

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«АСТРАХАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

**На правах рукописи**

**ДАХИНА Елена Рашитовна**

**ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ ФОРМИРОВАНИЯ  
ГОТОВНОСТИ ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ К ТРУДОУСТРОЙСТВУ**

13.00.08 – теория и методика профессионального обучения

Диссертация

на соискание ученой степени

кандидата педагогических наук

Научный руководитель:

доктор педагогических наук, профессор

Г. В. Палаткина

Астрахань 2017

## ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
ГЛАВА 1. Теоретические аспекты исследования проблемы формирования готовности выпускников вузов к трудоустройству.....	15
1.1. Проблема готовности выпускников вузов к трудоустройству в педагогической науке.....	15
1.2. Факторы формирования готовности выпускников вузов к трудоустройству.....	46
1.3. Модель формирования готовности выпускников вузов к трудоустройству .....	57
Выводы по главе 1.....	89
ГЛАВА 2. Опытное-экспериментальное исследование формирования готовности выпускников вузов к трудоустройству.....	93
2.1. Диагностика готовности выпускников вузов к трудоустройству.....	93
2.2. Процессуальный и аналитический этапы реализации модели формирования готовности выпускников вузов к трудоустройству.....	108
2.3 Педагогические условия формирования готовности выпускников вузов к трудоустройству.....	132
Выводы по главе 2.....	147
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	150
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК.....	153
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	174

## ВВЕДЕНИЕ

**Актуальность исследования.** В настоящее время, в связи с возникновением рыночного механизма спроса и предложения рабочей силы, необходим новый взгляд на взаимодействие института образования и рынка труда. Проблемы и трудности, которые испытывают выпускники при трудоустройстве, объясняются, с одной стороны, несоответствием профессиональных качеств выпускников вузов требованиям, предъявляемым современным рынком труда, а с другой стороны – неготовностью молодых специалистов к самостоятельному трудоустройству после окончания вуза. В связи с этим необходима создание в вузе педагогических условий, значимых для развития профессионально важных личностных качеств, обеспечивающих конкурентоспособность специалистов, построение их дальнейшей успешной профессиональной карьеры.

Актуальность темы исследования определяется также необходимостью теоретического осмысления и разработки новых подходов к формированию готовности выпускников вузов к трудоустройству, анализу их жизненных планов, организации процесса трудоустройства в современных в экономических и социальных реалиях.

Важность заявленной проблемы определена на законодательном уровне. Приняты основополагающие документы: Федеральные государственные образовательные стандарты высшего образования и Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (действующая редакция, 2016г.), которые устанавливают задачи профессиональной подготовки кадров в соответствии с потребностями рынка труда; Федеральная целевая программа развития образования на 2016-2020 гг, определяющая показатель трудоустройства выпускников в течение первого года после выпуска как первостепенный.

В Астраханской области в соответствии с письмом Министерства образования и науки РФ «О мониторинге трудоустройства выпускников» создан «Центр мониторинга в образовании» и введен показатель, характеризующий трудоустройство выпускников вузов, который отслеживается в течение не ме-

нее трех лет после окончания обучения.

В Стратегии развития системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций до 2020 года (одобрено Коллегией Минобрнауки России, протокол от 18 июля 2013 г. № ПК-5вн) критерий «трудоустройство студентов» рассматривается как один из показателей эффективности вузов и филиалов в России. Рассматривается трудоустройство в рамках получаемой специальности.

Существенно затрудняет профильное трудоустройство разрыв между требованиями работодателей и компетентностью выпускников вузов, сформированной в процессе их обучения. Если выпускники вузов не могут устроиться по специальности, это свидетельствует о том, что система высшего образования не в полной мере решает задачи профессионализации студентов в соответствии с целевыми запросами рынка.

Формирование готовности выпускников вузов к трудоустройству является на сегодняшний день одной из приоритетных задач социализации и профессионализации студентов в вузах в связи с тем, что система обязательного направления на работу выпускников вузов уже не функционирует, вчерашнему студенту необходимо быть готовым к самостоятельному поиску места работы.

**Степень разработанности проблемы.** В науке сложились определенные предпосылки для изучения сущности формирования готовности выпускников вузов к трудоустройству в процессе обучения в вузе, к которым можно отнести: исследования зарубежных и отечественных авторов, раскрывающие сущность готовности личности к функционированию в окружающей среде в целом (О.Ю. Дедук, О.И. Зотова, В.П. Казначеев, И.К. Кряжева, К. Левин, В.Н.Литовченко, А.А. Налчаджян, Г. Олпорт, Ж. Пиаже, А.А. Реан, С.Л. Рубинштейн, Е.В. Руденский и др.); работы, в которых рассматриваются различные аспекты формирования готовности специалистов к профессиональной деятельности (Б.Г. Ананьев, М.В. Григорьева, М.И. Дьяченко, Л.А. Кандыбович, А.И. Ляшенко, В.Н. Мясищев и др.); методологические положения профессионального образования (Л.М. Бодьян, Н.А. Дьяченко, М.Д. Ильязова, Л.В. Кур-

заева, В.А. Оганесова, Т.А. Сливина, Ж.А. Шуткина и др.); работы, посвященные изучению проблемы трудоустройства выпускников вузов (Е.Д. Вознесенская, Д.Л. Константиновский, Ф.А. Хохлушкина, Г.А. Чередниченко, Ф.Э.Шерег и др.); исследования, направленные на изучение механизмов совершенствования процесса готовности к трудоустройству (Г.М. Белокрылова, Ф.Г. Зиятдинова, М.Л. Полдолина, Н.С. Пряжникова и др.).

В ходе исследования современного состояния разработанности проблемы формирования готовности выпускников вузов к трудоустройству были выявлены следующие **противоречия**:

между целенаправленностью вуза на обучение будущего специалиста и требованиями работодателя к выпускнику, обладающему высоким уровнем готовности к самостоятельной профессиональной деятельности, в том числе к трудоустройству;

между потребностью общества в конкурентоспособном специалисте, готовом к трудоустройству после окончания вуза, и отсутствием должного внимания к формированию данной готовности в образовательном процессе вуза.

**Научная задача исследования** заключается в определении педагогических условий, способствующих формированию готовности выпускников вузов к трудоустройству и подтверждению их эффективности при реализации разработанной модели.

Актуальность научной задачи определила выбор **темы** диссертационного исследования «Педагогические условия формирования готовности выпускников вузов к трудоустройству».

**Объектом исследования** является образовательный процесс вуза.

**Предметом исследования** является процесс формирования готовности выпускников вузов к трудоустройству в образовательном процессе вуза.

**Цель исследования**: научно обосновать и экспериментально проверить *педагогические условия формирования готовности выпускников вузов к трудоустройству*.

Для достижения цели исследования определены следующие **задачи**:

- уточнить содержание понятия «формирование готовности выпускников вузов к трудоустройству»;
- выявить и охарактеризовать структурные компоненты готовности выпускников вузов к трудоустройству;
- определить факторы, влияющие на формирование готовности выпускников вузов к трудоустройству;
- разработать модель формирования готовности выпускников вузов к трудоустройству;
- обосновать и экспериментально проверить педагогические условия формирования готовности выпускников вузов к трудоустройству.

**Гипотеза исследования.** Формирование готовности выпускников вузов к трудоустройству будет эффективным, если:

- определены сущностные характеристики готовности выпускников вузов к трудоустройству и этапы формирования готовности выпускников вузов к трудоустройству, содержательно объясняющие логику этого процесса и представляющие механизм целенаправленного педагогического взаимодействия преподавателей и студентов;
- выявлены внешние и внутренние факторы, влияющие на трудоустройство выпускников вузов, при этом преподаватель обладает педагогической культурой минимизировать отрицательное влияние одних факторов и создать возможности для использования положительного влияния других факторов;
- разработана модель, системно и целостно раскрывающая феномен формирования готовности выпускников вузов к трудоустройству во всех ее составляющих (целевой, теоретико-методологической, содержательной, организационно-процессуальной, оценочно-аналитической и результативной) с требуемой детализацией для успешного моделирования исследуемого процесса в динамике формирующего эксперимента;

– выявлены педагогические условия формирования готовности выпускников вузов к трудоустройству, которые обеспечивают результативность трудоустройства в реальных условиях рынка труда.

**Методологическая основа исследования:** *идеи позитивизма* (Р. Авенариус, О. Конт, Г. Спенсери др.), *системный подход*, в соответствии с которым формирование готовности студентов вуза к трудоустройству представлено целостной совокупностью взаимосвязанных составляющих: цели, субъектов, содержания, дидактических средств и результата (Ю.К. Бабанский, В.И. Журавлев, В.И. Загвягинский, В.С. Ильин, Н.В. Кузьмина и др.); *компетентностный подход в профессиональном образовании*, обеспечивающий ориентацию обучения на формирование профессиональных компетенций и качеств (В.И. Байденко, В.И. Блинов, И.А. Зимняя, А.Н. Лейбович, Д. МакКлелланд, А.М. Новиков, П.Н. Новиков, В.Г. Ромек, А.В. Хуторской и др.); *личностно-ориентированный подход* к обучению, в основе которого – восприятие обучающегося как активного участника и партнера в образовательном процессе (Д.А. Белухин, Е.В. Бондаревская, М. Боуэн, К. Роджерс, В.В. Сериков, И.С. Якиманская и др.).

**Теоретическую основу исследования** составили:

работы по проблеме развития личности как субъекта деятельности (К.А. Абульханова-Славская, Н.А. Бердяев, А.Б. Георгиевский, И.М. Ильинский, И.А. Милославова и др.);

теории адаптации (Ч. Дарвин, Ж.Ламарк, А.А. Налчаджян, Ж. Сент-Иллер, Г. Спенсер);

концепции профессиональной адаптации, рассматривающие включение личности в систему социальных и трудовых отношений (Ю.В. Васильев, В.И. Загязинский, Э.Ф. Зеер, В.П. Каширин, Л.М. Кустов, Ф.Н. Ключев, А.К. Маркова, В.А. Слостёнин, И.П. Смирнов и др.);

работы по проблемам социализации, в том числе профессиональной и трудовой (Н.М. Борытко, Я.И. Гишинский, Р.И. Шаяхметова и др.);

результаты исследования механизмов профессиональной ориентации (О.С. Васильева, Л.В. Нестерова, И.Л. Соломин, Д.А. Фарбери др.);

работы, раскрывающие феномен «трудоустройство» (С.В. Малин, И.И. Шкловец и др.);

научные разработки понятий «готовность» и «готовность к действию», в которых выделяются их основные характеристики и способы формирования (М.Ю. Абрамова, Н.К. Аминова, Б.Г. Ананьев, Б.Т. Битехтина, И.П. Ильин, А.И. Ляшенко, Л.С. Нарсесян, Е.В. Никольская, С.Г. Стрельченко, и др.)

научные исследования, уточняющие значимые для нашего исследования аспекты понятий «деятельность» и «профессиональная деятельность» (Н.К. Аминова, А.А. Деркач, В.В. Краевский, И.А. Кучерявенко и др.);

положения, представляющие компонентный состав готовности к труду: трудовая мотивированность (Д.А. Полукаров, А.К. Полянина, В.Н. Фомина), профессиональная установка (М.А. Ватульян, М.И. Дьяченко, Л.А. Кандыбович, Д.Н. Узнадзе и др.); профессиональные способности (Б.Г. Ананьев, Е.И. Гарбер, Д.Н. Завалишина, А.В. Карпов, А.Г. Ковалев, Е.А. Климова, В.А. Крутецкий, Н.В. Кузьмина, Н.Д. Левитов, А.Н. Леонтьев, В.Н. Мясищев, В.П. Озеров, А.В. Петровский, К.К. Платонов, Л.С. Рубинштейн, Б.М. Теплов, Л.И. Уманский, В.Д. Шадриков и др.);

современные методы профессионального обучения (А.К. Быков, М.Д. Ильязова, М.В. Кларин, Т.Ю. Ломакина, М.Г. Сергеева, Д.В. Чернилевский и др.).

#### **Методы исследования:**

– теоретические, включающие анализ научной отечественной и зарубежной психолого-педагогической литературы, синтез и обобщение результатов исследований;

– эмпирические: индивидуальные и групповые беседы, анкетирование; опросы, тестирование, анализ продуктов практической деятельности; констатирующий и формирующий эксперимент;

– методы математической статистики.



**Опытно-экспериментальная работа проводилась** на базе факультета педагогики, социальной работы и физической культуры Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Астраханский государственный университет» и Государственного бюджетного учреждения Астраханской области «Центр мониторинга в образовании».

Экспериментальным исследованием было охвачено 250 студентов, 150 выпускников, 26 преподавателей университета.

**Исследование осуществлялось в течение пяти лет в три этапа.**

**На первом этапе** (2010-2011 гг.) формулировалась научная задача, гипотеза, цель, задачи исследования; изучалась философская, психолого-педагогическая, социологическая, культурологическая литература по избранной теме; определялся понятийный аппарат.

**На втором этапе** (2012-2015 гг.) разрабатывалась программа педагогического эксперимента, уточнялись общие подходы к содержанию и реализации этапов, средств и условий, обеспечивающих эффективность процесса формирования готовности выпускников вузов к трудоустройству. Проводилась опытно-экспериментальная работа.

**На третьем этапе** (2016-2017 гг.) осуществлялся анализ результатов опытно-экспериментальной работы, их проверка, корректировка и обобщение; сформулированы выводы, оформлялись результаты диссертационного исследования.

**Достоверность** научных результатов и выводов обеспечивается методологической обоснованностью концептуальных положений системного, компетентностного, личностно-ориентированного подходов, использованием совокупности апробированных, взаимодополняющих методов, адекватных предмету и задачам исследования, сочетанием качественного и количественного анализа с целенаправленной опытно-экспериментальной проверкой гипотезы, корректным применением методов статистической обработки данных.

**Научная новизна** исследования заключается в том, что:

– на основе теоретико-методологического анализа литературы уточнены сущность и содержание понятия «формирование готовности выпускников вузов к трудоустройству» как процесса целенаправленного взаимодействия преподавателей и студентов – потенциальных субъектов трудоустройства, который обеспечивает расширение познавательного, социального и рефлексивного опыта студентов, способствующего трудоустройству в соответствии с полученной специальностью;

– определены факторы: внешние (система профессионального образования, региональные особенности, информационное обеспечение по проблемам трудоустройства, система профессионального образования, региональные особенности, информационное обеспечение по проблемам трудоустройства) и внутренние (ценностные ориентации выпускников, мотивы выбора будущей профессиональной деятельности, способности, интересы, психофизиологические свойства), влияющие на формирование готовности выпускников вузов к трудоустройству;

– разработана модель формирования готовности выпускников вузов к трудоустройству, включающая цель, подходы, принципы, формы, методы, средства, этапы формирования, критерии, показатели и уровни сформированности готовности, которая составляет теоретико-методическую основу для совершенствования профессиональной подготовки будущих специалистов;

– обоснованы педагогические условия формирования готовности выпускников вузов к трудоустройству, при актуализации которых эффективность этого процесса повышается.

**Теоретическая значимость результатов** исследования заключается в том, что его результаты вносят вклад в развитие теории профессионального обучения: расширено представление о готовности выпускников вузов к трудоустройству; обоснованы и содержательно охарактеризованы структурные компоненты готовности к трудоустройству; разработанная модель способствует повышению методологической культуры преподавателя вуза в части формирования готовности выпускников вузов к трудоустройству; выявленные педаго-

гические условия обогащают методический аппарат преподавателя при организации образовательного процесса, направленного на формирование готовности выпускников вузов к трудоустройству.

