынка жилья, низкой привлекательностью ряда территорий и сфер деятельности, пока решить не удаётся. Необходимо упрощать рабочую миграцию, мотивировать население, например, путем предоставления каких-либо социальных льгот по приобретению жилья на новом месте, пособий на первое время и прочее. Более того, следует продолжать политику государства, направленную на увеличение доли домохозяйств, имеющих компьютер с выходом в Интернет, так как в современном мире общение между работодателем и потенциальным работником всё чаще осуществляется именно в Интернете. Более того, глобальная сеть помогает контактировать тем участникам на рынке труда, которые могут находиться друг от друга в тысячах километров.

В целом, факторами успешного преодоления кризисных явлений российского рынка труда в современных экономических и политических условиях (события на Украине, санкции со стороны Запада, сохраняющаяся инфляция, стагнация экономики), является не только эффективная политика в сфере занятости, но и стабилизация экономического положения страны, модернизационные процессы в промышленности и сельском хозяйстве, повышение темпов экономического роста. Формирование современного рынка труда должно осуществляться комплексно на основе согласованных и взаимоувязанных действий, направленных на повышение качества жизни и качества трудовой деятельности.

Исходя из перечисленных выше проблем можно дать несколько

рекомендаций относительно выстраивания будущей политики в сфере занятости. Ведь как показывают исследования, правильные меры, исходящие от государства, оказывают существенное влияние на стабилизацию рынка труда. Ориентация государственной политики в области регулирования рынка труда, отслеживание основных показателей, прогноз их развития, должны быть направлены, прежде всего, на предупреждение возникновения кризисных ситуаций, смягчение напряженности на рынке труда.

Обеспечение последовательности и преемственности в формировании профессиональной ориентации студента на этапе профессионального становления в процессе обучения в вузе, является одной из важнейших задач управления процессом содействия трудоустройству выпускников и позволяет достичь оптимального состояния в современных условиях.

Используя собственный богатый опыт в области трудоустройства выпускников а также, анализируя международный опыт в этом направлении, можно успешно выстраивать актуальную систему сопровождения трудоустройства студентов и выпускников, оперативно реагирующую на изменения рынка труда.

## **Глава 2. Анализ системы профориентации и профессионального становления студентов педагогического вуза на примере кгпу им. В.п. астафьева**

### **2.1. Современное состояние системы содействия трудоустройству в КГПУ им. В.П. Астафьева**

Красноярский государственный педагогический университет имени В.П. Астафьева является старейшим вузом Красноярского края. Его продолжительная история началась с 1932 г. - года открытия Красноярского государственного педагогического института Постановлением СНК РСФСР № 289 от 1 октября 1932 года. Указом Президиума Верховного Совета СССР от 14 июля 1982 года институт был награжден орденом «Знак почета».

В настоящее время Красноярский государственный педагогический университет имени В.П. Астафьева — один из ведущих педагогических вузов Сибири и Дальнего Востока. Он один из первых педагогических вузов России в 1993 году получил высокий статус университета.

Университет имеет бессрочную лицензию на право ведения образовательной деятельности по 30 направлениям подготовки высшего образования (уровни: бакалавриат, магистратура), 33 программам подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре, 8 программам подготовки специалистов среднего звена, а также 27 программам профессиональной переподготовки (с выдачей дипломов), 46 программ повышения квалификации. В структуру образовательной организации входят 5 факультетов (исторический факультет, факультет биологии, географии и химии, факультет иностранных языков, факультет начальных классов, филологический факультет) и 5 институтов (институт дополнительного образования и повышения квалификации, институт математики, физики и

информатики, институт физической культуры, спорта и здоровья им И.С. Ярыгина, институт социально-гуманитарных технологий, институт психолого-педагогического образования), а также 51 кафедра. Спектр образовательных услуг постоянно расширяется, что позволяет оставаться конкурентоспособной организацией высшего образования в регионе.

Образовательная деятельность по программам бакалавриата, магистратуры, специалитета, подготовки научно-педагогических кадров, программам дополнительного профессионального образования и повышения квалификации ведется на русском языке.

Главное направление образовательной деятельности университета - подготовка учительских кадров для Красноярского края и соседних с ним регионов. Удельный вес числа педагогических специальностей в области «Образование и педагогика» (36 специальностей) составляет 75,0% от общего числа специальностей. 25% других специальностей являются непедagogическими (12 специальностей). В их число входят такие специальности как: социальная работа, физическая культура и спорт, адаптивная физическая культура, геоэкология, религиоведение, история, политология, перевод и переводоведение, музейное дело и охрана памятников, менеджмент организации, домоведение, народное художественное творчество.

Отличительной особенностью Стратегии развития университета является наличие в ней стратегической цели «Вовлеченность университета в социально-экономическое развитие региона» и целевой задачи «Служба обществу». Основными индикаторами результативности выполнения поставленных задач развития определены доли студентов, участвующих во внеучебной деятельности и качество выполнения этих видов деятельности. Университет своей стратегической целью ставит переход от опоры на активное творческое меньшинство (10-15% от общего числа студентов в

настоящее время) к опоре на активное творческое большинство (более 50% в 2015 году) студенческого сообщества университета. В соответствии с этой задачей, начиная с 2010 года, в университете начата системная работа по использованию педагогической практики для решения задач социально-экономического развития городов и районов Красноярского края.

Ежегодно университет выпускает более 2000 специалистов. Доля выпускников университета, работающих в краевой системе образования, всегда была высокой и в настоящее время составляет 82% от общего количества учителей края, в социальной сфере — свыше 40%. Проведенный анализ деятельности университета показал, что по большинству специальностей у КГПУ им. В.П. Астафьева в Красноярском крае серьезных конкурентов нет. Общий уровень профессиональной подготовки выпускников университета 75,7% работодателей оценивают как высокий. При этом отмечается хорошая теоретическая подготовка, сформированность умений по использованию знаний в решении профессиональных задач, владение современными технологиями обучения у большей части выпускников.

Профессиональное становление выпускника университета осуществляется на протяжении всего периода обучения разными структурами (Рис. 2).

Каждая структура имеет свои цели и задачи и реализует собственный сегмент профессионального становления специалиста. Как показал анализ деятельности структурных подразделений, слабым местом данной системы является отсутствие единого плана мероприятий профессионального сопровождения студента-выпускника, единой информационной стратегии.

Оценивая степень влияния базовых факторов на профессиональное становление специалиста и выбор места работы, получаем следующую картину (таблица 1).

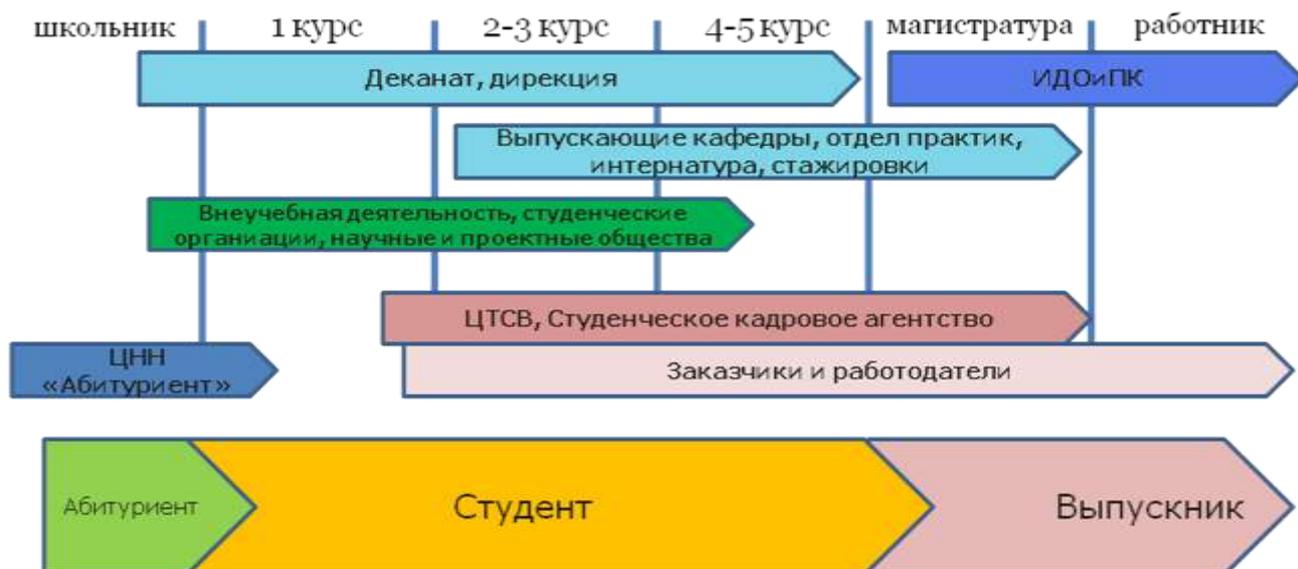


Рис 2. Траектория профессионального становления выпускника КГПУ им. В.П. Астафьева ( с указанием основных участников процесса)

Таблица 1

Степень влияния базовых факторов на становление будущего специалиста и выбор им места работы.

Базовый фактор влияния	Степень влияния
Довузовский этап (родители, школа)	5%
Вузовский этап (деканат, кафедры, кураторы)	52%
Вузовский этап (профессиональные практики)	20%
Вузовский этап (Центр трудоустройства)	10%
Работодатели, рынок труда	13%

При этом, оперативную информацию по потребностям работодателей имеют только Центр трудоустройства и сами работодатели, а основное влияние (на данный момент) оказывают преподаватели и сотрудники кафедр и дирекций, что при отсутствии согласованных действий и единой стратегии, не приносит ожидаемого эффекта.

Профессиональная адаптация и сопровождение трудоустройства

студентов реализуется в рамках Центра трудоустройства и сопровождения карьеры студентов и выпускников КГПУ им. В.П. Астафьева (далее Центр).

Практический аспект трудоустройства студентов и выпускников КГПУ им. В. П. Астафьева на современном рынке труда основан на стратегических приоритетах развития вуза. Ведущим из них является повышение качества университетского образования, которое во многом проявляется в конкурентоспособности его выпускников. В этой связи в университете реализуются механизмы трудоустройства и профессиональной адаптации выпускников, представляющие собой сопровождение их карьерного роста с учетом особенностей современного рынка труда.

Предназначение Центра состоит в содействии трудоустройству, профессиональному развитию и карьерному росту студентов и выпускников университета. Исходя из этой установки, ключевые ориентиры деятельности Центра:

- учет запросов работодателей и особенностей современного рынка труда при подготовке молодых специалистов университета;
- установление деловых связей в рамках модели «вуз-работодатель» на основе изучения потребностей рынка труда в специалистах выпускаемых университетом;
- повышение конкурентоспособности и адаптивности выпускников университета к реальным условиям профессиональной деятельности;
- внедрение современных технологий, содействующих эффективному трудоустройству и карьерному продвижению выпускников университета;
- разработка системы сопровождения профессионального становления молодых специалистов, работающих в сфере образования Красноярского края, подразделениями университета (кафедры и Центр трудоустройства);

- позиционирование Университета в качестве учреждения, ориентированного на подготовку конкурентоспособных специалистов.

Управленческий аспект деятельности Центра реализуется в нескольких направлениях работы:

- Учебно-методическая деятельность – разработка и внедрение в практику работы со студентами учебного модуля профессионально-адаптирующей направленности;
- Работа с выпускниками и студентами КГПУ – помощь молодым в адаптации к рынку труда, содействие в трудоустройстве, помощь в составлении резюме и оформлении портфолио, мониторинг профессиональных предпочтений;
- Сотрудничество с работодателями – взаимодействие с учреждениями образования, проведение переговорных площадок и презентаций, согласование условий сотрудничества с заказчиками профильных и смежных учреждений, мониторинг потребностей работодателей, заключение договоров;
- Информационное сопровождение – разработка и пополнение баз данных по вакансиям и соискателям, позиционирование кадровых возможностей университета через сайт, оформление и размещение публикаций в СМИ, разработка информационных проектов и акций. Вместе с тем, в оперативном порядке выпускникам предлагаются вакансии и услуги на информационных ресурсах Центра, а также на стендах, в СМИ, на краевых и городских выставках.

В 2015 году центром были получены следующие результаты:

- количество заключенных договоров с работодателями: - 224 / 206
- количество трудоустроенных студентов и выпускников, обратившихся в Центр и получивших направление на трудоустройство: - 811 / 754
- уменьшение количества выпускников первого года работы, состоящих

на учете в службе занятости: 2014 – 14, 2015 – 12.

- количество закрытых вакансий (по обращению работодателей); - 46%
- количество мероприятий по содействию трудоустройству студентов и выпускников. 2 мониторинга выпускников, 2 общевузовских (Дни карьеры, Ярмарка летних вакансий), 18 семинаров, 560 индивидуальных консультаций.

## 2.2 Основные проблемы профориентации и профессионального становления студентов педагогического вуза на примере КГПУ им. В.П. Астафьева

Для определения дефицитов существующей системы в рамках исследования был проведен SWOT-анализ КГПУ им. В.П. Астафьева (таблица 2).