**Практическая значимость** исследования определяется разработанной моделью формирования готовности выпускников вузов к трудоустройству, которая выступает методической основой практико-ориентированного профессионального обучения студентов вузов. Предложенный диагностический инструментарий для определения сформированности готовности выпускников вузов к трудоустройству, обеспечивает надежность и валидность проводимых измерений на выборках, составляющих экспериментальную и контрольную группы испытуемых. Подготовленная и апробированная программа «Путь к трудоустройству» представляет для преподавателя и студентов алгоритм организации и реализации всех этапов процесса формирования готовности выпускников вузов к трудоустройству. Разработанные критерии и их показатели, выделенные и содержательно представленные уровни, обеспечивают обоснованность результатов педагогической диагностики сформированности готовности студентов к трудоустройству в процессе обучения в ФГБОУ ВО «Астраханский государственный университет».

**На защиту выносятся следующие положения:**

1. *Формирование готовности выпускников вузов к трудоустройству* – процесс целенаправленного взаимодействия преподавателей и студентов, как потенциальных субъектов трудоустройства, который обеспечивает расширение познавательного, социального и рефлексивного опыта студентов, способствующего трудоустройству в соответствии с полученной специальностью.

В *структуре готовности* выделены следующие компоненты: профессиональная мотивированность к трудовой деятельности, профессиональные установки, профессиональная определенность, профессиональные знания, умения и навыки.

2. *Факторы, влияющие на формирование готовности выпускников вузов к трудоустройству*: внешние (система профессионального образования (полу-

чение образования), региональные особенности (социально-экономическое развитие региона), информационное обеспечение по проблемам трудоустройства (информационное воздействие и косвенное управление агентами рынка труда и службами вузов) и внутренние (ценностные ориентации выпускников, мотивы выбора будущей профессиональной деятельности, способности и психофизиологические свойства).

*3. Модель формирования готовности выпускников вузов к трудоустройству:*

*цель* (формирование готовности выпускников вузов к трудоустройству, обуславливающей успешное решение проблемы устройства на работу в соответствии с профессиональной подготовкой и образованием);

*методологические подходы:* системный, компетентностный, личностно-ориентированный;

*принципы:* практико-ориентированности, конвертируемости, адекватности и функционального развития;

*программа* «Путь к трудоустройству»;

*этапы:* диагностический (диагностика готовности выпускников вуза и формирование их мотивации к трудоустройству по специальности через развитие морально-психологических качеств), процессуальный (направления, формы и средства формирования готовности выпускников вузов к трудоустройству), аналитический (оценка результативности модели формирования готовности выпускников вуза к трудоустройству);

*формы:* индивидуальные (консультации, научно-исследовательская работа), групповые (тренинг, курсовая работа) и коллективные (лекции);

*методы:* диагностические (беседа, тестирование, интервью), учебно-исследовательские (кейс-метод, мозговой штурм, дискуссия, метод проектов, деловая и ролевая игра, проблемные задания), прогностические (педагогическое моделирование и прогнозирование, методы экспертных оценок);

*средства:* анкеты, диагностические методики, тесты;

*критерии:* мотивационно-ценностный, операционно-деятельностный и рефлексивно-оценочный;

уровни: высокий, средний, низкий.

4. *Педагогические условия, способствующие эффективному формированию готовности выпускников вузов к трудоустройству:*

- формирование ценностных ориентаций студентов вузов на профессиональную деятельность;
- сочетание видов деятельности студентов (учебной, внеучебной, исследовательской, общественной);
- реализация в образовательном процессе вуза программы «Путь к трудоустройству»;
- создание профессионально-ориентированных трудовых студенческих отрядов (педагогических, экологических, строительных и т.п.);
- обеспечение межведомственного взаимодействия вузов с ведущими предприятиями и организациями различных форм собственности, заинтересованных в решении вопросов трудоустройства выпускников (при поддержке Центра мониторинга в образовании Астраханской области).

#### **Апробация и внедрение результатов исследования**

Основные результаты диссертационного исследования обсуждались на научных конференциях: Международной конференции «Этнодидактика народов России: проблемы обучения и воспитания в конкурентной образовательной среде» (Нижекамск, 2010); межвузовской научной конференции «Проблемы формирования профессионализма специалистов педагогической работы: сборник научных трудов» (Екатеринбург, 2012); научно-практической конференции «Актуальные проблемы педагогики и профессионального образования» (Астрахань, 2015), научно-практических конференциях и методологических семинарах ФГБОУ ВО «Астраханский государственный университет» (г. Астрахань), международной научно-практической конференции «Научно-методологические и социальные аспекты психологии и педагогики» (Казань, 2017).

Результаты диссертационного исследования внедрены в образовательный процесс ФГБОУ ВО «Астраханский государственный университет» (г. Астрахань) и представлены в виде монографии.

По теме диссертации опубликовано 12 статей, 4 из которых в журналах, рекомендованных ВАК Министерства образования и науки РФ, издана монография «Теория и практика подготовки выпускников вузов к трудоустройству по получаемой специальности» (5,7 п.л.).

**Структура диссертационной работы.** Диссертация состоит из введения, двух глав, заключения, библиографического списка и приложений.

# **ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ ГОТОВНОСТИ ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ К ТРУДОУСТРОЙСТВУ**

## **1.1. Проблема готовности выпускников вузов к трудоустройству в педагогической науке**

В соответствии с Федеральной целевой программой развития образования на 2016-2020 годы показатель трудоустройства выпускников в течение первого года после выпуска с учетом выпускников, призванных в ряды Вооруженных Сил РФ, должен составлять не менее 74%. В настоящее время ни в одной форме отчетности (как органов государственной статистики, так и образовательных учреждений) нет показателя, отражающего трудоустройство выпускников по полученной специальности. Такой показатель, установленный в пределах 30-40%, ранее был обозначен в рамках Федеральной целевой программы развития образования на 2006-2010 годы, но в 2008 году он исключен [86].

Низкий показатель трудоустройства выпускников связан с дисбалансом спроса и предложения на рынке труда, с низким качеством подготовки специалистов, несоответствием компетенций выпускников требованиям работодателя.

Президент РФ и Правительство РФ уделяют особое внимание вопросам трудоустройства и работе выпускников по полученной специальности. В соответствии с поручениями Президента РФ (Пр-911 от 8 апреля 2011 года и Пр-1315 от 11 мая 2011 года) от органов управления образованием требуется введение показателя, характеризующего трудоустройство и работу по специальности, который должен отслеживаться по выпускникам образовательных учреждений высшего профессионального образования в течение не менее трех лет после окончания обучения, среднего и начального профессионального образования – не менее двух лет, а также формирование методики расчета и кон-

троля выполнения этого показателя [86].

В высшей школе для выявления эффективности работы вузов и их филиалов применяется девять основных показателей, одним из которых является критерий «Трудоустройство студентов». Он базируется на данных служб занятости и «органов содействия в трудоустройстве». Трудоустройство рассматривается в рамках получаемой специальности.

Разрыв между требованиями работодателей и уровнем знаний, навыков, которые молодые люди получают в процессе профессионального обучения, существенно затрудняет профильное трудоустройство. Если выпускники вузов не способны устроиться по специальности, то это «может свидетельствовать о том, что система образования не справляется с задачей подготовки кадров в соответствии с целевыми запросами рынка и средства, потраченные на их профессиональную подготовку, расходуются неэффективно» [14, с. 53].

В ходе проведенного Центром мониторинга в образовании исследования трудоустройства выпускников вузов в Астраханской области, было установлено, что в 2014-2015 учебном году из 4975 выпускников вузов трудоустроено 3060 человек, из них наибольший процент – это трудоустройство по таким направлениям, как экономика и управление (27,4%), образование и педагогические науки (8,5%), прикладная геология, горное дело, нефтегазовое дело и геодезия (4,5%), строительство (3,9%), машиностроение (3,8%), электроника, радиотехника и системы связи (3%).

В 2013 году отделения высших учебных заведений Астраханской области выпустили 7,4 тыс. молодых специалистов с высшим образованием. Из общего числа выпускников учебных заведений области, получивших высшее образование в 2013 году, за содействием в трудоустройстве в службу занятости обратились 225 человек, что на 17,0% ниже уровня предыдущего года.

Среди выпускников высших учебных заведений, вынужденных обратиться в 2013 году за содействием в трудоустройстве в службу занятости, больше всего оказалось молодых специалистов, окончивших Астраханский государственный университет и Астраханский государственный технический



университет, что связано с многочисленным выпуском специалистов этими учебными заведениями области [108].

Количество выпускников Астраханского государственного университета, воспользовавшихся услугами службы занятости, составило 92 человека. Их доля в числе выпускников высших учебных заведений, обратившихся в службу занятости в 2013 году, возросла с 35,4% в 2012 году до 40,9% в 2013 году. Услугами службы занятости были вынуждены воспользоваться бакалавры географии, физики, химии, педагогики, магистры педагогики, социальной работы, экологии, менеджеры, педагоги-психологи, специалисты различной направленности, учителя, экологи-природопользователи, экономисты, юристы.

В 2014 году в органах службы занятости Астраханской области было зарегистрировано 1,1 тыс. безработных молодых людей [108].

Основные причины молодежной безработицы – низкая конкурентоспособность на рынке труда молодежи, не имеющей профессиональной подготовки, несоответствие профессиональной подготовки молодых специалистов потребностям рынка труда, отсутствие опыта и стажа работы у выпускников учреждений профессионального образования, иногда недостаточная мотивация молодых людей к трудовой деятельности, порой завышенные требования к оплате труда и т.д. Однако, несмотря на существующие проблемы, «молодежь способна быстрее адаптироваться к изменениям рынка труда, более мобильна, охотно приобретает новые знания и навыки, по сравнению с другой возрастной категорией безработных граждан. Поэтому определенная часть образованной и предприимчивой молодежи востребована на рынке труда» [67, с. 96].

Одной из основных проблем занятости выпускников остается несоответствие полученных молодыми людьми профессий и специальностей потребностям экономики, несбалансированность профессиональной подготовки молодых специалистов и спроса на рынке труда.

Работодатели неохотно принимают на работу молодых специалистов в основном из-за недостатка у выпускников практических навыков работы и значительного предложения более опытных специалистов на рынке труда, от-

сутствия интереса к работе, а иногда желания трудиться вообще. У выпускников, как правило, относительно низкая профессиональная квалификация. Среди отказов работодателей в приеме на работу выпускников учебных заведений более 50% – это отказы по причине отсутствия стажа и опыта работы, требуемой квалификации и уровня образования.

Молодые специалисты в целом оптимистично оценивают конкурентоспособность своего профессионального образования. Однако, столкнувшись с реальностью, часть из них принимает решение не работать по полученной специальности. Практика показывает, что происходит это потому, что многие выпускники не представляют себе, какие требования предъявляют работодатели к специалистам их профиля, не владеют информацией о том, насколько подобные специалисты востребованы, какие условия труда и заработная плата им предлагаются. Для молодого человека крайне важно получить «конкурентоспособную профессию. Однако молодые люди нередко ориентируются на престиж получаемого образования» [67, с. 96].

Рассматривая процесс трудоустройства выпускников вузов, можно провести небольшой ретроспективный анализ, подтверждающий актуальность избранной темы и выделить следующие этапы:

Первый этап: с 1933 г. по 1989 г. – плановый, централизованный период обязательного распределения выпускников высшей школы. В 1933 году Совет Народных Комиссаров ввел «принудительное» распределение выпускников высших учебных заведений. Выпускник обязан был пять лет отработать по распределению, при этом его не могли уволить в течение первых двух лет, а невыполнение этого указа было наказуемо. По усмотрению правительства молодых специалистов направляли работать чаще всего в Сибирь. Отличники могли рассчитывать на распределение в столицу или другие крупные города. На этом этапе специалист обладал социально-правовым статусом, который предполагал определенные гарантии. Молодому специалисту предоставлялось жилье, стажировка, то есть оказывалась социальная, профессиональная и психологическая адаптация на рабочем месте.

Проанализируем более подробно государственное устройство распределения выпускников в данный период, а также законодательную часть государственной политики. Как гласит 37-я статья Конституции РФ, «Труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. Принудительный труд запрещён». Мораль в советском студенческом обществе подкреплялась соответствующей законодательной и правовой базой. Так, в постановлении ЦК КПСС и Совмина СССР от 13 марта 1987 № 325 «О мерах по коренному улучшению качества подготовки и использования специалистов с высшим образованием в народном хозяйстве», в 4-м пункте указывается: «Ректоратам, деканам, заведующим кафедрами, партийным и комсомольским организациям ВУЗов создавать в студенческих коллективах обстановку напряженного творческого труда по овладению знаниями, атмосферу принципиальной взаимной требовательности. Всемерно развивать и поощрять состязательность студентов в учебе, воспитывать у них целеустремленность, волю, усердие, высокую ответственность за результаты своего труда». В 27-м пункте того же постановления отмечается: «Постоянно направлять деятельность комсомольских организаций ВУЗов на главные дела – учёбу, глубокое овладение специальностью, идейно-нравственное, гражданское становление будущих специалистов, воспитание у них чувства сопричастности к делам современного преобразования общества, стремления работать там, где требуют интересы Родины. Вести наступательную борьбу с буржуазной идеологией, бездуховностью, низкопробной западной культурой. Утверждать в студенческой среде здоровый, культурный, трезвый образ жизни». Данное постановление принято в 1987 году – за 4 года до распада СССР, раскрывает подход к трудоустройству выпускников в данный период [87].

В советский период выпускникам высших и средних специальных учебных заведений предоставлялись рабочие места в плановом порядке, это была одна из гарантий обеспечения права граждан на труд, закрепленного Конституцией. В этот период работа выпускника являлась его гражданским долгом и

обязанностью. Масштабный интерес к системе образования (в том числе и высшего) в нашей стране вызвали выдающиеся и во многом неожиданные для Запада достижения того периода в сферах ракетостроения, ядерной энергетики, ряде областей физики и химии.

Важнейшим элементом данной системы являлся Государственный комитет по труду и социальным вопросам (Госкомтруд). В его задачи входило осуществление единой государственной политики в области труда, его оплаты, использования трудовых ресурсов и социального обеспечения в стране. К вопросам ведения Госкомтруда относились также разработка мер по рациональному использованию трудовых ресурсов, мобилизация резервов роста производительности труда, вопросы научной организации труда, баланса трудовых ресурсов, повышение благосостояния народа и контроля за текучестью кадров и др. Госкомтруд в тот период являлся хорошо отлаженной и активно функционирующей системой «социальных методов» для молодежи, важнейшая задача которой была направлена не на преодоление изучаемой нами проблемы трудоустройства молодежи, а на принципиальное недопущение её возникновения.

Второй этап: с 1989 г. по 1992 г. – в этот период трудоустройство выпускников профессиональной школы уже реализовывалось на основе договоров с отраслевыми министерствами, а позже – непосредственно с заказчиками.

Третий этап: с 1992 г. по 1999 г. – период перехода к рыночной модели экономики, в котором механизм планового распределения специалистов перестал действовать, а новый еще не сформировался.

Четвертый этап: с 1999 г. до настоящего времени – этап формирования нового режима трудоустройства выпускников.

В переписи населения за 2002 год наблюдается существенный «сдвиг вверх» по уровню профессионального образования. В сравнение с 1989 годом в расчете на тысячу человек населения пришлось почти в полтора раза больше лиц с высшим, включая неполное и послевузовское, и средним профессиональным образованием, а относительная величина имеющих начальное профессиональное образование несколько уменьшилась. Это привело и к прогрес-

сивному изменению численности занятых в экономике по уровню образования.

В совокупности с произошедшими изменениями в системе профессионального образования структурные сдвиги в уровнях образования занятых привели к сложностям в профессиональной ориентации и трудоустройстве выпускников. В настоящее время до 40% выпускников системы профессионального образования работают не по специальности, 50% ищут работу и только 10% готовы работать на производстве. Региональные органы Федеральной государственной службы занятости отмечают и вынужденное стремление ряда выпускников искать доходные занятия в сфере неформальной занятости. Такое распределение молодежи на рынке труда напрямую связано с качеством и структурой профессионального образования, ориентированного в основном на приращение академических знаний, а не на овладение прикладными навыками, жесткостью образовательных стандартов, не учитывающих сигналов рынка труда, способностями.

На современном этапе проблема трудоустройства выпускников вузов становится актуальной. Так, результаты проведенного исследования позволяют сделать вывод о том, что сегодня подготовка выпускников вузов к трудоустройству осуществляется фрагментарно.

Само понятие трудоустройство включает в себя все формы трудовой деятельности, в том числе предпринимательскую деятельность, индивидуальную трудовую деятельность, профессиональную деятельность, участие в общественных или сезонных работах и т.п. При этом процесс трудоустройства представляет собой «осуществление действий (содействие в этом процессе) по поиску подходящей работы и устройства на неё, а также процесс профессиональной подготовки, повышения квалификации и переподготовки граждан для заполнения имеющихся вакансий» [134, с. 97].

В толковом словаре С.И. Ожегова под трудоустройством понимается «устройство кого-нибудь на работу, содействие в таком устройстве» [127].

Развернутое определение этого феномена дано в Психологической эн-

циклопедии, в которой «трудоустройство рассматривается как мероприятие, включающие подбор подходящей работы; информирование и консультирование о возможностях службы занятости; содействие временному трудоустройству, профессиональному обучению, самозанятости, переезду к новому месту жительства и работы, организацию и проведение общественных, временных (сезонных) и неотложных работ с целью трудовой и социальной адаптации безработных, испытывающих трудности в поиске постоянной работы» [183].

Для нашего исследования важно, что трудоустройство включает в себя целый комплекс педагогических мероприятий: профессиональное обучение, содействие адаптации на рынке труда, переобучение, профориентация, трудовая социализация и т.д.

И.И.Шкловец отмечает, что «трудоустройство является системой организационных, экономических и правовых мер, направленных на обеспечение трудовой занятости населения» [207, с. 91].

В нашем исследовании мы будем опираться на определение С.В. Малина, который рассматривает «трудоустройство» как «деятельность вуза, направленную на создание организационно-педагогических условий по управлению профессиональными предпочтениями студентов с целью повышения их уровня социально-трудовой компетенции, а также готовности к последующей трудовой деятельности» [104, с. 297].

Следует отметить, что понятие «трудоустройство» может рассматриваться как в широком, так и в узком значениях. В широком смысле трудоустройство включает такие не противоречащие законодательству формы трудовой деятельности, как самостоятельное обеспечение себя работой, индивидуальная трудовая деятельность, предпринимательство, фермерство т.д. Узкое понятие трудоустройства подразумевает трудовую деятельность при содействии как государственных органов, так и негосударственных организаций на основе лицензирования. Таким образом, понятие трудоустройства гораздо уже, чем понятие занятости: предшествуя занятости, трудоустройство является его важнейшей гарантией.

Право человека на трудоустройство, а также на выбор места работы через обращение к предприятию, учреждению, организации, индивидуального крестьянского хозяйства или другому работодателю при бесплатном содействии государственной службы занятости закреплено в законодательстве РФ. Однако у молодых специалистов с высшим образованием возникают проблемы с трудоустройством в связи с низким уровнем и качеством образования, а также из-за не востребованности неопытных выпускников вузов на рынке труда.

Молодые люди от 14 до 30 лет, которые выходят на рынок труда, на основании различий по полу, возрасту, образовательному уровню, жизненным установкам подразделяются на три подгруппы, каждая из которых имеет свои особые характеристики.

Молодежь в возрастной категории 14-18 лет состоит, как правило, из учащихся школ, училищ, колледжей и вузов. Именно в этом возрасте у молодых людей формируются основные жизненные ценности, нормы поведения в обществе, они стараются приспособиться к существующим условиям общества. Важнейшей задачей этого периода является выбор будущей профессии.

Вторая категория – от 18 до 24 лет – это оканчивающие или окончившие профессиональные учебные заведения, а также те молодые люди, кто отслужил в армии. Эта группа уязвима на рынке труда в связи с отсутствием должного профессионального и социального опыта и следовательно, менее конкурентоспособна.

Молодые люди в возрасте от 25 до 30 лет в своем большинстве уже имеют опыт работы и выработанную профессиональную стратегию. Высокие требования к предлагаемой (будущей) работе обусловлены наличием у многих из них семей. В связи с этим потеря или отсутствие работы молодыми людьми данной категории воспринимается достаточно болезненно, что зачастую приводит к таким тяжелым социальным и психологическим последствиям, как распад семьи, уход в криминальную среду, приобщение к наркомании, алкоголизму и т.д.

Выпускники вузов относятся ко второй группе, поэтому рассмотрим ее

содержательные аспекты более подробно.

Начальный этап карьеры молодых людей приходится на возрастной период 18-24 лет. Характеризуется он прежде всего низкой конкурентоспособностью, обусловленной тем, что именно в этот период молодые люди, впервые выходящие на рынок труда, еще не достигли необходимого образовательного и профессионального уровня из-за отсутствия стажа работы.

Молодых людей указанного возраста отличает отсутствие профессионального стажа и опыта работы, что обуславливает неустойчивость их жизненных позиций и относительно низкий профессиональный статус. Рынок труда перенасыщен более конкурентоспособными категориями населения, поэтому молодежь оказывается в группе риска.

С другой стороны, молодежь имеет статус наиболее перспективной категории рабочей силы, в отличие, например, от инвалидов и других социально уязвимых групп, а также обладает огромными возможностями профессионального роста в связи с предстоящим продолжительным периодом профессиональной деятельности. Кроме того, эта группа наиболее восприимчива к различным изменениям, имеет способность к постоянной смене трудовых функций, так как процесс ее формирования как субъекта трудовой деятельности еще не завершен [134].

Современный молодой специалист по окончании вуза вынужден самостоятельно решать вопросы трудоустройства. Альтернативы советской схеме трудоустройства выпускников в настоящее время не создано. На государственном уровне эта проблема решается, однако предпринимаемых мер недостаточно.

Слабой стороной трудоустройства выпускников является не поиск работы вообще, а выбор работы по специальности. Связано это с тем, что в педагогической науке недостаточно четко выделены структурные компоненты подготовки работников к трудоустройству.

К компонентам подготовки выпускников вузов к трудоустройству мы относим профессиональную адаптацию, рынок труда, профессиональное обуче-



ние, адаптацию к рынку труда, профориентацию, трудовую социализацию, которые взаимосвязаны.

По мнению И.А. Селезневой, «профессиональную адаптацию выпускников вузов можно в целом рассматривать как систему мер, направленных на создание самостоятельного конструктивного поведения и конкурентоспособности на рынке труда» [166, с. 36].

Понятие «адаптация» (от лат. *adapto* – приспособляю, *adaptane* – приспособление, *adaptacio* – приспособляемость) возникло во 2-й половине XVIII в. Немецкий физиолог Г. Ауберт впервые употребил данный термин при интерпретации явлений приспособления органов зрения и слуха к действиям адекватных раздражителей [69].

В эволюционной теории и биологии проблема адаптации получила развитие в работах Ж. Сент-Иллера, Ж. Ламарка, Ч. Дарвина, Г. Спенсера. В дальнейшем понятие адаптации получило распространение в общественном сознании и стало обозначать процесс приспособления человека к условиям социальной среды.

В настоящее время исследование адаптации является одним из ведущих направлений в изучении человека в различных условиях его жизни и деятельности, а само понятие «адаптация» как научный феномен реализуется в таких областях познания, как социальная психология, этика, педагогика, философия, социология и т.д.

Л.С. Выготский в своей культурно-исторической концепции рассматривал адаптацию личности к окружающей среде как «форму развития личности путём присвоения исторически выработанных форм и способов деятельности», «результат воздействия среды будет зависеть прежде всего от того, через какие индивидуальные особенности они преломляются, какие переживания у него (индивида) возникают» [27, с. 368].

А.А. Налчаджян определял социально-психическую адаптацию как особое состояние взаимоотношений личности и группы, когда «личность без длительных внешних и внутренних конфликтов продуктивно выполняет свою ве-

душую деятельность; удовлетворяет в полной мере свои основные социальные потребности; идёт навстречу тем ролевым ожиданиям, которые предъявляет к ней эталонная группа; переживает состояние самоутверждения и свободного выражения своих творческих способностей»[118, с. 69].

В нашем исследовании мы придерживаемся точки зрения автора на адаптацию, согласно которой она является процессом активного приспособления, освоения личностью новых для неё социальных условий и в то же время связана с психическими особенностями организма.

В педагогической теории процесс адаптации личности тесно связан с процессом ее развития. Педагогика, опираясь на общенаучные принципы гуманизма, выдвигает цели и задачи воспитания, основанные на уважении к личности будущего специалиста, заботе о её развитии, и потому рассматривает адаптацию личности как средство и цель в процессе профессиональной подготовки, в отличие от других гуманитарных наук [10]. По мнению В.А. Сластёнина и В.П. Каширина, адаптация является одним из ведущих механизмов социализации. Авторы считают, что не каждый процесс адаптации способен привести к социализации личности (например, комфортное поведение личности). При этом полная внутренняя психологическая адаптация личности может стать тождественной процессу её социализации [175].

Социализация, отмечает Н.М. Боротко, происходит прежде всего в процессе воспитания – «целенаправленного создания условий для развития человека». Процесс спонтанного взаимодействия человека и окружающей его среды, а также стихийное влияние на него разнонаправленных обстоятельств жизни общества автор считает опосредованным [16].

Итак, отечественная педагогическая наука рассматривает процесс адаптации в качестве одного из факторов и условий социализации личности в процессе обучения и воспитания. Изучение и анализ многоаспектных подходов к осмыслению понятия «адаптация» дает возможность сделать вывод о том, что адаптация к рынку труда будущих работников является механизмом развития личности студента, в том числе и в плане профессионального развития.

Социализация рассматривается Р.И.Шаяхметовой в качестве процесса становления человека как социального существа, в том числе процесс социального познания, то есть осознание индивидом своего «Я», и отношения с другими, приобретение знаний о социальных структурах, в том числе определенных социальных институтах и их функциях, усвоение ценностей и норм, важных в обществе, формирование системы, основанной на ценностных ориентациях и установках, развитие практических навыков и реализация их в конкретных действиях. Значительный смысл социализации выявляется на пересечении таких ее процессов, как адаптация, интеграция, саморазвитие и самореализация. Их симбиоз обеспечивает наилучшее развитие личности в процессе всей жизни человека во взаимодействии с окружающей средой [205, с. 17].

Она представляет собой совокупность всех социальных процессов, с помощью которых индивид приобретает установленную систему норм и ценностей, позволяющую ему функционировать в качестве члена общества.

Поэтому *социализация* определяется как двусторонний процесс, который включает в себя, с одной стороны, поглощение человеком социального опыта путем вхождения в социальную среду, систему социальных связей; с другой (часто не подчеркивается в исследовании) – процесс живого воспроизводства отдельных систем, социальных связей за счет его развивающейся деятельности, активного включения в социальную среду [5].

В отечественной социальной психологии Я.И. Гилинским сделан акцент на то, что профессиональная социализация предполагает усвоение социального опыта, в первую очередь в процессе реализации профессиональных знаний. Поэтому основанием для классификации стадий служит отношение к трудовой деятельности. Если принять этот принцип, то можно выделить три основные стадии: дотрудовую, трудовую и послетрудовую [32, с. 44]. Для нашего исследования наиболее интересна вторая стадия.

Трудовая стадия социализации приходится на период зрелости человека, хотя демографические пределы этого периода условны. Фиксация такой стадии не представляет затруднений, в нее входит весь период трудовой деятельности

человека. Несмотря на то, что процесс социализации завершается вместе с окончанием образования, большинство исследователей придерживается мысли о том, что социализация продолжается и в период занятости. Более того, акцентируется тем, что личность не только усваивает социальный опыт, но и воспроизводит его, придает особое значение этому вопросу. Обусловленность трудовой стадии социализации логически следует из признания ведущего значения трудовой деятельности для развития личности. Труд, как условие развертывания сущностных сил человека, стимулирует процесс усвоения социального опыта, а на этапе трудоустройства осуществляется воспроизводство социального опыта [32, с. 45].

Другое немаловажное понятие для нашего исследования «профориентация», непосредственно влияющая на трудоустройство.

По мнению *Д.А. Фарбера*, профессиональная ориентация рассматривается, как система научно обоснованных психолого-педагогических и медицинских мероприятий, направленных на подготовку молодежи к выбору профессии, на оказание помощи ей в этом вопросе с учетом особенностей личности и потребностей общества [7].

*И.Л. Соломин* считает, что «профессиональная ориентация (профориентация) – выбор из множества профессий тех, которые наиболее соответствуют потребностям и возможностям человека и пользуются спросом на рынке труда» [185, с. 43].

В Энциклопедическом словаре термин «профориентация» рассматривается буквально, т.е. как рекомендации по выбору профессии. Этот термин широко используется и включает в себя определенное тестирование на наличие навыков и способностей, психологическую оценку личности, мотивации, цели в жизни и т.д. Следовательно, профориентация направлена на управление личности в сфере деятельности, для которой он обнаружил большие способности [153].

Профориентация развивается по мере того, как меняется представление общественности о целях, задачах, методах, формах и общем характере профо-

риентации. Каждый из них отражает те или иные аспекты профориентации, выделяет какую-либо функцию, указывает на практический или теоретический уровень ее развития, рассматривается с позиции педагогики, психологии, теории управления [133, с. 4].

Профессия (от лат. *professio* – официально указанное занятие, специальность) – род трудовой деятельности, занятий, требующих определенной подготовки и являющихся источником существования [13].

Понятие «ориентация» применяется в различных науках. И везде оно так или иначе связано с определением местонахождения, с выбором направления движения, с возможностью понять окружающую среду.

Если студент проявляет самостоятельность и инициативу в выборе профессии, то лучше назвать это ориентацией на профессию. Если же он становится объектом психологического и педагогического влияния для выбора подходящей для него профессии, то здесь лучше говорить о направленном ориентировании его на профессию.

Профессиональная ориентация может рассматриваться в различных направлениях через педагогическую, психологическую и социальную практику.

Отсюда следует актуальность междисциплинарного подхода в вопросах осознания сущности профориентации, а также в практике ориентирования выпускников вузов на те или иные профессии.

Учитывая изложенное выше понимание профориентации как единства практической работы и теории, актуальным для нашего исследования является определение профессиональной ориентации как «целенаправленной деятельности по подготовке молодежи к обоснованному выбору профессии в соответствии с личными склонностями, интересами, способностями и одновременно с общественными потребностями в кадрах определенных профессий и разного уровня квалификации» [149].

По мнению Л.В. Нестеровой, она «представляет собой единство практической деятельности и развивающейся междисциплинарной теории и реализу-

ется не только в учебно-воспитательном процессе работы со студентами вузов» [123, с. 4].

Профессиональная ориентация личности – это «процесс профессионального самоопределения с учетом прежде всего интересов и способностей человека, а также потребностей народного хозяйства и народного образования в высококвалифицированных кадрах» [137, с. 21].