Таблица 2

SWOT-анализ КГПУ им. В.П. Астафьева (в разрезе трудоустройства выпускников)

<p>Внутренние сильные стороны</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- изменение качественного состава контингента;</li><li>- «последний педагогический вуз на восток»</li><li>- большое количество магистерских программ и возможностей получения доп. квалификаций в период обучения;</li><li>- инновационный опыт;</li><li>- использование современных технологий обучения;</li><li>- партнерские отношения</li></ul>	<p>Внутренние слабые стороны</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- неустойчивая репутация и имидж вуза;</li><li>- внутренние производственные проблемы;</li><li>- нерациональное распределение финансовых средств;</li><li>- высокая стоимость обучения по сравнению с конкурентами;</li><li>- средний возраст преподавательского состава – более 40 лет и низкий процент молодых преподавателей (менее 20%);</li><li>- приток новых потребителей из-</li></ul>
---	---

<p>(совместная деятельность) с другими ОУ, обеспечивающие доступ к прогрессивным технологиям обучения</p>	<p>за падения конкурентоспособности предлагаемых услуг</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- отсутствие информационной стратегии формирования мотивации к трудоустройству по специальности</li> <li>- Недостаточное кадровое обеспечение процесса сопровождения становления будущего профессионала на рынке труда.</li> </ul>
<p>Внешние возможности организации</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Обслуживание новых групп потребителей или освоение новых географических рынков или товарных сегментов;</li> <li>- использование интернет-технологий для радикального сокращения затрат и дальнейшего увеличения объемов оказываемых услуг;</li> <li>- вертикальная интеграция;</li> <li>- профпробы и педагогическая интернатура;</li> <li>- возможность быстрого роста из-за резкого роста спроса в одном или нескольких сегментах рынка;</li> <li>- возможность эксплуатации новых технологий;</li> <li>- развитие открытого (дистанционного) обучения;</li> <li>- увеличение численности обучающихся за счет приёма иностранных студентов;</li> </ul>	<p>Внешние угрозы организации</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- появление на рынке новых конкурентов, таких как объединенный вуз СибГАУ-СибГТУ;</li> <li>- низкая имиджевая и финансовая привлекательность профессии педагога;</li> <li>- ужесточение конкуренции между действующими на рынке ОУ, весь бюджет по соц.специальностям - СФУ;</li> <li>- технологические изменения или инновации, приводящие к падению спроса на прежние образовательные услуги;</li> <li>- замедление роста рынка;</li> <li>- введение новых регулятивных требований, повышающих издержки организации;</li> <li>- снижение спроса на образовательные услуги из-за изменения потребностей и вкусов покупателей;</li> <li>- неблагоприятные демографические изменения, вызывающие сокращение спроса на образовательные услуги</li> </ul>

Проведя анализ деятельности университета в разрезе подготовки выпускников к выходу на рынок труда были выявлены следующие противоречия:

1) между потребностью рынка труда в выпускниках педагогического университета и мотивацией выпускников к трудоустройству по специальности;

Ежегодно по специальности устраивается около 53% выпускников КГПУ им. В.П. Астафьева из тех, кто выходит на рынок труда. С учетом количества продолжающих обучение в магистратуре, выпускниц, ушедших в отпуск по уходу за ребенком и выпускников, после окончания университета, ушедших в армию, данный процент не покрывает потребность рынка в специалистах.

2) между наличием потребности студентов в дополнительном доходе и мотивацией студентов к временному трудоустройству, не влияющему негативно на образовательный процесс.

В КГПУ им. В.П. Астафьева обучается значительное количество студентов, приехавших в г. Красноярск из других городов и районов Красноярского края (около 38%). Эти студенты обучаются в университете, как на бюджетной, так и на коммерческой основе. Большинство из них заинтересованы в поиске временной работы для оплаты своего обучения или жилья. При этом ежегодно из нашего вуза отчисляется более 400 студентов, в том числе в связи с материальными трудностями. От этого университет несет значительные убытки.

3) между значимостью показателя трудоустройства выпускников университета и кадровым и финансовым обеспечением работы структур, за это ответственных.

Показатель трудоустройства выпускников университета входит в 6 базовых аккредитационных показателей эффективности деятельности

университета. В 2007 году решением Ученого совета от 27.05.2007 г. была утверждена структурно-функциональная модель Центра трудоустройства, которая отражает всю систему работы данного структурного подразделения и, в соответствии с которой строится деятельность центров карьеры других вузов. Впоследствии в 2010 году и 2011 году в результате общеузовского сокращения в Центре карьеры осталось 2 ставки (руководитель и инженер). Такая кадровая обеспеченность позволяла вести работу в основном в оперативном режиме (трудоустройство выпускников и заключение договоров со школами), при этом часть перспективных кадровых проектов не реализуются. В 2015 году в Центре осталась 1 ставка директора центра, что позволяет с трудом реализовывать даже оперативную деятельность Центра по мониторингу трудоустройства выпускников и потребностей студентов и не позволяет реализовывать информационно-образовательную деятельность. Кроме того, полностью отсутствует смета на реализацию проектов и мероприятий Центра.

Уже давно ведутся разговоры о том, чтобы университеты финансово обеспечивали выпускников, которые не могут найти работу в регионе (по нескольким причинам, в том числе из-за отсутствия опыта и несоответствия между полученными знаниями и требованиями работодателя). Всё идет к тому, что вузы с низким показателем трудоустройства будут закрывать или менять руководство и, как следствие, стратегию развития.

Поэтому, трудоустройство выпускников – значимый показатель деятельности университета, которому следует уделять повышенное внимание, особенно в настоящее время.

По результатам анализа выявлены основные проблемы системы содействия трудоустройству студентов и выпускников КГПУ им. Астафьева, такие как:

- кадровое обеспечение процесса сопровождения выпускника;

- организационно-управленческая;
- отсутствие стратегии деятельности, соответствующей современным вызовам рынка труда;

Вариантом решения данных проблем может стать модернизация организационно-управленческой схемы, новые методологические подходы и образовательные механизмы для смещения приоритетов базовых факторов влияния на мотивацию и выбор места работы на структуры, наиболее компетентные в данных вопросах.

Это позволит явно выделить конкретные структуры, ответственные за профстановление и мотивацию выпускника, сформировать необходимые организационно-управленческие связи, необходимые для обеспечения высокого показателя трудоустройства выпускников.

Система, включающая индивидуальные консультации и смежные услуги (семинары, IT-сопровождение, «Дни карьеры», Профориентационные Фестивали и др.), позволит существенно повысить эффективность трудоустройства молодых специалистов КГПУ им. В. П. Астафьева.

Также необходимо разработать стратегический план мероприятий, направленных на обеспечение выпускника профильным рабочим местом еще на этапе обучения в вузе через использование механизмов целевой, контрактно-целевой подготовки и конкурсного отбора на остродефицитные вакансии.

### **Глава 3. Разработка механизмов профориентации и профессионального становления студентов педагогического вуза в рамках кадровоориентированной системы содействия трудоустройству**

#### **3.1. Создание модели кадровоориентированной системы трудоустройства студентов**

Одной из базовых задач Красноярского государственного педагогического университета им. В.П. Астафьева является подготовка кадров для образовательных учреждений по педагогическим специальностям и направлениям подготовки.

На первом этапе работы (2014-2015 гг.) был проведён анализ состояния рынка труда и результатов трудоустройства и карьеры выпускников КГПУ им. В.П. Астафьева. Анализ показал, что в настоящее время дефицит педагогических кадров в регионе последние несколько лет с каждым годом только растёт. Это обусловлено как увеличением количества общеобразовательных учреждений и учреждений дошкольного образования, так и сокращением выпуска университета в связи с последствиями перехода на двухуровневую систему подготовки и демографической ситуацией в регионе (Таблица 3).

На рынке труда представлены более двух с половиной тысяч педагогических вакансий. Более всего востребованы учителя иностранных языков, русского языка и литературы, математики и физики. При этом более 65% вакансий находится за пределами г. Красноярска.

Анализируя обращения работодателей, было отмечено, что в ряде образовательных учреждений регулярно открываются одни и те же вакансии. После детального анализа и общения с представителями администрации была выявлена текучка молодых специалистов.

Мониторинг трудоустройства выпускников КГПУ им. В.П. Астафьева  
очной формы обучения

	2014	2015	2016
Выпуск специалистов и бакалавров, чел.	894	779	756
Количество выпускников, получивших направление на работу, %	50%		
Выпускников, работающих в регионе, % от выпуска (включая магистратуру и аспирантуру)	90%	90%	91%
Выпускников, работающих по специальности, % от выпуска (включая магистратуру и аспирантуру)	75%	75%	75%

Для сравнения были опрошены и иные общеобразовательные учреждения для выяснения причин увольнения молодых специалистов.

Поскольку люди, продолжающие работу и те, кто сменил место работы по вышеназванным причинам, обучались по одним и тем же учебным программам, объектами исследования стали те компетенции, которые формируются не только в учебном процессе вуза, а и в рамках воспитательной деятельности: общекультурные и надпредметные.

Был проведен мониторинг работы выпускников педагогических специальностей 2014-2015 годов (свободная выборка). Всего было опрошено 400 человек. Результат опроса показал, что 59 % работают на том же месте, куда трудоустроились после вуза; 11% сменили место работы в первый год; 26% сменили место работы во второй год; 4% - не работают по семейным обстоятельствам.

По итогам двух опросов были определены основные причины смены места работы (Таблица 4).

Таблица 4

Причины смены места работы, по мнению работодателей и работников

<b>Работодатель</b>	<b>Работник</b>
Не умеет работать с аудиторией (классом, родителями)	Не сработался с коллективом
Не умеет общаться	Слишком большая нагрузка на организм
Конфликтует с коллегами	Маленькая зарплата
Не знает предмет	Отсутствие перспектив карьерного роста
	Работа не оправдала ожиданий

Для выпускника бакалавриата выделены 16 общекультурных компетенций (педагоги), обладание которыми является обязательным условием получения профессии. Сформированность общекультурных компетенции у выпускника – показатель его успеха на рынке труда. Однако только в учебном процессе невозможно полностью развить этот перечень компетенций, поэтому роль внеучебной деятельности студентов выходит на новый уровень и становится необходимой в образовательном пространстве.

Согласно ФГОС общекультурные компетенции формируются в ходе учебной и внеучебной деятельности. Предполагается, что ВД способствует "закреплению" полученных в ходе УД компетенций. Однако, ряд из них развиваются и закрепляются именно в ходе внеурочной работы. По нашему мнению, это ОК3, ОК5, ОК8, ОК 13, ОК14, ОК16. Так, например, ОК16 наиболее полноценно формируется в ходе дискуссионных площадок, заседаний аналитических клубов, форумов. Ярким примером нашего вуза являются регулярные заседания политического клуба "Твой выбор" и ДАКа.

Студенты, регулярно посещающие данные мероприятия, успешно показали себя в работе городского форума, на международных конференциях и круглых столах.

В свою очередь, «Атлас новых профессий» дает прогноз на новые, востребованные в ближайшем будущем, компетенции и навыки, будущих перспективных профессий, которые в ближайшие 15-20 лет не утратят своей актуальности. Надпредметным компетенциям в Атласе посвящен специальный раздел, где значатся: системное мышление, клиенториентированность, межатраслевая коммуникация, знание нескольких языков и разных типов культур, навыки управления проектами и людьми, умение работать в режиме многозадачности, работа в условиях неопределенности и другие. Развивая надпрофессиональные навыки специалисты будущего смогут без особого труда приобретать новые знания и развивать свою карьеру в различных отраслях экономики. (<http://www.rabota-enisey.ru/atlas>).

По результатам опросов студентов и преподавателей были выделены 14 надпредметных компетенций, важных для будущего педагога, которые были проранжированы и были выбраны 6, по мнению экспертов, наиболее важных для будущего учителя [9, 13, 39].

Согласно результатам анкетирования наиболее ценными для студентов педагогического вуза являются следующие надпредметные компетенции: умение работать с людьми, принятие ответственности, конструктивное решение конфликтов, управление проектами, системное мышление, работа в условиях неопределенности.

Большинство студентов отметили, что «умение работать с людьми» - важнейшая из компетенций будущего педагога. С этим трудно не согласиться. Педагог должен быстро устанавливать контакт с незнакомыми людьми (детьми, родителями, коллегами), обладать грамотной речью,

риторическими данными, уметь вежливо общаться и располагать к себе. (универсальная для целого ряда специальностей)

Конфликтологическая компетентность (конструктивное решение конфликтов) рассматривается как когнитивно-регуляторная подсистема профессионально значимой стороны личности, включающая соответствующие специальные знания и умения. Конфликтологическая компетентность – это способность специалиста (организации, социальной группы, общественного движения и т.д.) в реальном конфликте осуществлять деятельность, направленную на минимизацию деструктивных форм и последствий конфликта.

Компетенция «принятия ответственности» состоит в том, что человек, принимая решения берет на себя ответственность за свои действия и действия своих подчиненных, а также принимая на себя обязательства, четко им следует. Личность, владеющая данной компетентностью, работая в команде, берет на себя ответственность за достижение результата, использует все возможные способы и активно действует для выполнения взятых на себя обязательств.

Компетенция «системность мышления» связана со способностью рассматривать ситуацию в широком контексте. Это умение определять причины возникновения проблем, находить способы предотвращения их в будущем, а также оценивать последствия принимаемых решений в целом.

Немаловажной в современной системе образования является владение компетенцией «управление проектами», то есть иметь способность мыслить комплексно, умение руководить и управлять собой.

Представленные компетенции напрямую коррелируются с озвученными причинами смены места работы.

После выбора надпредметных компетенций было опрошено 1000 студентов КГПУ 1-5 курсов и магистратуры различных направлений и

программ подготовки (Приложение 6). Среди опрошенных были выделены 2 фокус-группы, которые проходили обследование в режиме «интервью»:

- Группа студентов выпускного курса (100 чел.), которые за период обучения не состояли в студенческих организациях, клубах, объединениях и посещали внеучебные мероприятия случайно.
- Группа студентов выпускного курса (100 чел.), которые с 1-2 курса состояли в одной и более студенческих организациях, клубах, объединениях, являлись активными участниками и организаторами внеучебных мероприятий: 50 активистов студенческих объединений и 50 участников творческих коллективов.

Как можно видеть из таблицы 5, студенты, состоящие в общественных организациях, объединениях и клубах, принимающие участие в студенческом самоуправлении, подготовке и проведении мероприятий, показывают более высокие результаты сформированности надпредметных компетенций как по сравнению с контрольной группой, так и по отношению к общим результатам исследования.

По итогам анализа общекультурных и надпредметных компетентностей были выявлены структуры университета, напрямую влияющие на формирование данных качеств специалиста, и сформирована модель кадровоориентированной системы содействия трудоустройству и сопровождения карьеры студентов и выпускников (рис. 3)

Как видно из представленной модели, заказчиком и потребителем услуг модели (подготовленных к выходу на рынок труда выпускников) является работодатель, поэтому мы говорим о данной модели как о кадровоориентированной, т.е. ориентированной на востребованные в регионе кадры.

Результаты диагностики уровня сформированности выделенных  
надпредметных компетенций

Ключевые компетенции	Уровень сформированности компетенций в группе студентов - активистов			Уровень сформированности компетенций в контрольной группе студентов		
	Высокий	Средний	Низкий	Высокий	Средний	Низкий
	10-15 баллов	5-10 баллов	0-5 баллов	10-15 баллов	5-10 баллов	0-5 баллов
Умение работать с людьми	19%	40%	41%	10%	38%	52%
Конструктивное решение конфликтов	18%	30%	52%	11%	26%	63%
Принятие ответственности	25%	44%	31%	9%	32%	59%
Системное мышление	22%	36%	42%	12%	30%	58%
Управление проектами	15%	53%	32%	9%	27%	64%
Работа в условиях неопределенности	12%	42%	36%	5%	33%	62%



Рис. 3. Структура системы содействия трудоустройству и сопровождения карьеры студентов и выпускников (проект)

Ядром системы является тандем «Центр трудоустройства студентов и выпускников - Студенческий отдел кадров», в которое стекаются все информационные потоки об успехах студентов в различных направлениях студенческой жизни и где они интерпретируются в «профессиограмму» и «портфолио выпускника».

Плюсы предлагаемой модели

- Сегментирование основных направлений работы
- Постоянное мотивационное действие на студента
- Систематизация деятельности
- Максимальный охват
- Единая база данных вакансий
- Включение режимов «контрактно-целевой подготовки» и «адресной подготовки»

Минусы предлагаемой модели

- Большое количество подразделений, задействованных на решение задач
- Сложная система координации взаимодействия (на этапе становления)

В соответствии с новой системой меняется и цель деятельности Центра содействия трудоустройству.

Цель Центра: содействие трудоустройству, профессиональному развитию и карьерному росту студентов и выпускников университета на основе учебно-методического, информационного, научного сопровождения и делового сотрудничества.

Задачи:

Координация профессионально-практической подготовки студентов КГПУ, которая осуществляется на договорной основе с предприятиями и организациями

Оказание содействия трудоустройства выпускников КГПУ.

Оказание содействия временной занятости студентов КГПУ.

Управленческий аспект деятельности Центра реализуется в нескольких направлениях деятельности:

- Организационно-методическая работа: формирование плана (годовой, квартальные, месячный), разработка нормативных документов, рекламно-информационных материалов, сценариев, смет, анализ. Планирование совместной работы с отделами, учреждениями и организациями.
- Работа с выпускниками университета: сбор и анализ информации по трудоустройству выпускников первого года выпуска. Мониторинг занятости выпускников КГПУ. Содействие в переподготовке и повышении квалификации (при наличии запроса).
- Работа с подразделениями университета: организация взаимодействия с Студенческим отделом практик, студенческим отделом кадров, администрацией институтов и факультетов, службой проректора по внеучебной работе, профсоюзными комитетами университета по формированию системы сопровождения карьеры студентов и выпускников.
- Работа с внешними организациями: заключение договоров о сотрудничестве с учреждениями и организациями. Формирование банка данных работодателей. Мониторинг вакансий. Информационное обеспечение. Проведение семинаров по повышению квалификации. Заключение договоров об информационном обмене с ведущими кадровыми агентствами города и края.
- Работа с БД вакансий: сбор и анализ вакансий региона. Ранжирование и группировка вакансий, сопоставление потребностей региона с предложениями центра. Распространение информации о «горящих» вакансиях посредством сайта и групп в социальных сетях.
- Сопровождение сайта: обновление и актуализация информации на

сайте. Модернизация интерактивной части сайта (в т.ч. автоматизация сбора вакансий и резюме). Мониторинг и модерация заявок и резюме, поданных на сайт.

- Работа с соискателями: организация информационного оповещения студентов о текущем состоянии рынка труда региона. Проведение обучающих семинаров и круглых столов по вопросам поиска работы, самопрезентации и планирования карьеры. Индивидуальное консультирование. Информационная рассылка.
- Проведение мероприятий: организация и проведение мероприятий различного уровня, направленных на взаимодействие работодателей и студентов (встречи, ярмарки рабочих мест, экскурсии, семинары).
- Профориентация студентов: проведение семинаров по профессиональному самоопределению, искусству самопрезентаций, поиска и оценки вакансий, обучение навыками собеседования, целеполагания, планирования карьеры.

В рамках модернизации системы содействия трудоустройству были сформированы и актуализированы основные критерии оценки деятельности Центра:

- Количество трудоустроенных студентов и выпускников, обратившихся в Центр и получивших направление на трудоустройство
- Количество актуализированных договоров
- Количество новых договоров, заключенных с организациями и учреждениями города и края
- Количество студентов вуза, включенных в систему планирования карьеры
- Количество мероприятий (семинаров, конференций, акций), организованных и проведенных Центром
- Уменьшение количества выпускников первого года работы, состоящих

на учете в службе занятости

- Количество закрытых вакансий (по обращению работодателей)

На втором этапе работы (2015-2016 гг.) проводилось проектирование информационной системы сопровождения трудоустройства студентов АИС «Кадровое агентство» (Приложение 3). Основная цель разработки данной системы была в автоматизации процессов сбора информации о студентах, выпускниках и вакансиях работодателей, а также автоматизация подбора кандидатов и вакансий по требуемым параметрам. Также был разработан и запущен веб-интерфейс данной системы – сайт Центра содействия трудоустройству студентов и выпускников <http://profakcent.kspu.ru>

Задача сайта заключается в автоматизации процесса подбора наиболее подходящего соискателя на данную вакансию. Для этого была разработана методика оценки вакансий [49]. В процессе подачи заявки работодатель (директор школы) заполняет «карту вакансии». В данной карте работодатель указывает вид и интенсивность трудового действия. Примеры критериев представлены в таблице 6.

Таблица 6

Оценка трудовых действий работника (элемент)

№	Трудовое действие	Интенсивность	Примечания
		(1..10)	
...	Фактическая учебная нагрузка в неделю	7	18 часов – 7 36 часов – 10
	Классное руководство	1	0 – не предполагается 1 - предполагается
	Организация внутришкольных мероприятий творческого цикла	3	
	... научной направленности	0	
	... спортивно-патриотической направленности	0	
	Организация выездных мероприятий	3	
	Индивидуальная работа с особыми	0	

	категориями учащихся		
	Исследовательская практика	4	
	Проектная работа с учащимися	4	
	и пр...		

Заполняя данную карту, работодатель показывает все виды работ, которые он «планирует» возложить на соискателя.

Далее система обрабатывает полученные данные и выдает две визуальных диаграммы по 5 профессиональным (Рис. 4) и 9 надпрофессиональным компетенциям (Рис. 5) «идеального кандидата».



Рис. 4. Требования к профессиональным компетенциям соискателя (пример)



Рис. 5. Требования к надпрофессиональным компетенциям соискателя (пример)

Далее следует автоматическая процедура подбора соискателей, где данные вакансий сопоставляются с профиограммами студентов, находящихся в базе данных Центра и выявляются кандидаты, обладающие наиболее подходящими характеристиками.

Результаты анализа (Рис. 6) визуализируются в виде лепестковых диаграмм с наложением, с которыми в дальнейшем работают специалисты Центра и соискатели на данную вакансию.

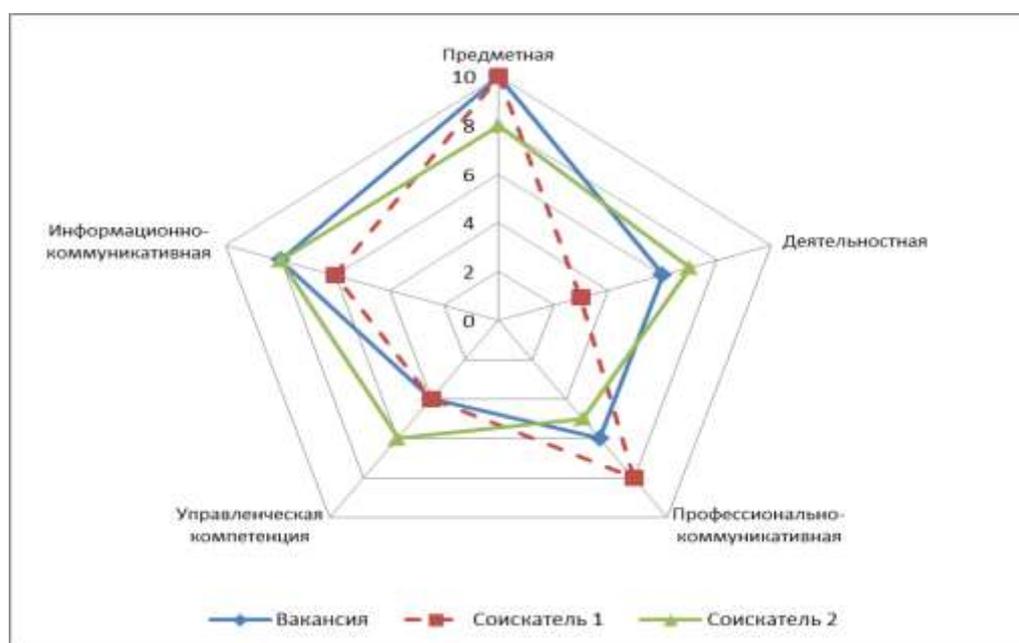


Рис. 6. Диаграмма-сравнение профессиональных компетенций соискателя с требованиями вакансии

По результатам подбора выявляется до 5 соискателей с комплексным уровнем соответствия выше 80%, которые приглашаются на собеседование. Для претендующих на получение вакансии составляется список рекомендаций по прохождению образовательных и/или тренинговых программ для развития компетенций, необходимых работодателю.

Использование данной методики вместе с методикой формирования

портфолио студентов и выпускников позволяет не только подобрать максимально подходящие условия работы для раскрытия потенциала молодых специалистов но и, в перспективе, реализовывать качественный отбор кандидатов на контрактно-целевую подготовку.

В университете ежегодно формируется база данных вакансий, с учетом требований работодателя, формализованных в набор профессиональных, общекультурных и надпредметных компетенций. И, при использовании данной методики, работодателю подбираются выпускники, максимально соответствующие его ожиданиям.

### 3.2. Механизмы профориентации и профессионального становления студентов педагогического вуза в рамках кадровоориентированной системы содействия трудоустройству

В рамках третьего этапа работы (2016 г.) был проведен анализ деятельности Центра трудоустройства студентов и выпускников КГПУ им. В.П. Астафьева в разрезе повышения уровня сформированности надпредметных компетенций будущих педагогов.

Оценка направлений деятельности центра показала возможность реализации механизма повышения уровня сформированности надпредметных компетенций через системную работу со студентами посредством семинаров с обратной связью, игровых и тренинговых программ. Для реализации данного механизма был разработан факультативный курс «Технологии эффективного трудоустройства», длительностью 72 часа (Приложение 1). В рамках курса были представлен набор семинаров и тренингов (Таблица 7)

## Механизмы развития надпредметных компетенций.

<b>Семинары</b>	<b>Тренинги и игры</b>
Моя сбывшаяся мечта: как правильно ставить цели	Тренинг-кейс «Успешный Я»
Анализ рынка труда	Мастер-класс «Работа моей мечты»
Самоанализ	Тестирование на предрасположенность к типам профессии «Профкарьера»
Искусство составления резюме (практический семинар)	Деловая игра «Откажи товарищу!»
Ведение телефонных переговоров	«Алло, я хочу у Вас работать»
Собеседование: противостояние или компромисс?	Деловая игра «Откажи товарищу!-2»
7 секретов поиска работы	Кейс-игра «Биржа труда»

Учитывая негативное влияние экономического кризиса на рынок труда, данный набор тем был направлен на активизацию процессов трудоустройства выпускников.

Поскольку курс не был обязательным в образовательном процессе, в рамках эксперимента была сформирована группа из 15 студентов 3 курса, которым было предложено пройти полный цикл. По результатам апробации был выявлен очень низкий уровень мотивации к прохождению данного курса студентами. Полностью курс прослушало 4 человека, остальные отсеялись на разных этапах. При этом, в рамках оперативных опросов, в период обучения слушатели положительно отзывались о содержании курса и формах ведения занятий, лишь 40% регулярно выполняли домашнее задание.

Геймификация процесса сопровождения студента и выпускника на рынок труда

Для того чтобы преодолеть проблему низкой мотивации к получению знаний о перспективах трудоустройства и навыках, для этого требуемых, было решено ввести элементы геймификации в работу со студентами [20].

Геймификация вовлекает студента в образовательный процесс, как компьютерная игра вовлекает игрока, и подразумевает создание «такой системы, в которой успешность игры зависит от навыков участника и знаний, которые можно перенести в реальный мир».

Использование геймификации в образовании помогает решить следующие задачи:

- апробировать знания, полученные в ходе теоретических курсов;
- научить студента действовать в жизненных ситуациях;
- научить студента принимать решение, в том числе в ситуации нехватки или противоречивости информации;
- мотивировать исследовать сложный вопрос.

Для апробации данного механизма была разработана игра «Идеальный город: катастрофа» для студентов ИППО - бакалавров 3 года обучения в рамках освоения дисциплины «Организационное поведение» [53].

Игра состояла из 9 этапов, каждый из которых был направлен на формирование определенного типа профессиональных и надпрофессиональных компетенций будущих управленцев. По окончании игры студентам был предложен традиционный тест по материалам курса. Из 22 человек 18 студентов показали отличные результаты, правильно выполнив более 90% заданий. Для сравнения, средние результаты по данному тесту студентов предыдущего года обучения были на уровне 63%. Это позволяет говорить не только об успешности данной формы обучения, но и о готовности студентов активно включаться в подобные образовательные форматы.

Данный опыт было решено перенести на процедуру подготовки студентов к выходу на рынок труда.

Для этого была разработана концепция интернет-платформы «Карьерист», направленной на процесс вовлечения студента с первого курса

в процесс планирования карьеры, освоения профессиональных и надпредметных компетенций, взаимодействия с работодателями и рынком труда (рис. 7).



Рис. 7. Личный кабинет «Карьериста»

Платформа имеет внешний вид социальной сети с аналитическими и игровыми модулями взаимодействия между участниками. В рамках платформы есть разные роли: игрок, работодатель, модератор, ментор, гуру.

Взаимодействие с платформой для студента начинается на 1 курсе с регистрации и заполнения данных в Личном кабинете. Студент вводит персональные данные, формы связи, информацию о полученном до момента поступления в университет образовании, загружает фотографию и сканы достижений, вступает во фракцию (институт/факультет и группа). На основании введенных параметров рассчитывается первоначальный рейтинг студента и выдаются первые «чипы» (внутренняя валюта игры, которая позволяет покупать образовательные ресурсы и допуски к статусным игровым заданиям). Вся введенная информация структурировано появляется

в виде значков на Персональной странице игрока.