Значимость профессиональной ориентации и профессионального самоопределения выпускников вузов к трудоустройству связана с такими обстоятельствами, как постоянно возрастающая потребность производства в высококвалифицированных кадрах, усиление напряженности баланса трудовых ресурсов страны, возникшая необходимость оптимального межпрофессионального, межотраслевого и территориального распределения трудовых ресурсов.

Профориентация предполагает широкий спектр помощи в выборе рода деятельности, выходящей за рамки педагогики и психологии. Профориентационную работу можно разделить на следующие направления: профдиагностика, профконсультация, профессиональный подбор (профотбор), профессиональное воспитание, социально-профессиональная адаптация, профпросвещение [18].

Отметим, что от качества специального профессионального обучения во многом зависит трудоустройство будущих работников. Поэтому важно готовить специалистов, обладающих не только профессиональными знаниями, но и достигших высокого уровня общекультурного развития, с навыками работы в команде, умеющих эффективно оказывать влияние и быть готовым принимать решения в постоянно меняющемся современном мире.

Под подготовкой подразумевается процесс, предшествующий готовности. Поэтому результатом подготовки выпускников вузов к трудоустройству является готовность, определяющая эффективное трудоустройство выпускников вузов в соответствии с профессиональной подготовкой и образованием.

Термин «готовность» встречается в образовании и управлении, мобилизационных и мотивационных задачах, при эксплуатации технических средств и в проектно-созидательной деятельности, в других видах челове-

ской активности. Понятие «готовность» в научной лексике имеет несколько значений. Во-первых, это согласие сделать что-нибудь, во-вторых – состояние, при котором всё сделано, всё готово для чего-нибудь [127].

В зависимости от особенностей профессиональной деятельности, готовность к труду в психолого-педагогической литературе рассматривается неоднозначно. Существуют такие виды готовности, как готовность к действию, готовность к обучению, готовность к труду и готовность к самостоятельному трудоустройству.

Так, А.И. Ляшенко отмечает, что готовность к социальной деятельности должна рассматриваться как интегральное проявление личности [103, с. 74]. Она представляет собой форму человеческой деятельности и как таковая включается в общую систему деятельности [57].

Готовность, отмечает И.П. Ильин, проявляется как состояние психической и физиологической готовности к действию или деятельности, а также как настрой и мобилизация на предстоящую деятельность [69]. В этом определении для нашего исследования важен сделанный автором волевой и мотивационный акцент.

Исследователь ГрэйсКрайг рассматривает готовность (*readiness*) как момент времени в жизни индивида, когда достигнутый им уровень зрелости позволяет ему извлечь пользу из конкретного опыта научения [42]. Для нашего исследования важно, что автор в готовности выделяет такую сторону, как опыт.

В целом готовность к деятельности рассматривается разными исследователями как:

- активное состояние личности, обуславливающее стремление к деятельности [190];
- следствие деятельности [1, с. 266];
- качество, определяющее установки на освоение профессиональных ситуаций и задач;

- предварительное условие целенаправленной деятельности, ее регуляции, устойчивости, эффективности [190, 124].

Можно сделать вывод о том, что категория «готовность» включает целый ряд таких основополагающих понятий, как состояние человека, условия деятельности, психологическое состояние личности, мотивация, установка, потребности, синтез качеств личности и т.п.

Исходя из этого, понятие готовности можно рассматривать как:

1) состояние человека, при котором он готов извлечь пользу из некоторого опыта. В зависимости от типа опыта, это состояние может пониматься как относительно простое и биологически детерминированное (например, физиологическая готовность) или как сложное в когнитивном плане и в плане развития (например, готовность к чтению) [129];

2) проявление способностей [3, с. 115];

3) синтез свойств личности [9, с. 41];

4) настрой на предстоящую деятельность [69];

5) совокупность мотивационных, познавательных, эмоциональных и волевых качеств личности [122, с. 31];

6) общее психофизиологическое состояние, обеспечивающее актуализацию возможностей [9, с. 41].

В психолого-педагогической литературе понятие «готовность к действию» связывают с термином «деятельность» («профессиональная готовность», «готовность к профессиональной деятельности», «готовность к социальной деятельности»), которую Н.К. Аминова определяет как состояние мобилизации всех психофизиологических систем человека, обеспечивающих эффективное выполнение определённых действий [2, с.97].

По мнению В.В. Краевского, понятие «деятельность» – это «специфически человеческая форма активного отношения к окружающему миру, содержание которой составляет его целесообразное изменение и преобразование» [93].

Отметим, что процесс труда включает осознание поставленной задачи, выработку плана предстоящих действий, применение средств и приёмов дея-



тельности, регулирование действий в соответствии с поставленной целью, сличение полученных результатов с исходными условиями [38].

Профессиональная деятельность преследует определенную цель и предусматривает решение конкретных задач. Основной целью профессиональной деятельности является предполагаемый результат, обеспечивающий развитие личности и ее жизнедеятельности. От готовности выпускника вуза к профессиональной деятельности зависит его успех в ней. К функциям профессиональной деятельности можно отнести: создание материальных и духовных ценностей и благ; получение средств для жизни; содействие общему и профессиональному развитию.

Профессиональная деятельность характеризуется окружением, обстановкой, условиями отдыха и работы, объектом и предметом труда. Успешное овладение профессиональной деятельностью зависит от понимания ее содержания. Для этого необходимо получить знания по данной профессии и определенный опыт. Временное занятие без предварительной теоретической подготовки нельзя считать профессиональной деятельностью.

Готовность к профессиональной деятельности А.А. Деркач рассматривает как целостное проявление всех сторон личности специалиста, включающее познавательный, эмоциональный и мотивационный компоненты [47].

Определяя профессиональную готовность, И.А. Кучерявенко выделяет совокупность знаний, умений и навыков, позволяющих осуществлять свою деятельность на уровне современных требований науки и техники. Поскольку любая деятельность есть решение бесчисленного ряда задач, профессионализм в ней обнаруживается прежде всего в умении видеть задачи, формулировать их, применить методологию и методы специальных наук для установки диагноза и прогноза при решении задач, оценивать и выбирать методы, наиболее подходящие для их решения [97, с. 60].

Готовность к труду также трактуется как сложное, многокомпонентное образование. Обобщая различные контексты использования понятия «готовность к труду» в психолого-педагогической литературе, можно определить ее

как «сложное, целостное личностное образование, в состав которого включаются морально-волевые качества личности, социально-значимые мотивы, практические умения и навыки, знания о профессии, общетрудовые навыки и умения, психологические функции и способности, необходимые для трудовой деятельности» [156].

К.К. Платонов рассматривает понятие «готовность к труду» в различных значениях:

- 1) широкое значение – готовность к любому труду как результат трудового воспитания с раннего детства;
- 2) более конкретное – это потребность в труде, конкретизирующаяся в готовности к определенному труду, ставшему профессией, как результат профессионального обучения и воспитания;
- 3) наиболее конкретное – готовность к непосредственно предстоящему труду в известных или возможных условиях [140].

Автор делает акцент на три составляющие и рассматривает готовность к труду как результат, как потребность и как общественное явление (через среду и социум).

Следовательно, готовность к трудоустройству следует рассматривать как сложное, целенаправленное проявление целостной личности [38].

Проведенный анализ показал, что готовность выпускников вузов к трудоустройству – это целенаправленное проявление целостной личности, выражающаяся в совокупности качеств, свойств, знаний и умений потенциального субъекта трудоустройства, определяющих его мотивацию, установки и направленность на самостоятельную деятельность по выполнению задач, обеспечивающих успешное решение проблемы устройства на работу в соответствии с профессиональной подготовкой и образованием.

Различают длительную готовность и временное состояние готовности, синонимами которого являются «предстартовое состояние» (Н.Д. Левитов), состояние «оперативного покоя» (А.А. Ухтомский) и состояние «бдительности» (Л.С. Нарсеян, В.Н. Пушкин).

Длительная готовность представляет собой структуру, в которую входят:

- 1) положительное отношение к тому или иному виду деятельности, профессии;
- 2) черты характера, способности, темперамент, мотивация, адекватные требованиям деятельности;
- 3) необходимые знания, навыки, умения;
- 4) устойчивые профессионально важные особенности восприятия, внимания, мышления, эмоционально-волевые процессы [150].

Временная готовность отражает особенности и требования предстоящей ситуации. Ее основными чертами являются относительная устойчивость, ответственность влияния на процесс деятельности, соответствие структуры готовности оптимальным условиям достижения цели.

Для нашего исследования важно рассмотреть концепцию М.И. Дьяченко и Л.А. Кандыбовича структуры готовности к сложным видам деятельности. По определению исследователей, в структуру готовности входят: положительное отношение к деятельности; адекватные требованиям профессии черты характера, способности, темперамент, мотивация; необходимые знания, умения и навыки; устойчивые профессионально важные особенности познавательных, эмоциональных и волевых процессов [57].

В своих представлениях о структуре трудовой актуализированности, мерой которой служит готовность к трудоустройству, В.Н. Фомина, И.А. Гладкова исходили из того, что основными ее компонентами являются профессиональная определенность, профессиональная подготовленность и трудовая мотивированность [176].

Учитывая позицию В.Н. Фоминой, И.А. Гладковой, можно отметить, что изменения, происходящие в стране и мире, требуют новых механизмов оценки качества образования и социальной зрелости молодых специалистов. Необходимо учитывать не только квалификацию и компетенцию, но и их актуализированность к самостоятельному началу профессиональной деятельности. Адекватным индикатором такой актуализированности служит показатель го-

товности выпускника вуза к трудоустройству по специальности, который является многоцелевым критерием. С одной стороны, он характеризует степень актуализированности студенческой молодежи, а с другой – служит показателем качества образовательной деятельности вуза [199, с. 29].

Проведенный анализ исследований феномена «готовность выпускников вузов к трудоустройству» позволяет нам сделать вывод о том, что она определяется динамической структурой, которая включает такие связанные между собой компоненты, как профессиональная мотивированность к трудовой деятельности (целостная, относительно устойчивая система психологических образований личности, актуализирующийся в разных ситуациях трудовой деятельности, побуждают к трудовой деятельности, а также регулируют поведение выпускников вузов в процессе профессиональной деятельности), профессиональные установки (система карьерных ожиданий и ценностных ориентаций выпускников вузов, направленных на вхождение на рынок труда), профессиональная определенность (осознанность профессиональных планов на будущее, проявляющихся в реализации полученного образования, профессиональных достижениях и намерениях), профессиональные знания, умения и навыки.

Рассмотрим каждый компонент более подробно.

*Мотивация* – совокупность устойчивых мотивов, определяющих содержание и характер деятельности выпускников вузов к трудоустройству. Это динамический процесс формирования мотива (как основание действия и поступка). Мотивация занимает ведущее место в структуре личности и является одним из основных понятий, которое используется для объяснения поведения и деятельности человека. Это сложный процесс перевода внешних воздействий объективной действительности во внутренние побудительные силы человеческого поведения [141].

Мотивационная сфера личности состоит из имеющейся у данного человека совокупности мотивационных образований: диспозиций (мотивов), потребностей и целей, интересов и др. Мотивы формируют мотивационно-

ценностную структуру профессиональной деятельности выпускников вузов, представляющую взаимосвязанную совокупность их потребностей, интересов, ценностных ориентаций, обеспечивающих определенную направленность мотивов и деятельности личности.

Профессиональная мотивированность к трудовой деятельности выпускников вузов рассматривается нами как целостная, относительно устойчивая система психологических образований личности, которые, актуализируясь в тех или иных ситуациях трудовой деятельности, побуждают к трудовой деятельности, а также регулируют поведение выпускников вузов в процессе профессиональной деятельности.

Профессиональная мотивированность к трудовой деятельности определяется соответствующей направленностью, наличием смысла в этой деятельности, профессиональными установками личности.

В процессе освоения профессии, в ходе обучения и трудовой деятельности происходит развитие и трансформация мотивационной структуры субъекта деятельности. Это развитие идет в двух направлениях: во-первых, общие мотивы личности трансформируются в трудовые; во-вторых, с изменением уровня профессионализации изменяется и система профессиональных мотивов [141].

А.К. Полянина определяет *профессиональную мотивированность* как «воздействие субъекта на объект, которое рассматривается как комплекс целенаправленных воздействий на процесс формирования мотивации, включающее в себя практическое применение совокупности внешних и внутренних личностных факторов. Профессиональная мотивированность к трудовой деятельности является одной из функций управленческого воздействия. Процесс мотивирования порождает определенные социальные отношения, возникающие между участниками трудового процесса» [143, с. 174].

Следующий компонент готовности выпускников вузов к трудоустройству – это *профессиональная установка* выпускников вузов на трудовую деятельность. Этот компонент обеспечивает устойчивый, целенаправленный ха-

рактар пратекання ўспешнай дятельнаста.

М.А.Ватульян падпрофессіональнымі ўстанавкамі панамае сістэму ораентацый суб'екта прафессіональнага развіцця, напавленную на вхожденне на рынак труда. Прафессіональныя ўстанавкі выражаау ланчностную актывнаста выпускнікаў вузаў і ораносяау к дыспозыцыям, вознікааушым входебнага развіцця і в працессе прафессіональнага оубразаванна. Важную ролю пры іх рэалізацыі в эканамічэском паведенні іграау, с адной староны, кар'ярныя ожаданна суб'екта, а с другой – его ценностныя ўстанавкі [19].

*Кар'ярныя ожаданна* – паказател, отражааушый рэзультаау планіраванна своей прафессіональнай дятельнаста (колічэства должностных пазыцый ілі вдов дятельнаста, которе необходимо пройти и освоить, чтобы достичь конечной цели карьеры) на основании субъективной оценки личностью своих компетенций и возможностей.

Ценностныя ораентацыі рэсмааураваауау как отраженне в сознанні суб'екта ценностей (усвоенных в процессе социализации норм, идеалов и принципов, отражааушых вклученнаста індывіда в культуру), прызнаваемаых і в качэствэ стратегічэских жызненных целей і ообщих міровоззренчэских ораентіров [19].

Под *профессиональной определенностью* студэнтаў панамаеау оознаннаста і конкретнаста прафессіональных планов на будучее, проявляауауау в том, как они хотят реализовать полученное образование, чего хотят достигнуть на профессиональном поприще и что для этого намерены предпрінаау. Это рэзультаау і мера іх прафессіонального самоопределенна [184, с. 26].

Профессіональная определеннаста ланчностн і вклучаау несколько составляаушых: тип мышленна, темперамент, характер, желанне. Інтерес таже іграау немаловажную ролю: чтобы работа приносала удовольствіе, она должна быть інтересной. Каждому человеку необходимо выбрать ту профессию, чтобы требования, которые она предъявляау к работааушему, совпадаау с его ланчностными качэствами і возможностями.

Актуальнаста праблемы прафессіонального определенна максімально

проявилась в начале XX века. До того времени профессиональная жизнь людей обуславливалась сословными традициями, патриархальным укладом общества, поэтому свободного выбора профессии не было. В возникновение рынка труда и новых профессий способствовала промышленная революция, благодаря которой появились квалифицированные работники, способные качественно и производительно выполнять трудовые функции и использовать новые орудия и средства труда в течение многих лет, а выбор профессии обретает свою актуальность.

Основой профессионального определения личности считается взаимодействие личности и профессии. Процесс освоения будущей профессии влечет за собой структурные изменения в личности студента. Профессия, по своей фундаментальной основе, психологическое понятие, рассматриваемое как частное выражение деятельности или как область приложения сил человека, как социально фиксированный трудовой пост, как система выполняемых человеком трудовых функций, как определенная квалификация, опытность специалиста и, наконец, как общность людей, занятых определенным родом деятельности.