В течение всего обучения в университете игрок вносит через личный кабинет свои достижения в разных областях студенческой жизни (учебной, научной, творческой). Каждое достижение подтверждается сертификатом или отсканированным документом и, после подтверждения модераторами игры, появляется на странице игрока либо в виде рейтинговых баллов, либо в виде «наградного знака», если данные достижения входят в условия его получения и игрок полностью выполняет требования игры. Например, при регулярном размещении научных статей и сертификатов конференций, игрок может получить знаки «Умник IV-I степени», «Новатор», «Ученый» и т.п.

Получение тех или иных знаков или статусов является необходимым условием для получения знаков уровня выше либо иных, более дорогостоящих наград. Например, чтобы получить допуск к получению статуса «Гений переговоров», необходимо не только получить знаки, связанные с наукой и коммуникациями, но и выполнить ряд иных условий. Описание данной задачи в игровой оболочке выглядит так: «Для получения знака «Гений переговоров» необходимо пройти тренинги «Собеседование от А до Я» и «Основы деловых коммуникаций», выступить с докладом в промежутке с января по март 2018 г. и принять участие в «Педагогических дебатах» 6 апреля 2018 г.

Доступ к задаче: репутация >50, индекс науки >10, знаки навыков «Активный ученик», «Лидер стартовый» и «Коммуникатор»

Награда: сертификат на бесплатное повышение квалификации по любой программе в объеме 72 часа с выдачей документа государственного образца + летняя оплачиваемая стажировка...»

Каждое подобное выполненное задание не только даёт виртуальный бонус в виде значка и игровой валюты, но и вполне реальные призы. При этом количество наградных знаков на игровую параллель ограничено, что

создает серьезный соревновательный момент. Кроме того, есть задания, которые необходимо выполнять группой, обладающей определенным набором навыков. Например, для выполнения задания «Карьерный старт» необходима группа из 4 человек с навыками «Профориентатор», «Коммуникатор» и «Лидер».

Для всех игроков существует система оповещения о достижениях соперников и общий рейтинг, который обновляется каждый день. Данные рейтинга могут быть использованы при подаче документов на получение повышенных стипендий и иных преференций от администрации университета и внешних структур.

"Игра вместо собеседования" - трудоустройство под ключ.

Работодатель тоже является постоянным участником игрового процесса. Заключая договор с Центром, он получает логин и пароль к странице Работодателя, на которой он может разместить информацию о своей организации, настроить информационные фильтры достижений студентов и выпускников, а также оставить заявку на размещение вакансии, как в виде «Листа наград» так и в виде задания – квеста для участников игры. В первом случае эту вакансию будут видеть те студенты, у кого открыты достижения, указанные в листе. Игрок может откликнуться на вакансию, добавив её в список избранных. Эта информация и доступ к профилю появляется у работодателя и тот может пригласить игрока на собеседование, если кандидат его устраивает.

В случае вакансии-квеста работодатель подписывает договор отложенного контракта – обязательство принять на испытательный срок игрока, первым выполнившего все условия работодателя. Информация о состязании размещается на общей стене, и любой игрок, соответствующий стартовым условиям может подать заявку на участие.

В настоящее время ведется разработка игровой механики и нормативно-

правовой документации, позволяющей использовать данный механизм в образовательном пространстве университета. В дальнейшем планируется создать данный продукт в виде законченного программного решения и получить на него авторское свидетельство, после чего начать внедрение в образовательных учреждениях.

В течение последних 27 лет лишь малая часть студентов в процессе обучения в университете задумывается о планировании карьеры. Имея низкую мотивацию к повышению своей ценности для работодателя, студент зачастую игнорирует традиционных формы работы. Использование технологий геймификации процесса поиска и получения работы позволят студенту оценить не только ценность получаемых знаний, но и осознать необходимость самообразования и творческого развития себя, как будущего специалиста.

Опрос студентов показал, что более 70% опрошенных интересна такая форма взаимодействия между собой; 56% признали, что данная форма работы была бы хорошим стимулом для них в процессе обучения в университете. По результатам опроса работодателей только 32% оказались готовы принять участие в такой форме отбора кандидатов на открытые вакансии. Это обусловлено в том числе слабой проработкой нормативных документов.

Включение в контролируемый процесс подготовки студента к вхождению на рынок труда должно состояться уже на 1 курсе университета, только в таком случае возможно успешная активация сознательного планирования карьеры.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Реальное состояние современной социально-экономической системы нашей страны характеризуется не только отставанием в уровне технологического развития, но и серьезными проблемами в образовательной среде, а именно повышением возраста педагогических работников, медленным внедрением в образовательный процесс инновационных технологий, глубоким разрывом между школьным и вузовским образованием, несоответствием квалификации выпускников вузов требованиям рынка труда, слабым уровнем развития системы непрерывного образования.

Именно эффективность образовательной среды во многом определяет возможность перехода социально-экономической системы государства к инновационному типу развития. Поэтому необходим действенный механизм встраивания образовательного процесса в инновационные процессы обновления, модернизации и развития социально-экономической системы. Особенно актуальным данное направление является для педагогических вузов, которые являются ключевым звеном в формировании эффективной образовательной среды, поскольку осуществляют подготовку кадров, ответственных за сам процесс образования.

Повышение качества высшего педагогического образования в соответствии с международными требованиями и стандартами должно опираться на накопленный опыт сотрудничества школы и вуза. Образование подразумевает единство обучения и воспитания. В достижении такого единства профориентационная работа и довузовская подготовка в полной мере рассматриваются как неотъемлемая их часть, позволяющая абитуриентам уже на момент поступления обладать определенным набором ключевых компетенций, соответствующих требованиям вуза и, главное,

обеспечивающая осознанный подход к профессиональному самоопределению будущего студента.

Таким образом, предлагаемые механизмы сопровождения студента в сфере трудоустройства, включающие стратегическое планирование, внедрение современных технологий (IT-сопровождение, прогнозирование, геймификация), – все это может повысить эффективность трудоустройства и карьерного роста студентов и выпускников университета, что значительно усилит позитивный имидж КГПУ им. В.П. Астафьева в профессиональном сообществе и социуме.

## СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Kohler C., Gotzelt I, Schroder T. Good and bad external labour markets in Eastern and Western Europe — concept and comparative hypotheses — 2006. — pp. 168-172
2. Абдалина Л., Бережная И. Профессионализм педагога: компоненты, критерии оценки // Высшее образование в России. – 2008. - №10, С. 146 - 148.
3. Адольф В.А. Становление профессиональной компетентности педагога // Сибирский педагогический журнал. - 2013. - № 5. - С. 38-41.
4. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. 10-е издание. — СПб.: Питер, 2012. — 848 с.
5. Аронов А.М. Становление профессиональной аналитической компетентности в высшем педагогическом образовании [Электронный ресурс] / А.М. Аронов, Е.В. Баранова. – Режим доступа: <http://www.sworld.com.ua/index.php/current-status-and-the-development-of-the-education-c112/11990-c.112-115>.
6. Ахметова Д., Гурье Л. Преподаватель вуза и инновационные технологии // Высшее образование в России. – 2001. №4. С. 138-144.
7. Байденко В.И. Базовые навыки (ключевые компетенции) как интегрирующий фактор образовательного процесса / В.И. Байденко, Б. Окарссон // Профессиональное образование и формирование личности специалиста: науч.-метод.сб. - М., 2002. - с. 14-32.
8. Бахтина О.В. Задачный подход в развитии интеллекта студентов. // Мир образования – образование в мире. – 2007. - № 3 (27).
9. Божок А.С., Кольга В.В., Меркулов А.Б. Механизм содействия трудоустройству выпускников в КГПУ им. В.П. Астафьева // Инновации в непрерывном образовании. 2014. № 8 (8). С. 42-45.

10. Большакова Л.В., Яковлева Н.А. Современные математико-статистические методы обработки информации в научной и практической работе // Проблемы современной науки и образования. - 2016. - № 7 (49). - С. 49-52.
11. Борисова Н.Я. Сопровождение инновационной деятельности педагогов. Приложение к журналу «Среднее профессиональное образование», № 8, 2010, с. 16 – 21.
12. Быкова А.А., Молодчик М.А. Проблемы позиционирования региона в рыночной экономике // Инновации № 1, 2007, С. 66-72.
13. Валюх Е.П., Кольга В.В., Меркулов А.Б. Выявление степени сформированности надпредметных компетенций у студентов в ходе мониторинга внеучебной деятельности // Вестник Красноярского государственного педагогического университета им. В.П. Астафьева. 2015. № 1 (31). С. 90-94.
14. Ведерникова Л.В. Формирование ценностных установок студента на творческую самореализацию// Педагогика №8, 2003 с.47-53
15. Вербицкий А.А. Контекстное обучение в компетентностном подходе // Высшее образование в России. – 2006. - № 11.
16. Волошина Л. Ф. Деятельность Центра содействия трудоустройству выпускников как условие педагогического сопровождения в контексте подготовки специалиста к работе по специальности // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2016. – Т. 46. – С. 81–84. – URL: <http://e-koncept.ru/2016/76385.htm>.
17. Высоцкий В.Б. Проблемы диагностики личностных качеств и профессиональных компетенций педагога, определяемых Профессиональным стандартом Педагога // В сборнике: Повышение квалификации педагогических кадров в изменяющемся образовании сборник материалов V Всероссийской интернет-конференции с международным участием. 2017. С.

80-84.

18. Гальперин П.Я. Психология как объективная наука. М., 1995. – 256 с.

19. Гапоненко, А. Л. Теория управления: учебник и практикум для академического бакалавриата / А. Л. Гапоненко, М. В. Савельева. — 2-е изд., перераб. и доп. М.: Издательство Юрайт, 2015. — 336 с.

20. Геймификация в образовании: обзор [Электронный ресурс] – URL: <https://www.ispring.ru/elearning-insights/geymifikatsiya-i-kak-primenit-ee-v-elektronnom-obuchenii/> (дата обращения 26.10.2017) – Загл.с экрана.

21. Глоссарий терминов рынка труда, разработки стандартов, образовательных программ и учебных планов. Европейский фонд образования (ЕФО), 1997.

22. Гоник И., Андросюк Е., Подлеснов В., Кучеров В., Садовников В. Совершенствование учебной и методической работы в условиях инновационного вуза // Высшее образование в России. – 2008. - №10, С. 105 — 111.

23. Григорьева М.А., Григорьев С.М. Критериальное основание оценивания развития коммуникативной компетентности субъекта педагогического труда // Человеческий капитал. - 2017. - № 5 (101). - С. 34-37.

24. Дикова В.В. Диагностика профессионально-личностных компетенций выпускников педагогического вуза // Аксиома: актуальные аспекты гуманитарных наук. - 2017. - № 2 (6). - С. 7-11.

25. Доклад Министра образования и науки Российской Федерации Д.В. Ливанова на заседании Правительства Российской Федерации по вопросу «О результатах мониторинга системы образования» [Электронный ресурс]: режим доступа: <http://минобрнауки.рф/новости/4898>

26. Дронова Е.Н., Мазайлова Т.А. Социальный проект как способ

развития личностных и профессиональных компетенций // В сборнике: Ломоносовские чтения на Алтае: фундаментальные проблемы науки и образования. Избранные труды международной конференции. Алтайский государственный университет. 2014. С. 37-40.

27. Друкер П. Эффективное управление. Экономические задачи и оптимальные решения, Пер. с англ. – М.: ФАИР-ПРЕСС, 2008. – 288 с.

28. Дудукалов В.В. Надпрофессиональные компетенции выпускника вуза // Компетентность специалиста, С. 24-25

29. Жураковский В. Инструмент инновационного развития инженерного образования в России. // Высшее образование в России. – 2008. - №10, С. 36 - 43.

30. Зеер Э.Ф. Проблемы развития профессионально-педагогического образования // Казанский педагогический журнал. - 2014. - № 2 (103). - С. 9-22.

31. Зимняя И.А. Ключевые компетенции – новая парадигма результата образования // Высшее образование сегодня. – 2003. №5. С. .

32. Зимняя И.А. Ключевые компетенции – новая парадигма результата современного образования // Интернет-журнал "Эйдос". - 2006. - 5 мая. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.eidos.ru/journal/2006/0505.htm>.

33. Зимняя И.А. Общая культура и социально-профессиональная компетентность // Высшее образование сегодня. 2005. №11.

34. Издательство «Аккредитация в образовании». Электронный журнал об образовании. <http://www.akvobr.ru/>

35. Карташова, Лариса Васильевна Управление человеческими ресурсами: учебник / ред. В.И. Видяпин [и др.]; Институт экономики и финансов «Синергия». – М.: ИНФРА – М, 2012. – 235 с.

36. Катуржевская О.В. Реализация компетентностного подхода в

профессиональной подготовке будущего педагога // Азимут научных исследований: педагогика и психология. 2016. Т. 5. № 1 (14). С. 64-67.

37. Ким И.Н., Старостина С.В. Разработка системы критериев оценки сформированности профессиональных компетенций профессорско-преподавательского состава на примере Дальрыбвтуз // Известия Балтийской государственной академии рыбопромыслового флота: психолого-педагогические науки. - 2015. - №4(34). - С. 165-169.

38. Колокольникова З.У., Захарова Т.В., Яковлева Е.Н., Лобанова О.Б., Коршунова В.В., Фархутдинова Т.Г. Формирование универсальных компетенций у будущего учителя в учебной и внеучебной деятельности // Современные проблемы науки и образования. - 2015. - № 2 (3). -С. 222.

39. Кольга В.В., Меркулов А.Б., Полежаева Г.Т., Организация профориентационной деятельности студентов педагогического вуза как элемент становления профессиональных компетенций будущего учителя. Монография. Красноярск, 2015.

40. Кольга В.В., Меркулов А.Б., Тимохович А.С. Формирование профессиональных компетенций офицеров-инженеров в учебном процессе технического вуза. – Красноярский государственный педагогический университет им В.П. Астафьева. – Красноярск, 2014, 124 с.

41. Комиссарова Д.А. Бизнес-игра как способ развития профессиональных компетенций // Развитие профессионализма. - 2016. - № 1. - С. 66-67.

42. Концепция развития воспитательной деятельности в КГПУ им. В.П. Астафьева до 2020 года. Воспитательная деятельность в условиях реализации новых образовательных стандартов высшего педагогического образования и выполнения стратегии инновационного развития России до 2020 года. / Л.А. Диденко, И.К. Гаврилов, Г.С. Саволайнен, Ю.Н. Москвич, Т.Г. Калиновская, Н.Ф. Яковлева, Л.П. Михалева, Е.П. Валюх, О.В.