Несомненно, только образованность и активность способствует максимальной адаптации человека к новым условиям. Образование положительно влияет на успех в поиске работы на рынке труда, и не только самим фактом наличия, но и за счет навыков в использовании информации, умения приобретать необходимую информацию и устанавливать полезные связи и контакты [181]. Поэтому следующий компонент готовности выпускников вузов к трудоустройству – *профессиональные знания, умения и навыки*.

Знание рассматривается как «проверенный практикой результат познания действительности, верное ее отражение в мышлении человека; обладание опытом и пониманием, которые являются правильными и в субъективном и в объективном отношении» [198, с.166].

Выделяются теоретические и эмпирические знания. В основе их различия лежат теоретические и эмпирические уровни научного познания.

Знания теоретического уровня образуются в результате исследований, связанных с развитием и совершенствованием понятийного аппарата науки и направленных на всестороннее познание объективной реальности в ее существенных, глубинных связях и закономерностях. Теоретическое знание неочевидно. Оно бывает парадоксальным и поэтому принимается не сразу и не всеми. Как правило, оно требует глубокого обоснования и развернутой аргументации.

Ученые выделяют «личностные знания», которые определяются интуицией, любовью к истине, увлеченностью, мотивами, отношением, переживанием, верой, оценочностью и интернациональностью (действенность, намерение, собственная воля и ответственность) [142].

Профессия опирается на определенные знания о мире, связанные с основными предметами труда и решениями профессиональных задач. Так, например, специалист, «занятый явлениями живой природы, усматривает мир (мир волнует его) прежде всего со стороны имеющих место биотических и абиотических явлений, обретений и утрат в этой области» [82, с. 199]. Работник технической сферы «усматривает мир прежде всего со стороны того, как наша жизнь оснащена или не оснащена, может или должна быть оборудована технически» [82, с. 199]. Специалист социальной сферы рассматривает мир «со стороны наполненности окружающей среды разными разномыслящими, разнокачественными и разнонаправленными людьми, группами, сообществами, организациями, их сложными взаимоотношениями» [82, с. 199]. Такого рода профессиональное видение М.Ю. Смирнов называет профессиональным знанием: «Профессиональное знание есть прежде всего отражение профессионалом тех свойств и сторон действительности, которые необходимы ему для решения профессиональных задач» [178, с. 117]. Они, с одной стороны, отражают существующий мир, с другой – предписывают этому миру, каким он должен быть.

Умение рассматривается как «освоенный человеком способ выполнения действия, обеспечиваемый некоторой совокупностью знаний. Умение выража-



ется в способности применять знания на практике» [22, с. 90]. Умение выражается в готовности сознательно и самостоятельно выполнять практические и теоретические действия на основе усвоенных знаний, жизненного опыта и приобретенных навыков.

Универсальные умения (формируются на всех дисциплинах) объединяют базовые умения (имеют общий смысл и определяют когнитивные способности: операции сравнения, сопоставления, структурирования и т. д.) и общие умения (осуществляют организационные и исполняющие функции: планирование и организация своей деятельности, осуществление самоконтроля и т. д.).

Освоение и применение профессиональных навыков отличают успешных специалистов от неуспешных. Профессиональные навыки, рассматриваемые через социальный контекст успешности, находятся на пересечении трех областей: знания, умения и желания: «знание – это теоретическая парадигма, определяющая что делать и зачем. Умение определяет, как делать. А желание – это мотивация – хочу делать. Для того, чтобы навык был сформирован и проявлен, необходимы все три компонента» [84, с. 370].

*Навыки* как действия, доведенные до определенной степени совершенства, выполняемые легко, быстро, экономно, с наивысшим результатом и с наименьшим напряжением, разгружают сознательную деятельность от регулирования относительно элементарных актов, вследствие чего она может направляться на решение более сложных задач. При этом не всякое действие необходимо доводить до автоматизма. В некоторых случаях это может быть даже вредным из-за потери оперативного контроля (особенно в сложных условиях работы) за качеством его исполнения [155].

*Личностные качества* – это врожденные или приобретенные особенности характера человека. Одни могут меняться в течение жизни, особенно под влиянием социума, другие остаются неизменными.

К врожденным личностным качествам можно отнести разные особенности характера (уровень интеллекта, особенности восприятия и памяти, талант к музыке, рисованию и пр., а также основополагающие характеристики темпе-

раменты).

Следует отметить то, что на выбор профессии оказывают влияние личностные качества. При этом для каждой профессии есть свои значимые личностные качества, что также важно учитывать.

Успехи и неудачи в карьере во многом зависят от самого человека, от его характера и темперамента. Человек может проявлять агрессию, быть конфликтным или может сохранять спокойствие практически во всех стандартных или не стандартных рабочих ситуациях.

Для успешной работы необходимо обладать такими качествами, как независимость, трудолюбие, адекватность самооценки, ответственность, смелость, инициативность, целеустремленность, коммуникабельность, надежность, стрессоустойчивость. В то же время человеку не должны быть присущи агрессивность, нетактичность, неуверенность в себе. Так, например, преподаватель должен быть наблюдательным, требовательным, тактичным, уравновешенным, внимательным, способным хорошо объяснять материал, но не замкнутым, склонным к агрессии, непунктуальным, безответственным.

В своих исследованиях Б.М. Теплов определял способности, с одной стороны, как индивидуально-психологические особенности, отличающие одного человека от другого, с другой стороны – как не всякие вообще индивидуальные особенности, а лишь такие, которые имеют отношение к успешности выполнения какой-либо деятельности или многих деятельностей. Ученый особо подчеркивал, что способности не сводятся только к знаниям, умениям и навыкам [193, с. 9].

С.Л. Рубинштейн отмечал, что «ни одна способность не является актуальной, реальной способностью, пока она органически не вобрала в себя систему соответствующих общественно выработанных операций; но ядро способностей – это не усвоенная, не автоматизированная операция, а те психологические процессы, посредством которых эти операции, их функционирование регулируется, качество этих процессов» [163, с. 221].

Профессиональные способности являются предпосылками успешности выполнения конкретного вида профессиональной деятельности, представляют собой определенную структуру. Выраженность и сочетание моторных, сенсорно-перцептивных, мнемических, интеллектуальных эмоционально-волевых специальных компонентов способностей, неравномерно развивающихся в различных специальностях при профессиональном обучении и трудовой деятельности.

Отечественная психология рассматривает такие вопросы, как источники развития способностей, роль личности и деятельности в развитии способностей, соотношение деятельности и способностей, возможности развития способностей в ходе обучения и т.д. Выделяются следующие направления в исследовании способностей:

1) *личностно-деятельностный* подход, предполагающий взгляд на способности как на свойства личности, определяющие успешность деятельности, формирующиеся и развивающиеся в деятельности. Приверженцами данного подхода являются: Б.Г. Ананьев, А.В. Карпов, А.Г. Ковалев, В.Н. Мясищев, К.К. Платонов, С.Л. Рубинштейн, Б.М. Теплов, Л.И. Уманский и др.;

2) *функционально-генетический* подход, в котором анализ способностей осуществляется через соотношение их с психическими процессами и функциями, в которых они реализуются, (Е.П. Ильин, Е.А. Климов, В.Д. Шадриков и др.);

3) *психофизиологический* подход, в русле которого такие исследователи, как А.И. Крупнов, Н.Е. Малков, Т.А. Ратанова, Н.И. Чуприкова и др., выявляют причинной зависимости между свойствами нервной системы и способностями.

Среди характеристик способностей можно выделить индивидуально-психологические особенности, отличающие одного человека от другого; особенности, которые имеют отношение к успешности выполнения деятельности. Кроме того, способности не сводятся к сумме знаний, умений и навыков, но способствуют легкости и скорости их усвоения [193].

В качестве основных А.В. Петровский выделяет следующие аспекты способностей:

1) качественный аспект, когда способности выступают как особый симптомокомплекс для определения сферы максимальной профессиональной реализации человека, как сложный комплекс психологических свойств человека, способствующих успешной деятельности;

2) количественный, предполагающий определение меры выраженности и развития уровня способностей [139].

В.П. Озеров считает целесообразным разделить способности человека на общие и профессиональные. В свою очередь, профессиональные способности к определенной профессиональной деятельности являются по существу специальными компонентами общих способностей и могут иметь потенциальную и актуализированную форму [128]. Профессиональные способности, согласно концепции В.П. Озерова, структурно состоят из актуализированных психомоторных, сенсорно-перспективных, аттенционно-мнемических, когнитивно-интеллектуальных и эмоционально-волевых специальных компонентов способностей к эффективному выполнению определенной системы профессионального обучения и трудовой деятельности. В.П. Озеровым в структуру профессиональных способностей также включены профессионально развитые интеллектуальные способности, деловые способности, способности к действиям в экстремальных условиях.

В.Д. Шадриков определяет профессиональные способности как «индивидуальные качества субъекта профессиональной деятельности в их качественном и количественном своеобразии, определяющие эффективность формирования и функционирования системы профессиональной деятельности» [203, с. 13].

Е.И. Гарбер предлагает включать в структуру профессиональных способностей «профессионально значимые свойства личности, специальные способности, имевшиеся ранее, общие способности и задатки» [30, с. 28].

Кроме специальных и общих способностей, Д.Н. Завалишина включает в структуру профессиональных способностей такие общечеловеческие способности, как аккуратность, ответственность, трудолюбие и др.

По мнению Е.А. Климова, ведущим компонентом структуры профессиональных способностей является общечеловеческая способность к труду, включающая такие личностные качества, как «ориентировка на социально ценный результат, чувство ответственности за его качество, интерес и положительные эмоции, связанные с процессом и продуктом труда» [83, с. 31].

Каждая способность, создающая для человека лишь предпосылки для конкретной профессиональной деятельности, требует для своего развития организации системы способов, приемов и операций. Поэтому профессиональные способности рассматриваются как предпосылки эффективного выполнения определенной профессиональной деятельности, обуславливающиеся индивидуальными качествами и свойствами личности.

Психолого-педагогический анализ сущности готовности выпускников вузов к трудоустройству, характеристика ее структурных компонентов показал, что это многогранное понятие. В ее основе находится профессиональное обучение, направленное на развитие познавательной самостоятельности специалистов, содействующей их готовности к профессиональному росту, совершенствованию профессиональных компетенций, высокому уровню общекультурного развития, умению работать в команде. От нее зависит успешное трудоустройство выпускников вузов. При этом трудоустройство выпускников вузов – это сложная и многоаспектная проблема, так как выпускники вузов, выходя на рынок труда, неизбежно сталкиваются с различными сложностями. Поэтому в следующем параграфе необходимо рассмотреть факторы трудоустройства, которые помогут определить основные положения формирования готовности выпускников вузов к трудоустройству.

## **1.2. Факторы формирования готовности выпускников вузов к трудоустройству**

*Фактор* (от лат. *factor* – производящий) можно определить как совокупность основных базовых причин, являющихся источником возникновения, становления, развития и функционирования объекта; движущую силу какого-либо явления или процесса, определяющего его сущность (характер или отдельные черты) [187].

Под факторами трудоустройства выпускников вузов следует понимать движущие силы, причины, побуждающие личность к активной социальной деятельности, влияющие на изменение уровня готовности к трудоустройству, определяющие сущность и направленность ее формирования в процессе профессиональной подготовки.

Опираясь на исследования М.В. Шакуровой[204], мы разделяем факторы трудоустройства выпускников вузов на внешние и внутренние.

*Внешние факторы* трудоустройства выпускника вуза обусловлены различными сферами окружающей среды (социальной, экономической и др.). Они задают требования к готовности высшего профессионального учебного заведения к организации педагогических условий формирования социальной активности через внеучебную деятельность. К данным факторам мы относим систему профессионального образования(получение образования), региональные особенности(социально-экономическое развитие региона), информационное обеспечение по проблемам трудоустройства (информационное воздействие и косвенное управление агентами рынка труда и службами вузов, отвечающими за трудоустройство студентов вузов).

Одна из причин, препятствующих возможности трудоустроиться выпускникам вузов, – это сохранение у работодателей стереотипов в отношении отсутствия у молодежи опыта и навыков трудовой деятельности. Масштабность и устойчивость влияния установок такого рода приводят к дискриминационному отношению к молодым людям в плане трудоустройства и не дают возможности реализовать себя на рынке труда.

По результатам исследований, проведенных на базе Астраханского государственного университета в 2015 г., студенты-выпускники полагают, что их готовность к профессиональной деятельности немного превышает 50% от требуемого уровня. При этом теоретическая готовность, по мнению старшекурсников, определяется «организацией учебного процесса» (52% респондентов) и в меньшей степени «информацией с будущего места работы выпускников» (15% респондентов). Ответы студентов указывают на низкое использование канала связи между организаторами учебного процесса и работодателями. Также остается открытым вопрос эффективности учебной практики студентов.

В связи с этим одним из важных факторов трудоустройства выпускников вуза является *получение образования*, влияющее на качество, содержание полученной в вузе профессиональной подготовки. Для студентов период обучения – это время приобретения знаний, приобретения профессиональной квалификации, этап согласования своих возможностей, желаний, ориентации с условиями и требованиями общества.

Следовательно, в получении *образования выпускником вуза* большое значение имеют особенности современного процесса подготовки студентов вузов в целом, таких как:

- качественно новый уровень профессионального образования, учитывающий многоуровневую структуру высшего образования России;
- практико-ориентированные педагогические технологии профессиональной подготовки;
- оптимальное сочетание традиционных и нетрадиционных педагогических форм, методов и средств;
- актуализация информационных технологий обучения.

Современная ситуация в сфере занятости предъявляет повышенные требования к качеству профессионального обучения, эффективности образовательных технологий, использованию профориентационной и психологической поддержки процесса профессиональной переподготовки, мероприятий по про-

фессиональной и социальной реабилитации безработных и незанятого населения.

О.М. Колупаева выделяет следующие составляющие образовательного процесса, которые оказывают влияние на трудоустройство выпускников вузов: «организация исследовательской работы», «участие студентов в учебных и производственных практиках», «организация воспитательно-образовательного процесса в университете», «организация профориентационной работы», «участие в студенческих отрядах» [85].

Интерес к предмету деятельности развивается только в том случае, если человек участвует в этой деятельности. Поэтому, чтобы развивать интерес студентов вузов к будущей профессиональной деятельности, необходимо включать студентов в учебно-профессиональную деятельность, направленную на углубление и расширение знаний о будущей профессиональной деятельности [105, с. 365].

В настоящее время качество подготовки студентов вузов должно максимально соответствовать требованиям работодателей, при этом интересы сторон должны быть ориентированы на равноправное и взаимовыгодное сотрудничество. Создание социально ориентированного рынка труда возможно лишь на основе тесного взаимодействия центров занятости населения и местных администраций с органами профессионального образования, учебными заведениями, работодателями и их объединениями, другими заинтересованными партнерами на рынке труда в плане реализации единой государственной политики в области профессионального обучения [5].

В 2015 г. по результатам опроса студентов Астраханского государственного университета, 61% выпускников на последнем курсе не определился с дальнейшим трудоустройством. Это связано как с низкой активностью самих студентов в поиске будущего места работы, так и со слабым спросом со стороны предприятий и организаций. Поэтому следующим внешним фактором трудоустройства выпускников вузов являются *региональные особенности*. К ним относится социально-экономическое развитие региона, определяющееся осо-



бенностями экономического и демографического развития региона, наличием сети высших учебных заведений, культурно-образовательным и профессиональным уровнем семьи.