Перевалова, И.В. Коломейцева; Краснояр. гос. пед. ун-т им. В.П. Астафьева. – Красноярск, 2012. – 32с.

43. Красильщиков В.В., Кудряков Р.И. О некоторых критериях оценки сформированности социальных компетенций студентов ВУЗа // *Alma mater* (Вестник высшей школы). - 2017. - № 8. - С. 43-49.

44. Краус Л.А. SWOT-анализ как инструмент для оперативной оценки образовательной организации // В сборнике: Молодежь и наука XXI века. Феномены и тенденции развития современной психологии, педагогики и менеджмента в образовании. Материалы IV Всероссийской конференции школьников, студентов и молодых ученых, посвященной 155-летию со дня рождения Георгия Ивановича Челпанова. Ответственный редактор: О.В. Груздева; Красноярский государственный педагогический университет им. В.П. Астафьева. 2017. С. 24-26.

45. Лебедева, Л.Ф. США. Государство и социальная политика. — М., 2007. — С. 45-53

46. Лукьянова А.А., Воейкова О.Б. Образование в интересах устойчивого развития с позиций космоизации мировой образовательной системы // *Труды МАИ*. - 2013. - № 67. - С.1-16.

47. Мартыненко О.О., Черная И.П. Формирование и оценка профессиональных компетенций менеджеров в учебном процессе // *Высшее образование в России*. 2007. №9.

48. Матушанский Г., Завада Г. Подготовка преподавателя высшей школы в условиях ее модернизации // *Высшее образование в России*. №3. 2008. С. 27-32.

49. Меркулов А.Б. Методика оценки вакансий работодателей в рамках кадровоориентированной системы подготовки специалистов в области образования // В сборнике: МОЛОДЕЖЬ И НАУКА XXI ВЕКА. ФЕНОМЕНЫ И ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ СОВРЕМЕННОЙ

ПСИХОЛОГИИ, ПЕДАГОГИКИ И МЕНЕДЖМЕНТА В ОБРАЗОВАНИИ  
Материалы IV Всероссийской конференции школьников, студентов и  
молодых ученых, посвященной 155-летию со дня рождения Георгия  
Ивановича Челпанова. Ответственный редактор: О.В. Груздева;  
Красноярский государственный педагогический университет им. В.П.  
Астафьева. 2017. С. 43-46.

50. Меркулов А. Б. Развитие образовательной организации в  
закрытом административном территориальном образовании [Текст] / А. Б.  
Меркулов, А. А. Соколовский, А. Ш. Мамедова, Ю. А. Теплякова //  
Образовательная среда сегодня: теория и практика : материалы IV Междунар.  
науч.–практ. конф. / редкол.: О. Н. Широков [и др.]. — Чебоксары: ЦНС  
«Интерактив плюс», 2017

51. Меркулов А. Б. Управление кадровым потенциалом в системе  
образования [Текст] / А. Б. Меркулов, В. В. Гадицкий // Образовательная  
среда сегодня: теория и практика : материалы IV Междунар. науч.–практ.  
конф. / редкол.: О. Н. Широков [и др.]. — Чебоксары: ЦНС «Интерактив  
плюс», 2017.

52. Меркулов А. Б. Условия и этапы повышения качества  
профессионального образования [Текст] / А. Б. Меркулов, А. Ш. Мамедова //  
Наука, образование, общество: тенденции и перспективы развития :  
материалы VIII Междунар. науч.-практ. конф./ редкол.: О. Н. Широков [и  
др.]. — Чебоксары: ЦНС «Интерактив плюс», 2017. — ISBN 978-5-6040397-  
0-0.

53. Меркулов А. Б. Элементы геймификации в подготовке  
менеджеров [Текст] / А. Б. Меркулов, С. О. Пожарский, Г. Т. Полежаева //  
Педагогический опыт: от теории к практике : материалы III Междунар.  
науч.–практ. конф./ редкол.: О. Н. Широков [и др.]. — Чебоксары: ЦНС  
«Интерактив плюс», 2017

54. Меркулов А.Б. К вопросу о содействии трудоустройству студентов педагогического вуза. образование и наука в современных условиях. 2016. № 3 (8). С. 124-126.
55. Меркулов А.Б., Полежаева Г.Т., Место и роль довузовской подготовки в современном образовании.// сб. Решентевские чтения Материалы научно-практической конференции, 2014 г. с. 142-145
56. Меркулова С. К проблеме оценки компетентности // Высшее образование в России – 2007. - №2.
57. Митина Л.М. Психологическое сопровождение выбора профессии. Научно - методическое пособие. - М.: МПСИ, 2003. - 184 с.
58. Михалева А.Б. Прядезникова А.А. Адаптация молодого учителя// Мир науки и инноваций. – Выпуск 1(1). Том 8. – Иваново: Научный мир, 2015 – с. 9-12
59. Муратова Е.И., Федоров И.В. Модель адаптации студентов к профессиональной среде // Высшее образование в России. – 2009. - №6. С 91-97.
60. Новиков А.М., Новиков Д.А. Методология научного исследования. – М.: Либроком. – 280 с.
61. Определение и отбор компетенций (DeSeCo): теоретические основания. Стратегический доклад. [http://www.ippd.univers.krasu.ru/bibl/pedagog\\_razvitie/p10\\_o001.doc](http://www.ippd.univers.krasu.ru/bibl/pedagog_razvitie/p10_o001.doc).
62. Петрова Ю.А. Интеллектуальная игра как способ развития базовых компетенций учащихся // В сборнике: Аспекты и тенденции педагогической науки. Материалы I Международной научной конференции. 2016. С. 141-144.
63. Пятница В.Г. Управление персоналом, его компетенциями и развитием в соответствии с требованиями ISO 9001-2015 // Менеджмент качества. - 2017. - № 1. - С. 14-22.

64. Пять основных приемов игрофикации : очки, значки, цели, уровни, рейтинги [Электронный ресурс] – URL: [www.gia-stk.ru/mmq/adetail.php?ID=53526](http://www.gia-stk.ru/mmq/adetail.php?ID=53526) (дата обращения 28.03.2016) –Загл.с экрана.

65. Радкевич, А. П. Управление человеческими ресурсами: учеб. пособие / А. П. Радкевич, Т. Б. Саматова. Ухта: УГТУ, 2014. – 167 с.

66. Резник С.Д., Вдовина О.А. Профессиональные компетенции преподавателя современного университета: механизмы управления формированием и развитием // Вестник Московского университета. Серия 20: Педагогическое образование. - 2017. - № 1. - С. 67-83.

67. Розенцвайг А., Смирнов Ю. Об инновациях в системе образования // Высшее образование в России – 2008. - №8, С. 88-92.

68. Роик В.Д. Государственное и договорное регулирование заработной платы и пенсионного обеспечения. Зарубежный и отечественный опыт. — М, 2008. — С. 38 [1 2 2]

69. Суховиенко Е.А Диагностика профессиональных компетенций магистрантов в свете реализации Профессионального стандарта Педагога // Мир науки, культуры, образования. 2016. Т. 61. № 6. С. 37-40.

70. Тюлю Г.М., Барсова Е.А. Технология управления качеством развития образовательной компетенции студентов // В сборнике: Гносеологические аспекты образования международный сборник научных трудов, посвященный профессору С.П. Баранову. Ответственные редакторы А.Ж. Овчинникова, Л.З. Цветанова-Чурукова. Елец, 2016. С. 198-203.

71. Усачева О.В. Формирование организационно-управленческой компетенции как способность осуществления организационно-управленческой деятельности учителя // Социально-экономические явления и процессы. - 2014. - № 2 (60). - С. 185-190.

72. Федулова С.В. Кейс-технологии в обучении профильным дисциплинам как способ развития ИКТ-компетенции будущих учителей

технологии. В сборнике: Информатизация образования: теория и практика // Сборник материалов международной научно-практической конференции. 2015. С. 178-181.

73. Хуторской А.В. Компетентностный подход в обучении: Научно-методическое пособие. М.: Издательство «Эйдос», 2013. — 73 с. Хуторской, А. В. Метапредметное содержание в стандартах нового поколения / А. В. Хуторской // Школьные технологии. 2012. № 4. С. 36-47.

74. Хуторской А.В.. Определение общепредметного содержания и ключевых компетенций как характеристика нового подхода к конструированию образовательных стандартов. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.eidos.ru/journal/2002/0423.htm>.

75. Четвернина Т. Положение безработных и государственная политика на рынке труда. // Вопросы экономики — №2 — 2005.

76. Чмыхова Е.В. Давыдов Д.Г., Батищев В.Н., Методика диагностики профессиональных компетенций. // В сборнике: Кооперация в образовании, науке и инновациях. Сборник докладов международной конференции. 2015. С. 362-375.

77. Шагеева Ф., Иванов В. Проектирование образовательных технологий// Высшее образование в России, № 2, 2004, С.169-172.

78. Шевчук А.Ю. Формы и системы оплаты труда // Сборник тезисов докладов на XXXIX научно-технической студенческой конференции. – Электросталь, ЭПИ МИСиС, 2005. - С. 71.

79. Шитов С.Б. Университетские комплексы как средство формирования человеческого капитала и общества знаний в России // Социология образования. – 2009 . - №2. С. 43-55.

80. Щербаков А. Профессиональная адаптация начинающего педагога на рабочем месте//Народное образование. – № 6. – 2009. – С. 127-133.

81. Экономический кризис в России: экспертный взгляд // Вопросы экономики — № 4. — 2009. — С. 8.

82. Эльконин Д.Б. Психология игры. — Педагогика, 1976. — 304 с.

83. Ясаревская О.Н. Проектная деятельность – один из способов развития коммуникативной компетенции студентов (на примере иностранного языка) // XXI век: итоги прошлого и проблемы настоящего плюс. 2015. Т. 3. № 6 (28). С. 170-173.

### **Ссылки на интернет-ресурсы**

84. Федеральный образовательный портал — экономика, социология, менеджмент // <http://ecsocman.edu.ru/>

85. Федеральная государственная служба по статистике РФ [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.gks.ru/>

86. Федеральная служба по труду и занятости [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.rostrud.info/>.

87. Международная организация труда (региональное отделение в России и СНГ) [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://ilo.ru/>

## ПРИЛОЖЕНИЯ

приложение 1

Факультативный курс «Технологии эффективного трудоустройства»

Цель курса: повысить конкурентоспособность выпускников на рынке труда.

В результате прохождения курса обучающиеся научатся:

Эффективно презентовать себя

Выстраивать карьерную траекторию

Использовать каналы поиска работы

Правильно оценивать рынок труда

Составлять резюме, сопроводительное и рекомендательное письмо

Проходить различные виды собеседования

Задавать вопросы работодателям

В результате прохождения курса обучающиеся разовьют следующие компетенции:

Уверенность в себе

Работа в команде

Стрессоустойчивость

Презентационные навыки

Анализ и самоанализ

Аргументация

Активное слушание

Итоговое занятие курса: собеседование с реальным работодателем и получение рекомендаций от него.

Курс «Технологии успешного трудоустройства» разработан на основе цикла тренингов «Готовимся к встрече с работодателем», который с 2005 года проводит Центр содействия трудоустройству выпускников в нашем университете. Этот тренинг традиционно получает высокую оценку со стороны работодателей и студентов.

Длительность курса: 72 часа (36 аудиторная работа, 36 самостоятельная работа).

Проводят курс: специалисты Центра содействия трудоустройству выпускников КГПУ им. В.П. Астафьева.

План мероприятий на период адаптации первокурсников

Задачи работы	Содержание работы	Срок	Ответственный
Подготовка студентов к новым формам и методам учебной работы	Комплектование учебных групп	Август	Секретарь приемной комиссии
	Диагностика базовой учебной подготовки студентов	1 неделя сентября	Преподаватели-предметники
	Информирование студентов об условиях организации и содержания учебы через проведение собрания первокурсников «Институт наш общий дом. Общежитие – наш общий дом»	1 неделя сентября	Члены администрации, педагог-психолог, мед. работник, кураторы групп
	Презентация кружков художественной самодеятельности Знакомство с работой библиотеки. Проведение библиотечных занятий.	1 неделя сентября	Члены администрации, классные руководители, воспитатели общежития, педагог-психолог Руководители кружков Зав. библиотекой
	Изучение характера профессиональной ориентации студентов, их отношения к учебе и избранной специальности.	Сентябрь	Директор Центра трудоустройства
	Консультирование кураторов по проблемам оказания психологической помощи студентам в адаптационный период.	В течение года	Педагог-психолог
	Групповые собрания	В течение года	Педагог-психолог
	Оказание индивидуальной помощи отстающим студентам Индивидуальная работа со студентами, не справляющимися с учебным планом Контроль за текущей успеваемостью и посещаемостью Контрольные срезы по блокам предметов учебного плана	Октябрь-декабрь Март-апрель	Зав. Кафедрами, преподаватели Зам. директора по учебной работе,  Зав. Кафедрами, Преподаватели
	Спецкурсы «Научная организация труда» и «Научно-исследовательская деятельность»		Руководитель Научного отдела
Формирование у	Диагностика учебной мотивации	1 семестр	Педагог-

Задачи работы	Содержание работы	Срок	Ответственный
студентов позитивных учебных мотивов и личностных качеств	студентов. Работа творческих коллективов (клубов, кружков, студий и т.д.) Работа «Школы профориентатора»	По плану	психолог Зам. директора по ВР, руководитель кружка  Центр трудоустройства студентов и выпускников
Установление и поддержание социального статуса студента в новом коллективе.	Групповые собрания студентов, выбор актива группы Социально-психологический тренинг знакомства Ритуал «Посвящение в студенты»  Изучение структуры межличностных отношений и психологического климата в студенческих группах Организация работы по сплочению коллективов групп (классные часы, вечера отдыха, конкурсы, дискотеки, субботники и пр.) Работа старосты групп  Работа студенческого совета колледжа, студсовета общежития  Консультирование студентов по проблеме обучения, общения, жизненного и профессионального самоопределения	Сентябрь Сентябрь октябрь  1 семестр  По плану  По плану  По плану  В течение года	Классные руководители Педагог-психолог Зам. директора по ВР, педагог дополнительного образования Педагог-психолог
Предупреждение и снятие у студентов психологического и физического дискомфорта, связанного с учебной	Работа спортивных секций, клубов, творческих объединений и пр.  Организация работы кабинета психологической разгрузки Исследование для снятия состояния утомления и повышения работоспособности студентов методов и приемов психологической саморегуляции Индивидуальная работа со студентами, направленная на снятие состояния неуверенности, повышенного беспокойства	По плану  В течение года Систематически  В течение года	Зам. директора по ВР, зав. кафедрами  Педагог-психолог Преподаватели  Педагог-психолог

### **Информационная система «Кадровое агентство»**

Полное наименование программного продукта: информационная система «Кадровое агентство выпускников»– далее по тексту «Кадровое агентство».