Этот фактор оказывает влияние на выбор будущей профессии. При этом трудности интеграции на рынке труда у большинства молодых людей основаны на несогласованности мотивов поступления в образовательное учреждение и стратегий выбора жизненного пути. Выпускники вузов зачастую неспособны максимально реализовать себя в рыночных условиях, что приводит к разочарованию в выбранной профессии, частой смене профессий.

Проблема в том, что вузы при определении направлений деятельности ориентируются не столько на реальные потребности региональных рынков труда, сколько на потребности личности в профессиональном образовании. Развитие системы профориентации в вузах пока не получает должного внимания из-за неэффективного взаимодействия с работодателями.

В глобальных масштабах это способствует ослаблению интеллектуального потенциала страны, росту социальной напряженности в социуме. В связи с этим противоречивость и вне профессиональная направленность является основной причиной отсутствия согласованности профессиональных планов с жизненными целями молодежи [79].

Адаптация молодого человека – выпускника вуза к требованиям современного рынка труда происходит уже в момент знакомства с особенностями профессии, а также с трудностями, которые нужно преодолевать по окончании вуза. Приспособление выпускника к социальным и профессиональным нормам и условиям будущей трудовой деятельности способствует усилению мотивации к труду, потребности в реализации личностных качеств и профессиональных знаний, умений и навыков, стремлению к повышению статуса и улучшению материального положения.

Начало трудовой деятельности для выпускников вуза, а особенно для тех, кто проходил испытательный срок или обучение, данный этап становится периодом исследования, поиска. Основными проблемами выпускника вуза на

новом рабочем месте являются освоение новых профессиональных обязанностей (44,4% опрошенных), вхождение в новый режим, ритм работы (27%) и установление деловых отношений с руководителем (9,3%).

Эксперты считают, что успешности трудовой деятельности наиболее способствуют такие факторы, как ответственность и профессиональная подготовка. Со стороны работодателя к молодому работнику предъявляется такое требование, как добросовестность. Оно реализуется через желание работать в предлагаемых условиях труда, а также проявлять терпимость к существующим на предприятии порядкам.

Однако следует отметить, что на современном рынке труда положение молодежи ухудшилось, срок адаптации нового работника к новому рабочему месту и условиям труда сведен к минимуму, а к молодому работнику без опыта предъявляются завышенные требования как в отношении продуктивности работы, так и с точки зрения лояльности к порядкам на предприятии.

Несомненно, только образованность и активность способствуют максимальной адаптации человека к новым условиям. Образование положительно влияет на успех в поиске работы на рынке труда, и не только самим фактом наличия, но и за счет навыков в использовании информации, умения приобретать необходимую информацию и устанавливать полезные связи и контакты [181].

В настоящий момент необходимость «косвенного управления агентами рынка труда и службами вузов, отвечающих за трудоустройство студентов вузов, требует создания новой информационно-аналитической базы, разработки новых способов и методик получения значимой информации, ее использования в соответствии с задачей межсекторного взаимодействия на рынке труда» [46, с. 173]. Поэтому следующий фактор трудоустройства выпускника вуза – *информационное обеспечение по проблемам трудоустройства*.

Одним из элементов функционирования рынка труда является процесс поиска работы, который обеспечивает установление реального соотношения между требованиями работника к рабочему месту и возможностями, предо-

ставляемыми работодателями. Процесс поиска работы непосредственно связан с эффективностью функционирования рынка труда в целом. Вследствие неполноты информации и неопределенности, которые существуют на рынке труда, процесс трудоустройства индивидов, желающих работать на вакантных рабочих местах занимает определенное время. Чем эффективнее осуществляется процесс поиска, тем эффективнее «действует» рынок труда в целом.

Студент, обладающий исчерпывающей информацией о современном состоянии рынка труда, всегда будет иметь конкурентное преимущество, так как отсутствие необходимой информации, например о размере заработной платы, занятости в конкретной сфере, безработице, ведет к не оптимальным решениям при его трудоустройстве.

Отсутствие необходимой информации влечет за собой невыгодное положение студентов вузов при проведении переговоров с работодателями. Например, в переговорах об условиях оплаты труда, студент может предъявить необоснованные требования к ее уровню, а работодатели, могут допустить ошибку в определении количества штатных ставок.

Центральным звеном региональной системы трудоустройства выпускников вузов является взаимодействие между агентами рынка труда и вузами. Развитие между ними двусторонних долгосрочных партнёрских отношений в сфере подготовки выпускников вузов позволяет повысить качество их подготовки и их конкурентоспособность на рынке труда, а также спланировать подготовку специалистов на перспективу в соответствии с реальными потребностями. Развитие таких двусторонних отношений предусматривает укрепление сотрудничества в сфере образования, науки и в других сферах взаимных интересов, повышение качества и расширение целевых форм подготовки выпускников вузов.

Профориентационная работа в вузе является начальным этапом профессионального самоопределения студентов. От ее содержания и организации зависит эффективность привлечения абитуриентов в вуз, обучение студентов, их трудоустройство и закрепление на рабочем месте.

*Внутренние факторы* трудоустройства выпускника вуза обусловлены возрастными особенностями развития личности в период юности, в частности формированием самосознания, собственного мировоззрения, стремления утвердить свою самостоятельность, принимая ответственные решения.

К внутренним факторам относятся ценностные ориентации выпускников; мотивы выбора будущей профессиональной деятельности; особенности личностных качеств: склонности, интересы, психофизиологические качества.

В профессиональной деятельности происходит постоянное преодоление противоречий между будущим и настоящим, делаемым и желаемым, идеальным и реальным. Это требует от личности качеств, которые необходимы в конкретной профессии. Успешность овладения профессиональной деятельностью зависит от мотивов выбора данной профессии, ценностных ориентациях и профессиональной направленности.

Немаловажным и актуальным является изучение мотивов выбора будущей профессиональной деятельности, что связано с необходимостью преодоления противоречия между объективно существующими потребностями общества в сбалансированной структуре кадров и неадекватно этому сложившимися субъективными профессиональными устремлениями молодежи. В связи с этим, главное назначение системы профориентации – влияние на рациональное распределение трудовых ресурсов и выбор жизненного пути молодежью [110].

Проблема мотивации выбора будущей профессии становилась предметом многоаспектных исследований – педагогических, психологических, социологических. Внимание к основным мотивам деятельности человека было обусловлено тем, что с их помощью можно выявить и подвергнуть анализу основные движущие силы побуждения и личностные стимулы к той или иной деятельности.

Движущими силами, актуализирующими мотивы студентов вузов к трудоустройству, являются потребности, желания, интересы, намерения и склонности. Они способствуют формированию мотивов, обладающих различной силой влияния – от самой слабой до очень сильной. Затем мотивы реализуются в

пассивных или активных действиях, а они, в свою очередь, ведут к соответствующим результатам – от нулевых до значительных [2, с. 20].

Поэтому основными мотивами личности можно считать наиболее значимые мотивы, отражающие потребности (желания, интересы) личности, приводящие к результатам. На основании сформировавшихся мотивов выпускник вуза ставит перед собой задачи, решение которых приближает его к достижению цели.

По мнению Е.А.Самсоновой и А.Ю. Самсонова, «ряд выпускников вузов выбирают профессиональную деятельность из-за интереса к ней, и нередко этот интерес имеет романтический характер, навеянный литературой, увиденным фильмом, телепередачей» [166, с. 15].

Процесс выбора профессиональной деятельности предполагает высокую мотивированность выпускников вузов. Для правильного (адекватного) выбора профессиональной деятельности выпускнику вуза необходимо проанализировать свои ресурсы (потребности, способности, ценностные ориентации и т.д.), требования избираемой профессиональной деятельности, осознать потенциальные несоответствия и оценить возможность или невозможность коррекции этих несоответствий. Все эти процессы могут быть осуществлены только при умении выпускников вузов адекватно себя оценивать.

Трансформация ориентиров и мотивов в системе профессионального образования может возникнуть в результате неэффективности трудоустройства выпускников, обусловленной слабой связью вузов с предприятиями в вопросах профессиональной подготовки специалистов.

Представленные нами компоненты готовности выпускников вузов к трудоустройству (профессиональная мотивированность к трудовой деятельности, профессиональные установки, профессиональная определенность, профессиональные знания, умения и навыки) и выявленные факторы трудоустройства выпускников вузов позволяют сделать вывод о том, что в процессе формирования готовности к трудоустройству необходимо развивать интерес у студентов к будущей профессиональной деятельности, актуализировать направлен-

ность на получаемую профессию, постоянно расширять знания о сущности и особенностях будущей профессиональной деятельности, формировать умения и навыки в ней.

Проанализировав результаты мониторинга востребованности на рынке труда бакалавров различных направлений подготовки в Астраханской области, проведенного Центром мониторинга в образовании, было установлено следующее:

1. Выпускникам вузов должны преподаваться дисциплины, которые связаны с общением в коллективе (15%): этика и культура делового общения, деловой этикет, конфликтология. Многие работодатели отмечают общую низкую культуру молодых специалистов, в первую очередь культуру коммуникативную. Чтобы преодолеть эту проблему, следует включать в учебный план подготовки бакалавров комплексную программу мероприятий по адаптации выпускников к рынку труда.

2. Следующая по важности группа учебных дисциплин (14%) – бизнес-дисциплины (экономика, менеджмент и маркетинг). Директора при приеме на работу предпочитают брать в штат сотрудников с сформированными управленческими компетенциями, обладающими экономической грамотностью.

3. Одинаковое количество респондентов (по 13%) предлагает уделять особое внимание к дисциплинам психологического цикла и спецкурсам, которые включают практико-ориентированную учебную деятельность. В то же время работодатели предлагают усилить подготовку бакалавров в сфере возрастной и практической психологии, которые и так входят в учебный план, и ввести отдельный курс психологической адаптации молодых специалистов на рабочем месте.

4. По мнению работодателей, современные методы и формы обучения должны быть направлены на формирование конкурентоспособности студентов вузов, а также основываться на дифференцированном и компетентностном подходе к обучению, включать проектную деятельность.

5. Замыкают рейтинг правовые дисциплины, а также дисциплины, свя-

занные с информационно-коммуникационными технологиями (по 10%). Среди предложенных правовых дисциплин преобладает нормативно-правовая база профессиональной деятельности [20, с. 51].

В связи с этим формирование готовности выпускников вузов к трудоустройству в современных условиях многопредметно, многофункционально и направлено на различные сферы деятельности. Из всех функций подготовки выпускников вузов, помимо образовательной, воспитательной и развивающей, в настоящее время важны диагностическая, прогностическая, организаторская, аналитическая и др. Логично, что готовность выпускников вузов к трудоустройству теоретически и практически базируется на универсальной и фундаментальной подготовке и предполагает, помимо овладения предметными знаниями, формирование компетенций – социальных, психолого-педагогических, экономических, правовых, информационных.

Выявленные факторы трудоустройства выпускников вузов позволяют определить особенности процесса формирования готовности выпускников вузов к трудоустройству.

*Первая особенность формирования готовности выпускников вузов к трудоустройству – практико-ориентированное обучение, направленное на приобретение опыта практической деятельности с целью достижения профессионально и социально значимых компетенций и активное вовлечение студентов в образовательный процесс.*

Неэффективное трудоустройство выпускников вузов обусловлено слабой связью вузов с производственными учреждениями (организациями) по проблемам подготовки специалистов на конкретные рабочие места.

В 2015 г. по результатам опроса студентов Астраханского государственного университета, обучающихся по направлению «Педагогическое образование» профилей «Начальное образование», «Физическое образование», «Мировая художественная культура», 61% выпускников за полгода до получения диплома не определился с будущим местом работы. Эта ситуация обусловлена низкой степенью активности самих студентов в поиске будущего места рабо-

ты, несмотря на высокий спрос со стороны работодателей.

Образовательные учреждения в большей степени ориентированы на потребности специалиста в профессиональном образовании, а не на реальные потребности региональных рынков труда. В условиях современного экономического кризиса, обуславливающего дефицит высокооплачиваемых рабочих мест, наблюдается слабая заинтересованность эффективного взаимодействия вузов с работодателями в области подготовки для них профессиональных кадров.

Таким образом, мы выделяем *вторую особенность* формирования готовности выпускников вузов к трудоустройству – *взаимодействие вуза и работодателей* через совместную деятельность по разработке вузовских основных образовательных программ (определение социального заказа и требований работодателей к выпускникам; формулировка видов деятельности и профессиональных задач, какие профессиональные действия и на каком уровне он будет способен совершить; формулировка компетенций (общекультурных и профессиональных), которые формируются у студента в процессе обучения); участие работодателей непосредственно в учебном процессе; предоставление баз для производственной практики студентов и руководство их деятельностью; создание базовых кафедр; оценка качества реализации вузовских ООП и уровня подготовки выпускников (формирование государственных аттестационных комиссий с привлечением работодателей; сертификация профессиональных квалификаций; организация стажировок преподавателей специальных дисциплин; проведение предприятиями конкурсов на лучший дипломный проект для привлечения наиболее способных студентов и др.).

Следовательно, логично вытекает необходимость осуществления целенаправленного формирования готовности выпускников вузов к трудоустройству.

Поэтому, проведя исследования и получив определенные данные о факторах, влияющих на трудоустройство выпускников вузов, сделан вывод о необходимости комплексного профориентационного содействия трудоустрой-



ству выпускников вузов, в том числе путем решения психологических проблем, связанных с предстоящим трудоустройством. К их числу относятся: профориентационные мероприятия; педагогическое консультирование по проблемам трудоустройства; мероприятия по социально-педагогическому сопровождению трудоустройства; информирование о ситуации на рынке труда, о требованиях работодателей к качественным характеристикам выпускников вузов.

Условия рынка труда диктуют необходимость введения новых требований к процессу профессионального обучения, формирования профессиональных качеств (психические, психофизиологические свойства) студентов вузов на всех ступенях образования (бакалавриат, магистратура, аспирантура). В связи с этим в следующем параграфе мы рассмотрим модель формирования готовности выпускников вузов к трудоустройству.

### **1.3. Модель формирования готовности выпускников вузов к трудоустройству**

К числу ведущих методов познания и преобразования социальных и профессиональных объектов относят моделирование. Рассмотрим содержание понятия *модель* и сущность моделирования, их определения в психолого-педагогической литературе.

Слово «модель» в переводе с французского означает «образец». «Модель – это наглядное пособие или схема, представляющая собой изображение предмета, процесса или явления при некоторой схематизации и условности изобразительных средств» [177].

В широком смысле модель – это описание, которое отражает реальность до уровня абстракции. Под термином «педагогическая модель» понимается модель педагогической деятельности, в которой передан замысел ожидаемого результата; определен его смысл; предоставлена характеристика средств и

условий, необходимых для реализации ожидаемого результата; указаны субъекты деятельности [112, с. 48].

В.А. Штофф рассматривает данное понятие в двух аспектах. С одной стороны, под моделью он понимает «мысленно или практически созданную структуру, воспроизводящую ту или иную часть действительности в упрощенной (схематизированной или идеализированной) и наглядной форме. Однако всегда модель в этом смысле выступает как некоторая идеализация, упрощение действительности. В то же время модель как составной элемент научной картины мир, содержит и момент фактизации, будучи продуктом творческого воображения, причем этот элемент в той или иной степени всегда должен быть ограничен фактами, наблюдениями, измерениями» [15, с. 72].