Система является одной из составных частей информационно-аналитической системы профессионального клиринга и предназначена для налаживания интерактивного взаимодействия между работодателями и соискателями работы.

Главная цель, для решения которой служит система – эффективное трудоустройство выпускников по окончании учебы в ВУЗе. АИС «Кадровое агентство» решает задачи по организации работы внешних клиентов системы (работодателей и выпускников) через сеть Интернет. АИС «Кадровое агентство» обеспечивает доступ к сервисам предоставляемым другими подсистемами информационно-аналитической системы профессионального клиринга, обеспечивая при этом широкие возможности по разграничению прав пользователей, администрированию и сбору различной статистики.

Также можно выделить второстепенные цели создания web-информационной системы «Кадровое агентство» можно отнести:

Информационную. Поддержка существующих и потенциальных клиентов, партнеров, представителей СМИ, общественности. Важно как подробное освещение деятельности ОМИ и кафедры, предоставляемых услуг, стратегии развития, так и предоставление информации оперативного характера – новости, события, и т.д.

Аналитическую. При помощи web-представительства отдел может собирать информацию от организаций и выпускников ВУЗа более оперативно.

Имиджевую. В целях формирования имиджа серьезной, динамично развивающейся структуры, адекватно реагирующей на изменения на рынке, проявляющей заботу о своих выпускниках.

#### 1. Описание информационной системы

АИС «Кадровое агентство» имеет клиент-серверную структуру. Основные бизнес-правила реализуются на сервере, серверная часть системы работает под управлением стандартного web-сервера, что обеспечивает простоту переносимости серверной части с одного физического сервера на другой, а также независимость серверной части от платформы операционной системы. Серверная часть системы реализована в виде функционально законченных программных модулей, взаимодействие между которыми налажено через общее пространство переменных среды, что обеспечивает простое расширение функционала системы. В качестве клиента системы используется стандартный web-браузер, благодаря этому клиент системы будь то работодатель или выпускник может иметь доступ к системе из любой точки мира, не прибегая к установке дополнительного программного обеспечения. На клиентскую часть возлагаются такие задачи как:

- создание среды интерактивного интерфейса пользователя;
- предварительная проверка корректности вводимых данных;
- передача запросов пользователя серверной части для дальнейшей обработки;
- отображение результатов работы.

Связь системы с другими модулями осуществляется через общее пространство базы данных. Вызов сервисов и функций системы из других компонентов информационно-аналитической системы профессионального клиринга осуществляется путем отправки серверу запросов построенных в соответствии с правилами протокола HTTP.

В состав персонала, обслуживающего систему, входят:

администратор БД – следит за функционированием базы данных системы, выполняет функции резервного копирования и восстановления БД после сбоев. Так как отдельные подсистемы информационно-аналитической системы профессионального клиринга работают в едином пространстве БД, то эти функции возложены на администратора БД всей системы в целом;

администратор – занимается поддержкой функционирования АИС «Кадровое агентство». В его функции входит отслеживание корректности информации поступающей в систему, управления правами пользователей, управление информационным наполнением системы.

В функциональном плане АИС «Кадрового агентства» можно разделить на подсистемы:

- информационные подсистемы;
- общесистемные пользовательские сервисы;
- подсистема обеспечения безопасности;
- подсистема администрирования.

Информационные подсистемы отвечают за предоставление пользователям информации по разделам «Кадрового агентства». Структура информационного наполнения системы содержится в специальном конфигурационном файле. Каждая группа пользователей имеет свой конфигурационный файл. Информация в системе представлена в виде отдельных документов, документ может представлять собой либо файл на диске сервера либо запись в БД.

К общесистемным пользовательским сервисам относятся следующие сервисы:

подсистема работы с БД – обеспечивает функции по созданию соединения с базой данных и выполнения запросов к БД на языке SQL, подсистема необходима для упрощения перехода системы на другую БД;

подсистема навигации – обеспечивает построение меню в зависимости от прав пользователя;

система сбора статистики – обеспечивает накопление статистику по обращению пользователей к отдельным функциям системы.

Подсистема обеспечения безопасности - выполняет функции авторизации пользователей, хранения паролей и организации сессий, защиты программных средств, информационных ресурсов «Кадрового агентства» и параметров авторизации пользователей от несанкционированного доступа, модификации, нарушения целостности данных и внедрения вредоносных программ.

Подсистема администрирования охватывает все подсистемы «Кадрового агентства» и должна выполнять следующие функции и задачи:

- администрирование СУБД;

- управление учетными записями пользователей и ролей. Управляет полномочиями доступа к разделам «Кадрового агентства», а также отдельным информационным объектам, которые представляют собой закрытую информацию.

Подсистема управления содержанием Интернет-«Кадрового агентства» должна обеспечивать возможность обновления его основного содержимого в пределах установленных шаблонов страниц. Для управления содержимым и администрирования «Кадрового агентства» должны использоваться отдельные web-интерфейсы оператора и администратора, обеспечивающие удаленную работу авторизованных сотрудников (операторов и администраторов). Должна предусматриваться возможность изменения шаблонов страниц путем загрузки соответствующим образом размеченных файлов на сервер, а также возможность изменения графического и шрифтового оформления «Кадрового агентства» в пределах имеющихся

шаблонов путем загрузки графических файлов и редактирования стилевых описаний CSS.

### **2.1. Уровень аппаратных средств**

В состав технического обеспечения системы входят сервер на котором функционирует web-составляющая и сервер на котором функционирует СУБД, существует возможность объединения этих двух серверов в один, кроме того для администратора системы необходимо организовать рабочее место в состав которого должна входить одна рабочая станция с организацией доступа в Интернет для удаленного администрирования системы.

Информация в системе хранится в виде реляционной базы данных, первоначальный размер БД составляет 10Мб, ожидается прирост количества данных в размере 10мб в год.

### **2.2. Уровень программных средств и информационных систем**

Вся серверная часть системы представлена отдельными функционально независимыми модулями, к каждому из которых браузер клиента может обращаться, управляя им посредством передачи определенного набора именованных параметров, а также модулями и классами, реализующими сервисные функции.

Структура программы (диаграмма компонентов) приведена на рисунке 2.2.1

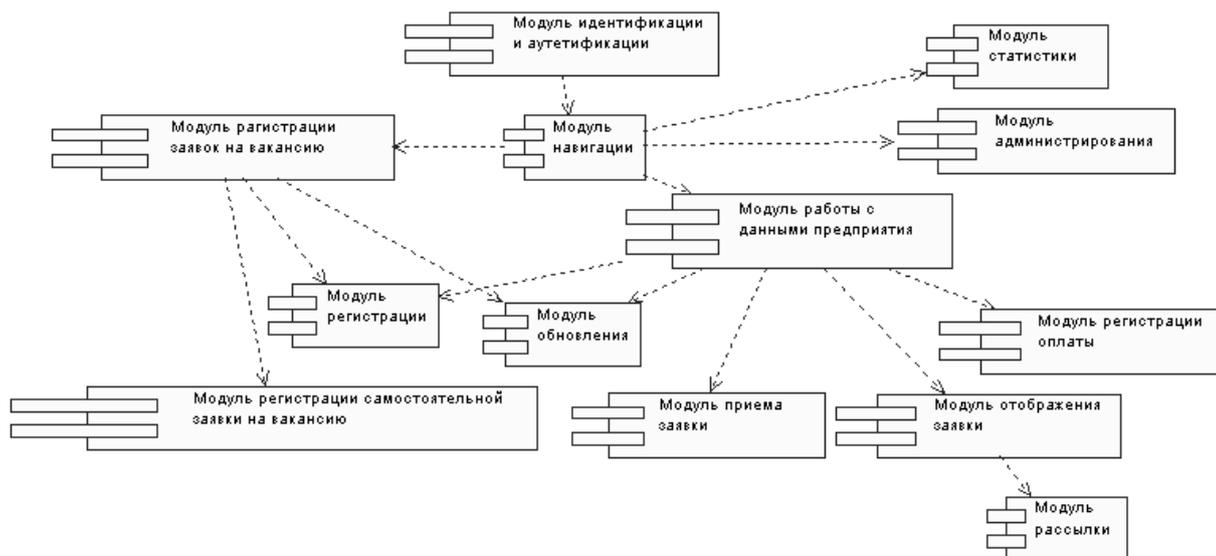


Рисунок 2.2.1 Диаграмма компонентов ИС «Кадровое агентство»

Модуль навигации меню отвечает за форматирование документов, и осуществляет серверную часть действий по осуществлению навигации. Модуль обеспечивает динамическое построение меню на основе, конфигурационного файла и связь текущего положения документа в дереве меню с реальным документом в БД или на сервере. Конфигурационный файл состоит из следующего набора массивов описаний документов системы:

массив уникальных идентификаторов документов – служит для связи всех описателей по конкретному документу;

массив заголовков меню – служит для построения дерева навигации;

массив ссылок на физические документы – предназначен для получения содержимого документа при его отображении, документ может представлять собой либо файл на диске сервера либо запись в БД.

Модуль идентификации-аутентификации осуществляет действия по проверки подлинности пользователя и хранению данных текущей сессии пользователя. Аутентификация пользователей осуществляется на основе секретных паролей. Защита паролей от несанкционированного доступа реализована при помощи криптографических методов. Пароль храниться на

сервере в виде хэш-функции алгоритма MD5, это исключает возможность использования паролей злоумышленниками даже в том случае если они получат к ним доступ. Механизм сессий необходим для сохранения сеанса работы пользователя в перерывах между работой серверных модулей. Для увеличения степени защищенности системы, реализован механизм автоматического прерывания сессии, в случае если пользователь не обращался к функциям в течении промежутка времени превышающего по длительности заданный.

Модуль связи с выпускниками выполняет функции регистрации выпускника в системе и привязки его обновленных данных к данным накопленным по нему в процессе учебы. Для этого в БД существует отдельная таблица, в которую выпускник может заносить и обновлять информацию о себе, таблица связана с таблицей выпускников формируемых в АИС Кафедра. Такое решение позволяет с одной стороны обеспечивать оперативное обновление данных выпускника, с другой стороны в системе всегда остаются данные собранные о нем в Университете, которые в большей мере достоверны.

Модуль работы с данными предприятий – реализует функции наполнения таблицы предприятий заказчиков через сеть Интернет. Передача информации от пользователя к модулю происходит через набор клиентских форм, на основании которых формируется http запрос к серверу. На клиентском браузере происходит первоначальная проверка на корректность данных. На основании данных форм модуль формирует SQL-запрос к базе данных.

Модуль приема заявок позволяет – регистрировать запросы предприятий на подбор персонала, занесение этих запросов в БД и подготовку данных для их обработки АИС «Бизнес Аналитик».

Модуль отображения заявки – выполняет функции отображения результатов обработки заявок полученных из АИС «Бизнес Аналитик» предприятиям.

Модуль рассылки обеспечивает связь с пользователями посредством рассылки через электронную почту.

Модули системы работают в автоматическом режиме круглосуточно. Однако модуль регистрации предприятий требует вмешательства администратора системы поэтому финальная стадия присвоения зарегистрированному пользователю прав пользователя будет производиться через заданные промежутки времени, также вмешательство обслуживающего персонала необходимо во время запуска АИС «Бизнес Аналитик» для заявок на подбор персонала, поэтому данная операция также проводится в соответствии с расписанием.

Система содержит описанные ниже основные модули.

wrtxt.php – модуль отображения документов, входные параметры dc – уникальный идентификатор документа в системе, menu\_id – массив уникальных идентификаторов документов в системе, menu\_doc – массив ссылок на документы.

dbcls.php – содержит класс DbEngine для работы с базой данных. Класс DbEngine содержит следующие функции:

function DbEngine – конструктор класса;

function DbConnect – функция установки соединения с БД;

function DbClose – функция завершения сессии работы с БД;

function DbRunQuery – функция выполнения запроса БД;

function GetDbRow – функция получения строки результата запроса в массив;

function GetDbObj – функция получения строки результата в объект.

authprc.php – модуль аутентификации, входные данные USS\_SESN – текущий номер сессии пользователя, UFLAG – логин для входа в систему, HFLAG пароль для входа в систему.

addr.php – модуль регистрации предприятия, структура входной формы представлена в разделе входящая информация.

edpred.php – модуль изменения данных предприятия, структура входной формы в целом аналогична входной форме addr.php.

edpred.php – модуль изменения данных выпускника, структура входной формы представлена в разделе входящая информация.

addzv.php – модуль регистрации заявки, структура входной формы представлена в разделе входящая информация.

edzv.php – модуль корректировки заявки, структура входной формы в целом аналогична входной форме addzv.php.

sndeml.php – модуль рассылки сообщений, входные данные ADR – адрес электронной почты получателя. MSG – текст сообщения.

shres.php – модуль просмотра резюме, входные параметры VPCODE – идентификатор выпускника.

admvr.php – модуль администрирования выпускников, входные параметры VPPG – страница отображения, act – код действия.

admpr.php – модуль администрирования предприятий, входные параметры VPPG – страница отображения, act – код действия.

admzv.php – модуль администрирования заявок, входные параметры VPPG – страница отображения, act – код действия.

stat.php – модуль накопления статистики.

В качестве операционной системы для серверной части системы выбрана ОС FreeBSD v. 4.51.

Операционная система имеет в своем составе следующие расширения:

web-сервер – Apache v. 1.3.20;

интерпретатор языка PHP v. 4.4.3;

СУБД FireBird v. 1.0.

### 2.3. Уровень коммуникационных технологий

Система «Кадровое агентство» решает следующие задачи:

организация доступа к базе данных выпускников через сеть Internet;

предоставление сервисов по поиску работников для работодателей;

организация двусторонней связи со специалистами после окончания ВУЗа;

формировании запросов на подбор специалистов;

передача запросов для обработки в АИС «Бизнес-Аналитик»;

выдача результатов подбора в удобном для пользователей (работодателей, выпускников) графическом виде с указанием наглядных областей эффективного трудоустройства, выдача в удобной форме окончательных решений работодателя о приглашении на собеседование с рассылкой резюме по электронной почте.