Существуют различные подходы к построению моделей. Так, при построении модели формирования готовности к деятельности И.Е. Сиднева доказывает, что необходимо опираться на системный и структурный подходы, которые позволяют рассматривать элементы и части в единстве, во взаимодействии ее компонентов и структурных составляющих [175].

Создание моделей – действенное средство проверки истинности и полноты теоретических представлений в различных отраслях знаний.

В настоящее время моделирование как метод исследования получил широкое распространение в различных научных областях и направлениях. Моделирование – это воспроизведение характеристик некоторого объекта на другом объекте, специально созданном для их изучения. Наличие отношений частичного подобия позволяет использовать модель в качестве заместителя или представителя изучаемой системы.

Термин «моделирование» пришел в педагогику из области технического знания. Благодаря моделированию педагогический процесс становится технологичным. В процессе и посредством моделирования создается педагогическая технология, обеспечивающая развитие участников педагогического процесса [123].

Проанализировав научную литературу (Н.М. Борытко, В.А.Сластенин,

А.В. Штофф и др.) по данной проблематике, мы установили, что в качестве структурных элементов модели выступают: цель, задачи, принципы, этапы, формы, методы и средства, обеспечивающие формирование компонентов готовности выпускников вузов к трудоустройству.

*Целью* модели выступает формирование готовности выпускников вузов к трудоустройству, обуславливающей успешное решение проблемы устройства на работу в соответствии с профессиональной подготовкой и образованием.

Модель формирования готовности выпускников вузов к трудоустройству включает методологические *подходы*: системный, компетентностный, личностно-ориентированный.

*Система* (греч.) – это объекты, обладающие целостностью и состоящие из взаимодействующих между собой и окружающей средой частей и элементов для достижения определенной цели. Системный подход означает анализ не в отдельности, а в определенной связи элементов этой системы.

В настоящее время системный подход является одним из действующих компонентов процесса научного познания. Системные представления и методологические средства отвечают потребностям современного качественного анализа, раскрывают закономерности интеграции, участвуют в построении многоуровневой и многомерной картины действительности; они играют существенную роль в синтезе научных знаний. Трудно однозначно определить сущность и содержание системного подхода – все перечисленное выше составляет его различные черты. Но если все же попытаться выделить ядро системного подхода, его важнейшие грани, то таковыми, возможно, следует считать качественно-интегральное и многомерное измерения действительности.

Действительно, изучение предмета как целого, как системы всегда имеет в качестве центральной задачи раскрытие того, что делает его системой и составляет его системные качества, его интегральные свойства и закономерности. Это законы системообразования (интеграции частей в целое), системные законы самого целого (интегральные базисные законы его структуры, функционирования и развития). Вместе с тем все изучение проблем сложности опира-

ется на системное многоуровневое и многомерное понимание действительности, дающее реальную совокупную картину детерминант явления, его взаимодействия с условиями существования, «включенности» и «вписанности» в них [6].

Системный подход – направление методологии научного познания, в основе которого лежит рассмотрение объекта как системы: целостного комплекса взаимосвязанных элементов [11].

Системный подход, являясь методологией исследования объектов как систем, имеет следующие составляющие:

- внешнее окружение, включающее в себя вход и выход системы, связь с внешней средой и обратную связь;

- внутреннюю структуру, являющуюся совокупностью взаимосвязанных компонентов, обеспечивающих процесс воздействия субъекта управления на объект, переработку входа системы в ее выход и достижение целей системы.

Применение системного подхода повышает эффективность организации и управления сложными системами, к которым относится и профессиональная деятельность.

*Системный* подход в формировании готовности выпускников вузов к трудоустройству позволяет исследовать готовность как целостное системное личностное образование.

*Личностно-ориентированный* подход основывается на теоретических положениях Ш.А. Амонашвили, Е.В. Бондаревской, Л.С. Выготского, А.Н. Леонтьева и позволяет определить основные направления личностного развития выпускников. Этот подход связан с использованием личностно-ориентированных педагогических технологий в образовательном процессе, которые инициируют выпускников на самостоятельный поиск профессиональной информации, к активным дискуссиям, выводам в процессе индивидуальной и совместной (парной, групповой) работы.

Личностно-ориентированный подход – это методологическая ориентация в педагогической деятельности, позволяющая посредством опоры на систему

взаимосвязанных понятий, идей и способов действий обеспечивать и поддерживать процессы самопознания, строительства и самореализации выпускника вуза, развития его неповторимой индивидуальности [144].

Во-первых, личностно-ориентированный подход направлен на удовлетворение потребностей и интересов выпускников вузов. Во-вторых, при использовании данного подхода преподаватель прилагает основные усилия не на формирование у студентов социально типичных свойств, а на развитие в каждом из них уникальных личностных качеств. В-третьих, применение этого подхода предполагает перераспределение субъектных полномочий в учебно-воспитательном процессе, способствующее преобразованию субъектно-субъектных отношений между преподавателями и студентами [40, с. 93].

*Компетентностный* подход (В.И. Байденко, И.А. Зимняя, В.С. Леднев, Н.Д. Никандров, А.В. Хуторской и др.) возник в рамках модернизации российского образования, поскольку ускорение темпов развития общества, новые требования к специалистам на рынке труда не позволяют ориентироваться только на сложившуюся образовательную систему. Одним из основных понятий этого подхода является понятие «компетенция», которое сегодня определяют как:

- «интегральную характеристику деловых или личностных качеств специалистов, отражающую уровень знаний, умений и навыков, опыта, достаточных для осуществления определенного рода деятельности, которая связана с принятием решений» [125, с.22];
- «круг вопросов, в которых субъект обладает познаниями, опытом и совокупность которых отражает социально-профессиональный статус и профессиональную квалификацию, а также некие личностные, индивидуальные особенности (способности) или качества, обеспечивающие возможность реализации определенной профессиональной деятельности» [77с. 417];
- «общепрофессиональные знания, умения, навыки, способности, а также готовность их актуализировать в сфере определенной группы профессий» [72];
- это знания в действии, интегративные деятельностные конструкты,

включенные в реальную ситуацию [61, с. 48];

- способность и готовность субъекта к деятельности основаны на знаниях, умениях и навыках, опыте, ценностях и склонностях, приобретенных в процессе обучения [12, с. 42];

- «сложное личностное образование, включающее не только когнитивную и операционально-технологическую составляющие, но и мотивационную, этическую, социальную и поведенческую» [66, с.40].

- это деятельностная составляющая полученного уровня образования, которая помогает проявиться (обнаружиться) знаниям, умениям и навыкам в незнакомой ситуации, т.е. являются более высоким уровнем обобщения последних [206, с. 60].

Анализ приведенных определений профессиональной компетенции показывает, что она определяется способностями, знаниями, умениями, навыками, личностными качествами и свойствами студента, полученными в процессе его обучения в вузе.

Понятие «компетенция» шире понятий «знание» и «умение», оно включает их в себя (хотя, разумеется, речь не идет о компетенции как о простой сумме знаний и умений). Обладание компетенцией превращает человека как носителя знаний в человека активного, социально адаптивного, настроенного на социализацию в обществе и влияние на общество в целях его изменения [17].

Общеввропейский проект TUNING в понятие компетенции «включает *знание и понимание* (теоретическое *знание* академической области, способность *знать и понимать*), *знание как действовать* (практическое и оперативное применение *знаний* к конкретным ситуациям), *знание как быть* (ценности как неотъемлемая часть способа восприятия и жизни с другими в социальном контексте). Компетенции представляют собой сочетание характеристик (относящихся к *знанию* и его *применению*, к позициям, навыкам и ответственностям), которые описывают уровень или степень, до которой некоторое лицо способно эти компетенции реализовать» [121].

Компетентностный подход в обучении стал применяться в профессиональной педагогике при изучении ситуации на рынке труда. Современное образование должно формировать профессиональный универсализм – способность человека менять способы и сферы своей деятельности. Выпускник вуза должен быть профессионально подготовлен: уметь работать в команде, принимать самостоятельные решения, проявлять инициативу и быть способным к инновациям. Готовность к перегрузкам, психологическая устойчивость, устойчивость к стрессовым ситуациям – вот к чему должен быть готов современный выпускник вуза, который стремится построить карьеру.

Компетентностный подход – это подход, акцентирующий внимание на результате образования, причем в качестве результата рассматривается не сумма усвоенной информации, а способность человека действовать в различных проблемных ситуациях [66].

Выделяют следующие характеристики компетентностного подхода:

– весь смысл образования состоит в том, чтобы развить у студентов способности к самостоятельному решению проблем в разных видах и сферах деятельности, используя социальный опыт, в который включен и собственный опыт студентов;

– содержанием образования является адаптированный дидактически социальный опыт решения мировоззренческих, познавательных, политических, нравственных и других проблем;

– смысл организации процесса обучения состоит в создании необходимых условий для формирования у выпускников вузов опыта, необходимого для самостоятельного решения коммуникативных, познавательных, нравственных, организационных и прочих проблем, которые и составляют содержание образования;

– при оценке образовательных результатов нужен анализ уровней образованности, которые достигнуты учениками на определенном этапе обучения [208].

Компетентностный подход находится в русле концепции непрерывного

образования и имеет целью формирование высококвалифицированных специалистов, способных адаптироваться к изменяющейся ситуации в сфере труда, с одной стороны, и продолжение профессионального роста и образования – с другой [102].

Таким образом, «компетентностный подход проявляется как обновление содержания образования в ответ на изменяющуюся социально-экономическую реальность» [201, с. 33].

Процесс формирования готовности выпускников вузов к трудоустройству должен строиться на принципах практико-ориентированности, конвертируемости, адекватности и функционального развития, которые были определены из существующих тенденций данного процесса.

*Первая тенденция проявляется в практическом отсутствии в современном профессиональном образовании возможности приобретения реального профессионального опыта, что зачастую влечет несформированность профессиональных компетенций.* В настоящее время уровень российского образования порождает разнообразные нарекания, так как в системе образования появились нововведения, вызванные перестройкой системы образования. Тем не менее, эти нововведения часто не являются освоенными и оправданными. Долгое время считалось, что при наличии высшего образования специалист может работать на любом участке производственного процесса, у него выше производительность труда, больше способности к адаптации в новых условиях. При таком подходе профессиональные навыки и умения, уровень образования, полученные студентом вуза в период обучения, стали для работодателя теми критериями, по которым проводится первоначальный отбор кандидатов.

Многие работодатели ищут специалистов, имеющих практический опыт работы, а только что получившие диплом выпускники вузов, как правило, не отвечают данному требованию. В зависимости от полученной специальности молодому специалисту без опыта работы будет проще или сложнее устроиться на работу по специальности впервые. К примеру, молодым специалистам, получившим строительное или техническое образование, зачастую устроиться на



работу легче. Можно сказать, что чем больше какая-то профессия требует специальных знаний и меньше практических навыков, тем проще устроиться на работу специалисту по этой профессии.

Работодатели предпочитают брать на работу грамотных, компетентных и ответственных сотрудников. Но выпускник вуза без опыта и высокого уровня профессионализма, как правило, не соответствует ожиданиям работодателя. Поэтому выпускники вузов представляют собой один из наиболее незащищенных слоев работников на рынке труда. Это обуславливается ужесточением работодателем требований к профессионализму, наличием трудового стажа и социальной психологической нестабильностью, что влечет низкую заработную плату молодых специалистов.

В современном мире повышаются требования к содержанию и результативности высшего образования, вузы переориентируются на большую практическую готовность выпускников. Изменяется стратегия вузов по обеспечению выпускников профессиональными компетенциями, в полной мере отвечающими требованиям современного рынка труда.

Специфика деятельности вуза проявляется в том числе и посредством его взаимодействия с предприятиями и организациями по вопросам подготовки специалистов. Но несмотря на разнообразие связей, выделяют три основные модели взаимодействия вузов и предприятий. Е.П. Ильясов рассматривает *традиционную* (или консервативную), *информационную* и *инновационную модель*. «Выбор конкретной модели зависит от приобретаемой специальности выпускников и характера установившихся взаимоотношений с предприятиями и организациями. И хотя в зависимости от специфики подготовки специалистов одна из моделей является ведущей для вуза в целом, практически все вузы в какой-то степени используют все эти модели в своей деятельности» [67, с.85].

Традиционная модель взаимодействия вуза с организациями, основанного на формировании между ними партнерских отношений в различных вопросах подготовки кадров, сохранилась со времен директивной экономики и базируется на установившихся долгосрочных договорных отношениях между ву-

зами и предприятиями. Данная модель используется в основном в вузах, где присутствует ориентация на единого заказчика и имеется постоянная потребность в узких специалистах, обладающих профессиональными знаниями и навыками для работы в данной отрасли [178].

В современных условиях консерватизм вузовской системы образования и достаточно ограниченные материально-технические возможности большинства вузов затрудняют приобретение студентами профессиональных и практических навыков, отвечающих реалиям сегодняшнего дня. Выстраивание и развитие партнерских отношений с работодателями дает вузам возможность дополнительно привлечь во все области деятельности дополнительные интеллектуальные, кадровые, организационные, материальные, финансовые ресурсы предприятий и организаций, увеличив тем самым количество реализуемых программ. А это, в свою очередь, позволяет повысить уровень подготовки специалистов и, следовательно, сделать их более конкурентоспособными на рынке труда.

Углубление партнерских отношений вузов с работодателями, в частности в сфере подготовки специалистов, реализуется со стороны вуза путем диверсификации образовательных программ и профилей подготовки, расширения элективной составляющей учебных планов и тематики выпускных квалификационных работ. Деятельность предприятия, в свою очередь, позволяет оснащать учебно-научные лаборатории современным оборудованием, привлекать к образовательному процессу высококвалифицированных сотрудников и т.д. Все это создает условия для расширения индивидуализации обучения, способствует выбору студентами образовательных направлений применительно к будущей профессиональной деятельности, позволяет уже в процессе обучения формировать профессиональную компетенцию каждого выпускника на основании потребностей работодателей. А непосредственное участие студентов в деятельности предприятий и организаций в период обучения в вузе в значительной степени облегчает последующее трудоустройство и адаптацию выпускников [74, с. 208].

Поэтому готовность выпускников вузов к трудоустройству должна строиться *на практико-ориентированном принципе*. Этот принцип предполагает осознанное освоение выбранной профессии в процессе прохождения производственных практик, в ходе взаимодействия с работодателями.

*Вторая тенденция проявляется в несоответствии существующих представлений об идеальном специалисте конкретной специальности (результате профессиональной подготовки) у выпускников и работодателей.* Современная образовательная система находится в процессе реформирования, вопросы подготовки специалистов в ней предъявляемым работодателями требованиям (наличие сформированности общекультурных и профессиональных компетенций) соответствуют достаточно мало. В соответствии с этим необходимо уделять большое внимание фактическим потребностям получаемой специальности, в соответствии с современными требованиями к ней. Так, например, современному социальному работнику необходимо изучать не просто правовые аспекты его работы, но и следить за систематическими изменениями в законодательстве, новыми механизмами его реализации и т.д.

При рассмотрении требований, которые предъявляются к студентам вузов, можно выделить как фундаментализацию их знаний, так и способности к инновациям, расширению сферы деятельности, готовность к постоянному самообучению, т.е. активность самого выпускника вуза в нахождении личной профессиональной «ниши», в стремлениях к профессиональной социализации (процесс вхождения в профессиональную среду посредством усвоения профессионального опыта, овладения ценностями профессионально сообщества). Новые повышенные требования предъявляются работодателями к выпускникам: обладание знаниями о новых технологиях, способность пользоваться сложными процедурами принятия решений, готовность к риску, коммуникативные способности, высокая степень гибкости, умение работать с различными системами мотивации, знание законов эффективного взаимодействия в профессиональном коллективе, умение руководить людьми и т.д.