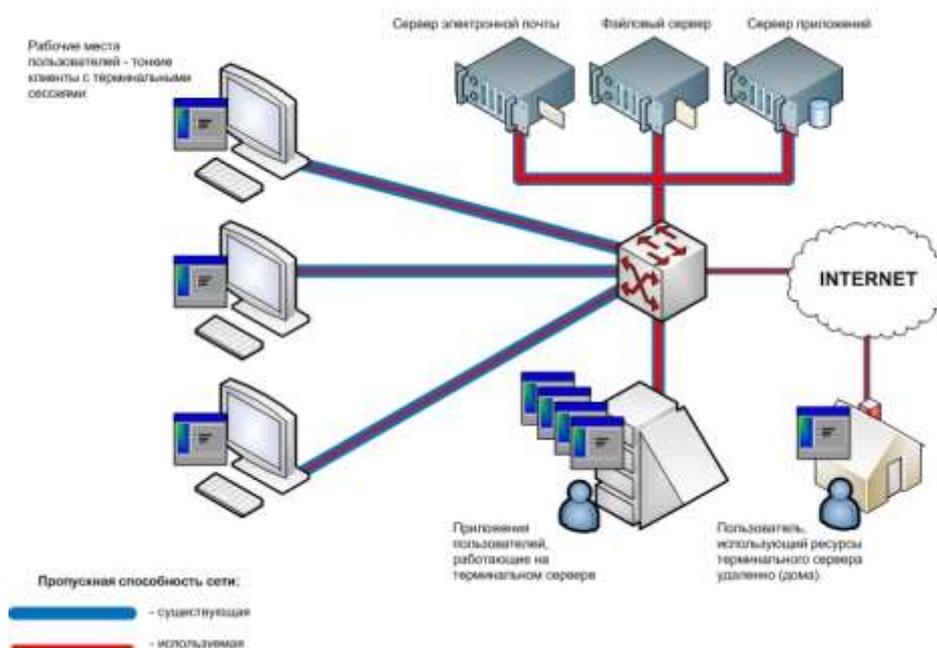


Рисунок 2.3.1 Схема доступа к ресурсам АИС «Кадровое агентство»

В перечень технологических объектов управления входят:

Web-сервер;

Сервер БД;

Mail сервер.

К подразделениям управления относятся:

отдел маркетинговых исследований;

администратор системы;

администратор БД.

Основные функции система выполняет в автоматическом режиме, однако наиболее ответственные операции должен выполнять администратор системы. К таким операциям относятся:

выдача прав доступа предприятиям прошедшим регистрацию – в данном случае специалисты ОМИ должны связаться с предприятием для установления его подлинности и лишь потом администратор может выдать данному клиенту необходимые права;

утверждение кандидатуры выпускника, предварительно отобранного АИС «Бизнес-Аналитик», для отправки его резюме работодателю разместившему вакансию – в начале специалисты ОМИ должны получить согласие выпускника претендовать на указанную в заявке должность.

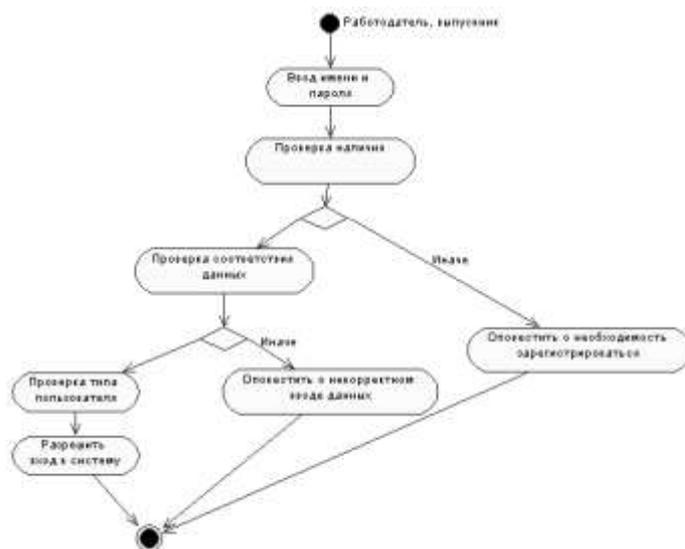


Рисунок 2.3.2.– Модель входа пользователя в систему



Рисунок 2.3.3. Информ-модель методики работы системы трудоустройства вуза

#### 2.4. Уровень педагогических технологий (или технологий управления)

Одной из технологий, реализуемых ИС является подбор кандидатов по запросам работодателей.

В систему существует три способа подбора кандидата на вакансию:

ручной подбор кандидатов. Когда работодателю предоставляется список всех выпускников, и он сам просматривает резюме всех интересующих его кандидатов. После чего отбирает того, кто по его мнению ему больше всего подойдет. В этом случае заполнять заявку не надо. Это самый простой способ, не использующий какого-либо автоматизированного способа отбора;

автоматизированный поиск по сопоставлению требований заявки с характеристиками выпускника;

дополнительные возможности подбора с использованием Бизнес-Аналитика (системы профессионального клиринга выпускников).

Последние два способа, хоть и сильно различаются по алгоритму выполнения, но имеют общий подготовительный период.



Рисунок 2.4.1-Модель выпускника укрупнено

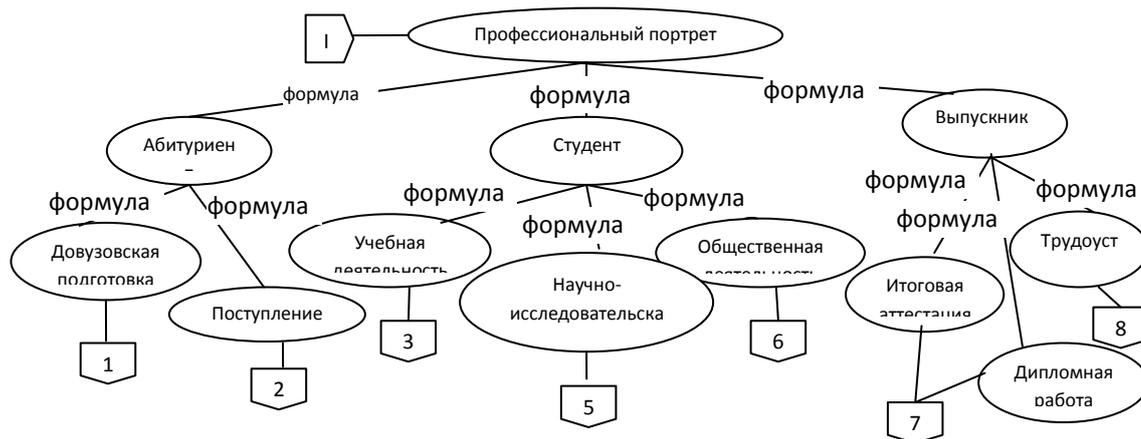


Рисунок 2.4.2 - Детализация комплексных показателей профессионального портрета выпускника

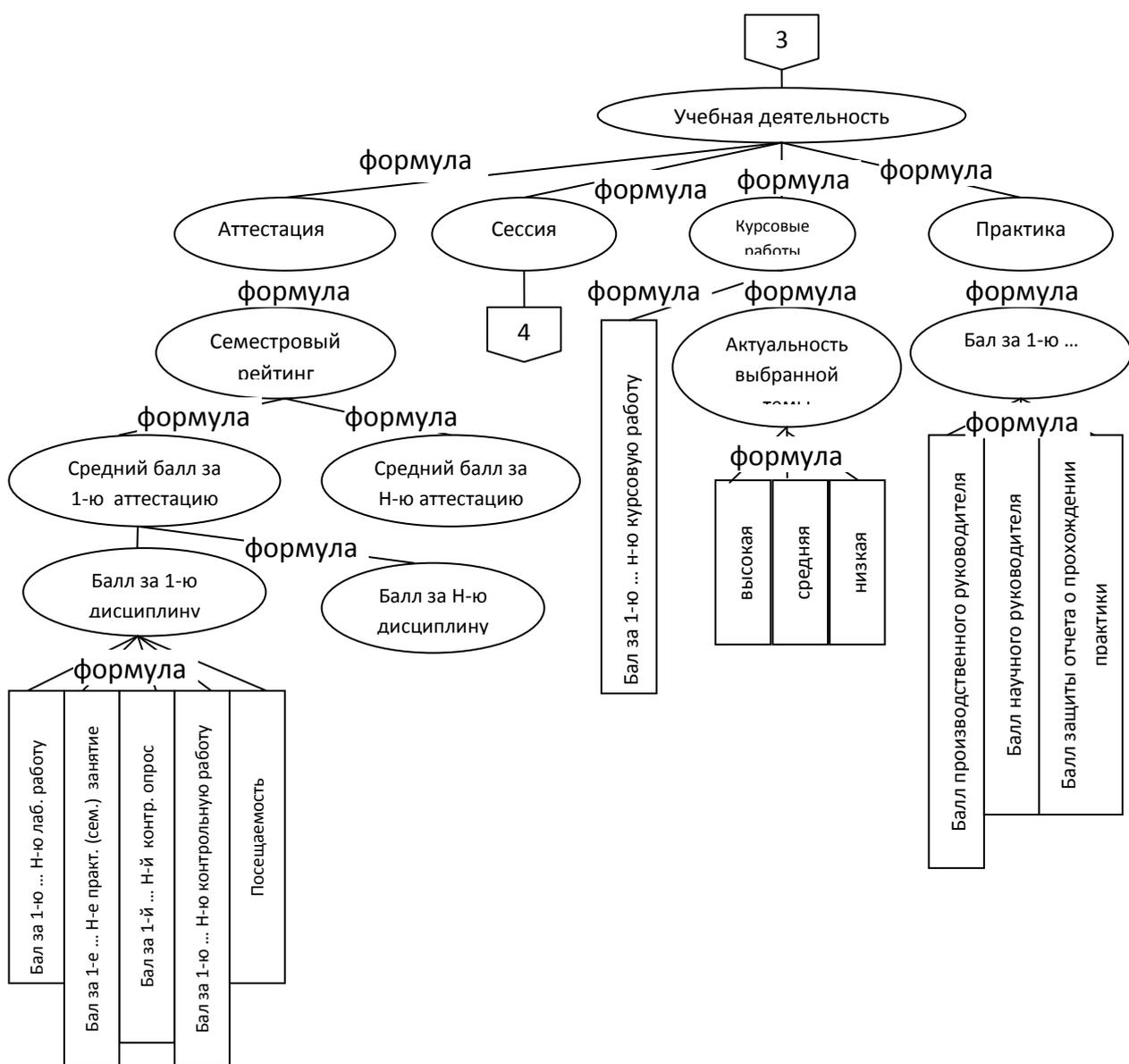


Рисунок 2.4.3 – Дальнейшая детализация комплексных показателей профессионального портрета выпускника

## 2.5. Уровень организационный/функциональный (план внедрения ИС в ОУ).

В системе выделено 4 категории пользователей с различными правами:

- обыкновенный пользователь;
- зарегистрированный соискатель;
- зарегистрированный работодатель;

администратор.

Права каждого из них:

Обыкновенный пользователь. Вход без идентификации и аутентификации он может знакомится с документами описывающими деятельность системы, читать новости и другие полезные для себя материалы.

Зарегистрированный соискатель. Имеет уникальное имя и пароль доступа. Имеет право редактировать принадлежащие ему резюме, знакомится со статистикой востребованности работодателями при этом обязательны процедуры идентификации и аутентификации.

Зарегистрированный работодатель. Имеет уникальное имя и пароль доступа. Имеет право редактировать принадлежащую ему анкету предприятия, знакомится со статистикой поступления новых резюме, составлять и редактировать вакансии, а также получать данные предварительного отбора резюме, при этом обязательны процедуры идентификации и аутентификации.

Администратор. Обладает правами добавления, удаления пользователей и просмотра и редактирования анкет пользователей.

Дерево меню строится динамически в зависимости от уровня доступа пользователя. У каждой группы пользователей существуют свои возможности при работе с системой.

Перед началом пользования системой все уровни проходят обучение работе с системой «Кадровое агентство»

2.6. Уровень ресурсный (накопление, хранение и предоставление ресурсов)

Специфическими формами организации информации в АИС являются:

База данных (БД) – поименованная, целостная, единая система данных, организованная по определенным правилам, которые предусматривают общие принципы описания, хранения и обработки данных;

База знаний (БЗ) – формализованная система сведений о некоторой предметной области, содержащая данные о свойствах объектов, закономерностях процессов и явлений и правила использования в задаваемых ситуациях этих данных для принятия новых решений.

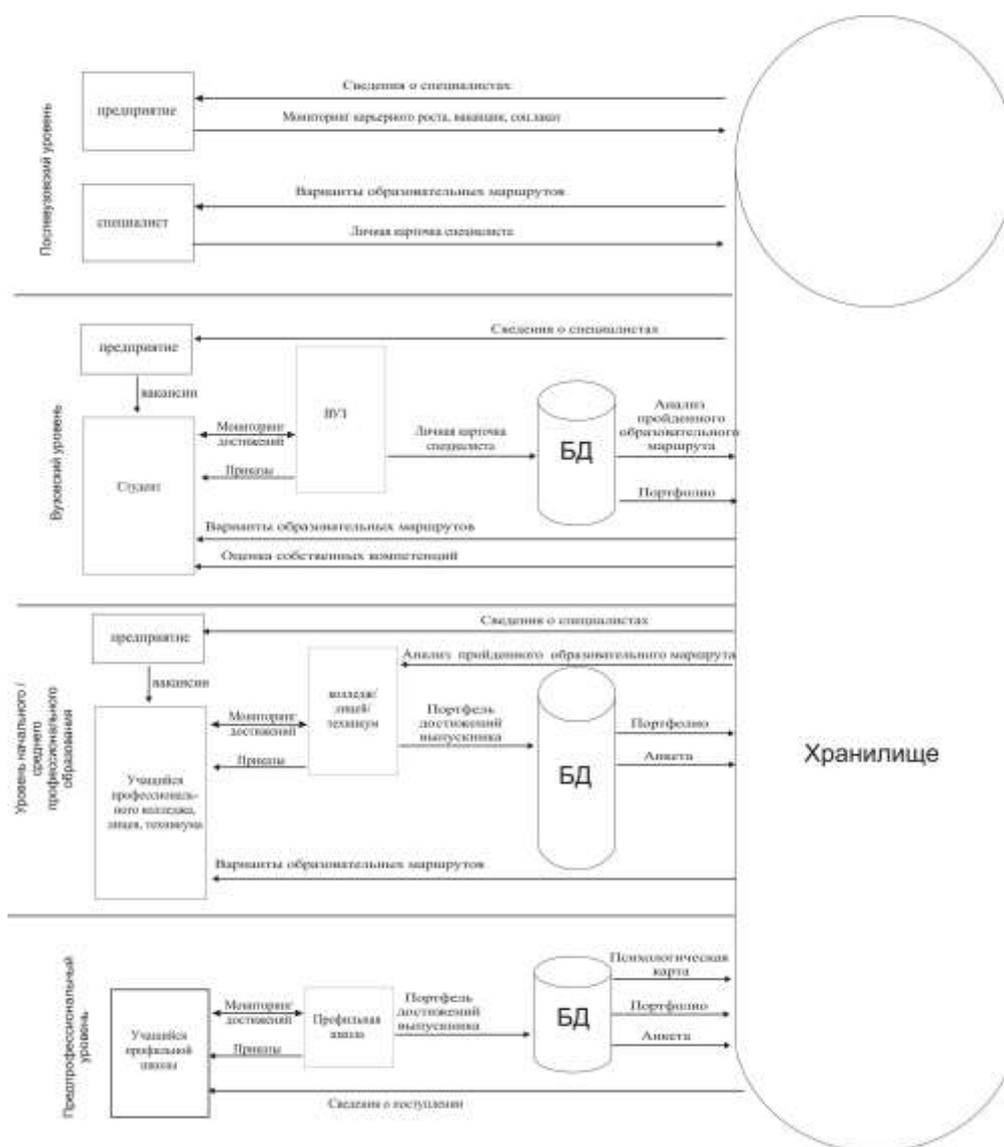


Рис 2.6.1. Схема хранилища системы сопровождения образовательного процесса АИС «Университет»

В БЗ центральным понятием является – представление знаний в информационных системах, т.е. формализация метапроцедур, используемых биологическими объектами при решении интеллектуальных задач.

#### Заключение

АИС «Кадровое агентство выпускников», являющаяся частью комплекса информационного сопровождения образовательного процесса позволяет:

существенно снизить затраты времени на обработку информации;

«разгрузить» сотрудников;

оптимальным образом соотнести требования работодателей и соискателей друг к другу;

напрямую взаимодействовать с выпускниками и работодателями;

поддерживать престиж организации на рынке образовательных услуг.

Система имеет значительный потенциал дальнейшего развития.

Анкета выпускника

(заполняется печатными буквами)

ФИО \_\_\_\_\_

Факультет \_\_\_\_\_

Специальность \_\_\_\_\_

Контактная информация: тел.: \_\_\_\_\_

e-mail: \_\_\_\_\_

Направление подготовки  бакалавр  специалист  магистр

Форма обучения  очная  заочная  бюджетная  платная

1. Обучались ли Вы в рамках целевой контрактной подготовки?

Да (укажите место по договору) \_\_\_\_\_

Нет

2. Собираетесь ли Вы работать по специальности?

Да  Нет

3. Работаете ли Вы в настоящее время?

Да (укажите место работы, город, предприятие, должность) \_\_\_\_\_

Нет

4. Ваши планы после окончания вуза?

Поступление в вуз  Да  Нет

Поступление в магистратуру  Да  Нет

Поступление в аспирантуру  Да  Нет

Служба в вооруженных силах РФ  Да  Нет

Иное (укажите) \_\_\_\_\_

5. Нужна ли Вам помощь в поиске будущего места работы?

Да  Нет

6. Нужна ли Вам помощь в составлении резюме?

Да  Нет

7. Хотели ли бы Вы принять участие в семинарах по подготовке к трудоустройству?

Да  Нет

8. Где Вы рассматриваете возможность трудоустройства?  Красноярск  
 другой город Красноярского края  село / деревня  иной регион РФ  за пределами РФ.

Я даю свое согласие на обработку персональных данных в соответствии с требованиями **статьи 9** Федерального закона №152-ФЗ от 27.07.2006 года «О персональных данных» для внесения их в электронную базу данных,

включения в списки. Передача моих персональных данных иным лицам или иное их разглашение может осуществляться только с моего письменного согласия.

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2016г  
\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_ /

## Анкета студента

Уважаемый студент!

Пока Вы являетесь студентом, ваша жизнь стабильна и предсказуема. Но через один-два года Вам предстоит столкнуться с проблемой поиска работы. Наш Центр трудоустройства студентов КГПУ существует для того, чтобы оказывать Вам помощь в этом деле. Данная анкета поможет выявить направления деятельности, призванной содействовать построению успешной карьеры наших выпускников.

## АНКЕТА

(Просим Вас заполнить анкету печатными буквами)

ФИО

---

 Факультет

---

 Специальность

---

 Форма обучения: \_\_\_\_ Бюджет \_\_\_\_ Платная

Контактные данные (если вы хотите получать информацию о мероприятиях центра) :

Телефон: \_\_\_\_\_

E-mail: \_\_\_\_\_

Рассматриваете ли Вы возможность работы в свободное от учебы время?

Да                      • Нет

Сколько часов в день Вы готовы тратить на работу?

---

 Отметьте отрасли, в которых Вы хотели бы работать:

Образование;	Реклама;
Торговля;	Сфера услуг (общественное
Общественные и социальные организации;	питание, досуг, персонал офиса, промоутеры);

 Укажите свой вариант ответа:
 

---

Напишите желаемый уровень заработной платы: \_\_\_\_\_

С какой целью Вы хотите подработать (можно несколько вариантов)?

Нужны деньги;

Хочу получить опыт работы;  
Хочу приобрести профессиональные навыки и компетенции

Свой вариант: \_\_\_\_\_

Планируете ли Вы в будущем работать по специальности?

Да                      • Нет

Пока не знаю, но не исключаю такой вариант.

Хотели бы Вы пройти практику в виде педагогической интернатуры?

Да                      • Нет            • Не знаю            • Не знаю, что такое педагогическая

интернатура

Хотите ли Вы пройти диагностику своих способностей для лучшего понимания себя и своих будущей карьеры?

Да                      • Нет

Готовы ли Вы заплатить за приобретение дополнительных навыков, необходимых для трудоустройства на интересующую Вас работу?

Да                      • Нет

Нужны ли Вам консультации Центра трудоустройства студентов КГПУ по составлению резюме, успешному прохождению собеседования, построению карьеры и т.д.?

Да                      • Нет

Хотели бы Вы получать информацию о семинарах и тренингах построения успешной карьеры, проводимых Центром трудоустройства студентов КГПУ?

Да                      • Нет

Хотели бы Вы участвовать в мероприятиях, проводимых Центром трудоустройства студентов КГПУ, в качестве волонтеров, чтобы ближе познакомиться с миром профессий и набраться опыта?

Да                      • Нет

## Приложение 6

### Опросный лист

Уважаемый респондент! Перед вами опросный лист, направленный на диагностику метапредметных (надпредметных) компетенций и определения уровня их сформированности.

Блок 1. Вам предложены высказывания, которые, так или иначе отражают стороны вашей жизни. Пожалуйста, напишите цифру (с соответствующим ей знаком «+» или «-»), исходя из оценки ваших ответов:

Полностью не согласен -3

Отчасти согласен +1

В основном не согласен -2

В основном согласен +2

Отчасти не согласен - 1

Полностью согласен +3

Утверждение	Балл
Полностью не согласен -3; В основном не согласен -2; Отчасти не согласен - 1; Отчасти согласен +1; В основном согласен +2; Полностью согласен +3;	
Чувствую себя уверенно в конфликтных ситуациях	
Я смогу предотвратить назревающий конфликт между преподавателем и студентом	
Я смогу руководить студенческим объединением	
Я смогу выделить зачинщика конфликта	
Мне легко предугадать, чем может закончиться конфликтная ситуация	
Преподаватели обращаются ко мне за помощью наладить психологическую атмосферу в группе	
Я всегда вмешиваюсь в конфликт с целью его предотвращения	
Мне сложно ответить человеку, который обращается ко мне напористо, на повышенных тонах	
Во время конфликтной ситуации я нахожусь в растерянности	
Я могу принять решение за нескольких людей	
Я всегда выполняю данное обещание	
Мне легко распределить обязанности между одногруппниками	
Я могу поручиться за своего товарища	
Я осознаю степень ответственности за не в срок выполненное поручение	
Я нахожу выход из незаурядных ситуаций	
Я адекватно воспринимаю критику	
Я с легкостью приму предложение участвовать форуме, если это повлечет за собой выгодные знакомства	
Меня не пугают ответственные поручения	
Я не склонен проявлять инициативу при распределении обязанностей	
Если моя работа будет раскритикована, в следующий раз я не буду	

брать на себя эту обязанность (откажусь от задания)	
Я выполню работу быстрее, имея четкие инструкции	
Для выполнения работы мне нужно лишь понимание результата	
У меня есть (возникают) идеи, которые интересны многим	
Я не опаздываю на запланированные встречи	
Я способен сдерживать свои эмоции	
Люди понимают меня с первого раза	
Я всегда могу подобрать нужные слова	
Я с удовольствием участвую в подготовке общевузовских мероприятий	
Мне нравится частая смена деятельности	
Я не склонен принимать решения «находу», считаю, что каждый шаг необходимо продумать	
«Делу — время; потехе — час» - это про меня	
Если результат не оправдывает моих ожиданий, эмоции захлестывают меня.	
Могу участвовать в мероприятии, но только в качестве исполнителя	
Я действую, опираясь на широкий круг мнений	
Я ищу несколько причин проблем	
Я решаю проблему, сосредотачиваясь на одной причине	
Для выхода из сложной ситуации я привлекаю несколько средств	
Я всегда планирую свой день накануне	
Я бы смог(ла) быть координатором мероприятия	
Я способен(на) оценить ситуацию комплексно/широко	
Во время принятия решения я всегда думаю, как оно отразится на других людях	
Во время организации мероприятия я могу грамотно распределить обязанности среди членов орггруппы	
Мне сложно посмотреть на проблему с разных углов/сторон	
В компании друзей, когда я рассказываю случай из жизни, меня заинтересованно слушают	
В споре мне всегда удается найти нужные аргументы и убедить оппонента в своей правоте	
Я всегда в споре выслушиваю точку зрения оппонента	
Я не испытываю дискомфорта перед большой аудиторией	
Я уверенно выступаю перед своей группой	
Я активно участвую в обсуждении разных вопросов	
Я легко могу объяснить дорогу иностранцу	
«Язык до Киева доведет» - это про меня	
Я часто выхожу победителем в споре	

Нередко моя точка зрения становится определяющей	
Я с ранних лет приучен вежливо общаться	
Мне легко заговорить с незнакомцем	
Во время дальней поездки, находясь рядом с незнакомым человеком, я не начинаю первым разговор	
В большой компании людей я чувствую себя неуверенно	
Во время учебы в университете я с легкостью соглашаюсь на получение дополнительного образования	
Мне нравится участие в разнообразных обучающих семинарах	
Я легко соглашаюсь на участие в мероприятии, если в результате овладению новыми знаниями	
Мне нравится посещать культурно-образовательные мероприятия (форумы, презентации)	
При необходимости я готов(а) поменять свою образовательную парадигму	
С радостью соглашусь вступить в программу по обмену студентами	
Я считаю, что без регулярного повышения квалификации невозможно выстроить успешную карьеру	
Согласна с утверждением психологов, что каждые пять лет нужно менять работу	
Я готов(а) поменять места жительства из-за работы в перспективной фирме	
Я легко могу себя замотивировать на саморазвитие	
Я предпочитаю стабильность в карьере	
Если встает вопрос о повышении по службе на конкурсной основе, я без особого желания приму в нем участие	
При любых обстоятельствах у меня всегда есть «план В».	
Во время выезда на природу я всегда беру с собой обширную аптечку.	
Я не люблю экстрим.	
Если во время мероприятия что-то пошло не по плану у меня портится настроение, начинаю паниковать.	
Я могу взять ситуацию под контроль, если произошел сбой в плане.	
В ситуации затруднения у меня в голове сразу возникает несколько вариантов выхода из нее.	
Я не отступлю от плана, если изменились обстоятельства.	
Меня не пугает плохая погода во время отдыха на природе.	
Я мог бы стать спасателем-волонтером.	
Мне с детства нравятся игры по спортивному ориентированию	

Во время загородной поездки я полагаюсь на руководителя группы.	
---	--

## Блок 2. Открытые ситуативные вопросы

Пожалуйста, рассмотрите ситуацию и согласно инструкции опишите свои действия относительно каждой.

1. Директор школы (*Ваш работодатель – в данном случае*) обращается к Вам за помощью (за советом) предотвратить назревающий конфликт между учителем физической культуры и несколькими учениками Вашего класса. Как Вы разрешите ситуацию? (*опишите свои действия в 3-5 пунктах*)

2. Администрация школы поручила Вам и Вашему классу провести акцию в поддержку «Декады «Здоровое поколение». Проведение акции хорошо финансируется и у Вас появилась возможность проявить себя. Как вы поступите? Каким образом заинтересуете детей? (*опишите свои действия в 5-6 предложениях*)

3. Вы опаздываете на очень важную встречу, и задержка может повредить Вашей репутации. Что предпримите? (*опишите свои действия в 2-3 предложениях*)

4. Вы вызвались организовать поездку студентов в детский дом. По вашему мнению, встреча с детьми-сиротами была продумана до мелочей и удачно подготовлена. Однако, приехав детский дом, Вы не заметили у детей особого желания общаться с вами (группой студентов), участвовать в конкурсной программе. Встал вопрос о «спасении» мероприятия. Каковы будут Ваши действия? (*опишите свои действия в 3-4 пунктах*)

5. Перед субботником один из учеников Вашего класса высказал предложение проигнорировать данное мероприятие. Класс с радостью приняла предложение не пойти убирать территорию, но при условии, что не пойдут все. Вы узнали о ситуации случайно. Какие действия предпримите? (*опишите свои действия в 3-5 пунктах*)