Часто для работодателей молодежь более привлекательна с точки зре-

ния минимизации расходов, однако в определенных областях работникам какой-либо опыт просто необходим, поэтому выпускники без опыта занять соответствующее место в компании не смогут [114].

В связи с этим готовность к трудоустройству должна строиться на *принципе «конвертируемости»*. Этот принцип предполагает получение такого образования, которое будет позволять относительно просто осваивать новейшие профессии в будущем.

*Третья* тенденция заключается в том, что *имеющиеся в вузах специальности и профессии не всегда совпадают с запросами на рынке труда*.

В современных социально-экономических условиях выпускники вузов, получив диплом высшего профессионального образования, как правило, оказываются невостребованными на рынке труда. Одной из причин невостребованности молодых специалистов является некоторая обособленность высшего образования от реальных запросов рынка труда [52, с. 67]. Вместе с тем, существует значительное ужесточение требований работодателей к профессиям, которые востребованы в том или ином реальном секторе экономики, в связи с чем значительная часть выпускников вузов сталкивается с серьезными трудностями при трудоустройстве.

Одна из причин невостребованности на рынке труда выпускников вузов связана с тем, что будущие специалисты выйдут на рынок труда только через 4-6 лет с момента поступления. Это определяет прогнозное изучение рынка труда, характеризующийся подвижностью спроса на специалистов. Подвижность спроса на специалистов на рынке труда обуславливается экономическим процессом модернизации производства. При этом зачастую работодатели, с одной стороны, не ориентированы вкладывать ресурсы в профессиональное развитие своих работников, с другой стороны – стремятся к получению быстрого коммерческого эффекта от своей деятельности.

Это предполагает *принцип функционального развития* – обучение тем профессиям, которые востребованы на рынке труда.

Принцип функционального развития предполагает совокупное рассмот-

рение структуры и функции с приоритетом функции над структурой и предполагает то, что всякая структура имеет связь как с функцией системы, так и с ее частями. В случае появления в системе новых функций необходимо оптимизировать ее структуру, а не пытаться подогнать новую функцию под старую схему. Так как выполняемые функции образуют процессы, то имеет смысл рассматривать отдельно процессы, функции, структуры. В свою очередь, процессы сводятся к анализу потоков различных видов.

Поэтому, когда меняется конъюнктура на рынке труда, вуз должен дать такое направление подготовки или профиль подготовки, чтобы выпускник смог реализовать свои потребности в трудоустройстве.

В связи с этим необходимо учитывать изменчивость системы, ее способность к развитию, адаптации, расширению, замене частей, накоплению информации. В основу формируемой системы требуется закладывать возможность развития, наращивания, усовершенствования. Обычно расширение функций предусматривается за счет обеспечения возможности включения новых модулей, совместимых с уже имеющимися. Вместе с тем при анализе принцип функционального развития ориентирует на необходимость учета предыстории развития системы и тенденций, имеющих в настоящее время, для вскрытия закономерностей ее функционирования.

Для того чтобы система функционировала, она должна изменяться, взаимодействовать со средой.

Четвертая тенденция, которая определяет проблемность трудоустройства выпускников вузов, – *превалирующая ориентация выпускников на занятость в непромышленной сфере с установкой на высокую заработную плату; низкий уровень оплаты труда и отсутствие в большинстве организаций социальных гарантий (прежде всего перспектив обеспечения жильем); недостаточная информированность выпускников вузов об особенностях и навыках поведения на рынке труда.*

Современный отечественный рынок труда испытывает затруднения от недостатка рабочих мест с высокой производительностью, которые бы предо-

ставляли возможность получения высокой заработной платы. При этом, сохраняется устойчивая тенденция негативного отношения молодежи к работе в производственной сфере (промышленность, строительство, транспорт и т.д.). По-прежнему, по мнению выпускников вузов, более привлекательными и престижными профессиями остаются профессии экономиста, юриста, менеджера.

Молодежь, получившая вузовское образование, входя на рынок труда, плохо представляет перспективы трудоустройства, специфику своей будущей трудовой деятельности. Их представления не совпадают с фактической ситуацией на рабочем месте. Достаточно часто причиной этого является изначально неправильный выбор своей профессии из-за низкой информированности о ее специфике.

Так, по данным агентства по занятости населения Астраханской области 2016 года «численность выпускников Астраханского государственного университета, воспользовавшихся услугами службы занятости, составила 158 человек. Услугами службы занятости были вынуждены воспользоваться в основном бакалавры менеджмента, политологии, экономики и юриспруденции, документоведы, историки, лингвисты-переводчики, менеджеры государственного и муниципального управления, менеджмента организации и управления персоналом. На начало 2016 года на учете в службе занятости состоял 31 выпускник этого учебного заведения» [76].

Еще один пример, «в поиске работы в 2015 году в службу занятости обратились 82 выпускника Астраханского государственного технического университета. В числе невостребованных оказались бакалавры экономики, психологи, товароведы-эксперты, экономисты, экономисты-менеджеры, юристы» [76].

Следует обратить внимание, что в службу занятости обратились выпускники, получившие гуманитарное образование, а многочисленные выпускники данных вузов, получившие технические специальности, такие как судостроение, промышленное рыболовство и т.д., не воспользовались услугами службы занятости. Это иллюстрирует положение молодых специалистов на рынке тру-

да.

Поэтому четвертым принципом формирования готовности к трудоустройству мы выделяем *принцип адекватности*. Этот принцип подразумевает соответствие направленности системы формирования готовности выпускников вузов к трудоустройству реальному состоянию экономических процессов общества.

Принцип адекватности характеризует направленность системы профессионального образования на учет устойчивых тенденций и взаимосвязей в развитии общества, а также в ориентированности компонентов системы на ответственное и общее развитие студентов. Этот же принцип предполагает возможности прогнозирования результатов деятельности, возможных трудностей и препятствий и путей их успешного преодоления. Принцип адекватности предусматривает соответствие профессиональной подготовки конечным целям и задачам обучения.

Под понятием «формирование» мы понимаем процесс целенаправленного и организованного овладения социальными субъектами целостными, устойчивыми чертами и качествами, необходимыми им для успешной жизнедеятельности [114].

Поэтому с поступлением в высшее учебное заведение, помимо формирования специальных знаний, умений, навыков, профессиональных и общекультурных компетенций, важнейшее значение приобретает и формирование у студента готовности к конкретной профессиональной деятельности, в том числе и готовности к трудоустройству.

С учетом вышесказанного *процесс формирования готовности выпускников вузов к трудоустройству* мы рассматриваем как процесс взаимодействия преподавателей и студентов, как потенциальных субъектов трудоустройства, который направлен на самостоятельную деятельность по выполнению задач, обеспечивающих трудоустройство в соответствии с полученной специальностью.

Реализация модели формирования готовности выпускников вузов к тру-

доустройству представлена тремя этапами:

*1. Диагностический этап.* Диагностика готовности к трудоустройству выпускников вузов. Формирование мотивации к трудоустройству по специальности через развитие морально-психологических качеств (стойкости, самообладания, самоотверженности и т.д.), обеспечивающих направленность выпускников вузов на трудоустройство, развитие норм и правил уважительного отношения (в коллективе, к начальникам, подчиненным и т.д.), на которых базируется здоровый морально-психологический климат в коллективе.

*2. Процессуальный этап.* Включает направления, содержание, формы, методы и средства формирования готовности выпускников вузов к трудоустройству.

*3. Аналитический этап.* Включает оценку и прогнозирование результативности формирования готовности.

Диагностика позволяет систематизировать и наглядно оформить представления о выпускниках вузов, организовать деятельность с использованием методов, максимально раскрывающих потенциал каждого студента. Анализ результатов диагностики позволяет подобрать эффективные способы организации учебной деятельности студентов, определить перспективу развития каждого выпускника. Процесс изучения личности можно организовать по-разному. В идеале для каждой программы необходимо создавать комплекс диагностических методик, отвечающих целевым установкам образовательной программы.

Диагностика включает в себя три этапа:

I этап – организационный (подготовительный) – определяются цели, объекты, направления.

II этап – практический (диагностический) – выбор инструментария. Универсальные способы отслеживания результатов: педагогическое наблюдение; анкетирование; тестирование; тренинги; игры; собеседование.

III этап – аналитический – обработка и систематизация информации. Информация накапливается в форме таблиц, диаграмм, различных измерительных шкал.



В учебно-воспитательном процессе результаты прямо и непосредственно зависят от точности, полноты и своевременности диагностических выводов. Сравнение результатов разных этапов диагностики покажет, насколько студент продвинулся в овладении каждым из компонентов учебной деятельности с начала учебного года. Проводя педагогическую диагностику, важно зафиксировать:

- какие изменения произошли со студентом в процессе обучения;
- как изменяется его понимание требований, предъявляемых к нему по освоению образовательной программы;
- в какой помощи преподавателя он нуждается.

*На диагностическом этапе* проявляется зависимость от количества респондентов и характера вопросов, предлагаемых им, в связи, с чем В.П. Озеров подразделяет диагностику на индивидуальную, фронтальную, групповую и комбинированную [128].

Фронтальная форма диагностики позволяет контролировать небольшой по объему материал, подлежащий обязательному усвоению. Преподаватель ставит перед студентами вопросы, в обсуждении которых принимают участие все желающие, краткие ответы даются обычно с места. Данная форма контроля позволяет сочетать проверку с повторением и закреплением пройденного материала. Разновидностью фронтальной формы диагностики является комплексная проверка, которая определяет способность обучающихся применять полученные при изучении различных учебных предметов знания, умения для решения практических задач. В результате комплексной проверки преподавателем в конце занятия выставляется определенное количество баллов за активную работу на протяжении всего занятия.

Групповая форма диагностики предполагает подведение итогов выполняемой студентами работы над заданиями, которые могут быть для всех групп одинаковыми или разными. Далее организуется либо общее обсуждение работы над заданием разными группами, либо рассмотрение заданий каждой группой с привлечением к обсуждению всех студентов. Данная форма диагностики

предполагает также организацию взаимопроса студентов.

Индивидуальная форма диагностики дает возможность контролировать знания, умения и навыки отдельных студентов. В ходе проверки и оценки учитывается обстоятельность, осознанность и логичность ответа, умение доказывать и интерпретировать теоретические положения ответа, применять знания в конкретных ситуациях. С этой целью студентам задаются дополнительные вопросы преподавателем или другими студентами. Чтобы сосредоточить общее внимание на ответе конкретного студента, преподаватель использует разные приемы.

Комбинированная форма сочетает в себе индивидуальную, групповую и фронтальную формы диагностики. Достоинство подобной проверки в том, чтобы за относительно небольшое время диагностировать большее количество студентов.

Методами на этом этапе являются анкетирование, опрос, тестирование.

Анкетирование – это одно из основополагающих технических средств при проведении любого социального или социально-психологического исследования. Также это один из наиболее распространённых видов опроса, в котором коммуникация между исследователем и респондентом происходит посредством текста анкеты.

Опрос – метод сбора информации, основанный на непосредственной или опосредованной связи между исследователем и респондентом с целью получения необходимых ответов на вопросы. Это общение, благодаря которому можно быстро получить информацию, главным образом о мнениях и оценках опрашиваемых, и в этом он незаменим. Однако можно получить информацию и о фактах, событиях, в том числе о фактах прошлого. Это широкий метод, довольно надежный и способный решать многие задачи. Его принято использовать тогда, когда нужно именно узнать мнения и получить оценки, изучить ориентации респондентов, в частности аудитории.

Тестирование – это исследовательский метод, который позволяет выявить уровень знаний, умений и навыков, способностей и других качеств лич-

ности, а также их соответствие определенным нормам путем анализа способов выполнения испытуемым ряда специальных заданий. Такие задания принято называть тестами. Тест – это стандартизированное задание или особым образом связанные между собой задания, которые позволяют исследователю диагностировать меру выраженности исследуемого свойства у испытуемого, его психологические характеристики, а также отношение к тем или иным объектам. Тестирование дает возможность получить некоторую количественную характеристику, демонстрирующую у личности меру выраженности исследуемой особенности, которая должна быть соотносима с установленными для данной категории испытуемых нормами. Можно сделать вывод о том, что с помощью тестирования можно определить имеющийся уровень развития некоторого свойства в объекте исследования и сравнить его с эталоном или с развитием этого качества у испытуемого в более ранний период.

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

*На процессуальном этапе* проводится конкретная педагогическая и организационная работа, направленная на решение выявленных в результате первого этапа проблем по вопросам готовности выпускников вузов к трудоустройству.

Формами на этом этапе явились: индивидуальные (консультации, курсовая работа), групповые (тренинг, курсовая работа) и коллективные (лекции).

Преподаватели вуза в своей педагогической деятельности применяют разные методы, формы.

Индивидуальная работа проводится, когда преподаватель предлагает ин-

индивидуальные задания, руководит курсовыми работами. Во время семинарских занятий преподаватель дифференцирует задачи, организует помощь слабым студентам сильными («равный обучает равного»). Индивидуальная работа основывается на четкой организации самостоятельной работы под руководством преподавателей (разбор теории и практики).

Индивидуальные консультации – это помощь студентам в полном и глубоко освоении дисциплины, в организации их самостоятельной работы. Преподаватели проводят индивидуальные консультации со студентами, у которых возникают теоретические вопросы на определенную тему (при написании доклада, реферата; предэкзаменационные вопросы). Консультация помогает студентам восполнить пробелы в освоении определенных тем, а преподавателям лучше узнать студентов, их проблемы и трудности, прежде всего в усвоении теоретического материала, подробно разбираются возникающие проблемные ситуации, осуществляется поиск вариантов их решения.

Групповая работа позволяет индивидуально регулировать объем материала и режим работы, дает возможность формировать умение сообща выполнять работу, использовать прием взаимоконтроля. Возможность самостоятельно оценивать свою работу позволяет развивать интерес к предмету, а использование опорных сигналов (таблиц, схем, рисунков и т.п.) облегчит запоминание изучаемого материала.

Для мировой педагогики нового столетия характерен переход к таким моделям обучения, которые ставят студента в активную позицию. Учебный процесс строится как поисковая, исследовательская деятельность, в ходе которой происходит обмен мнениями, разворачиваются дискуссии. Переход от фронтальной к индивидуальным и групповым формам работы – это требование времени, а не дань моде. И в этой связи представляется не совсем оправданным то скромное место, которое пока еще занимает в вузе групповая работа.

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

делённой сфере научного знания. Часто курсовые работы выполняют по предметам, которые являются основными по специальности.

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

Тренинги направлены не только на расширение представлений о той или иной области жизни, но и на получение определенных профессиональных навыков.

Лекции – это изложение материала в устной форме, по какой - либо проблеме, методу, теме вопроса. Она должна вызывать интерес к предмету, направлять студента на самостоятельную (творческую) работу, но при этом содержать научность, идейность, доступность.

*Методами* процессуального этапа выступают учебно-исследовательские (кейс-метод, мозговая атака, дискуссия, метод проектов, деловая и ролевая игра, проблемные задания).

А.М. Долгоруков под *кейс-методом*, или методом конкретных ситуаций (от английского *case* – случай, ситуация), понимает метод активного проблемно-ситуационного анализа, основанный на обучении путем решения конкретных задач – ситуаций (решение кейсов) [54].

Метод конкретных ситуаций (*кейс-метод*) принадлежит к неигровым имитационным активным методам обучения.

Основной целью *кейс-метода* является анализ совместными усилиями группы студентов ситуации (кейса), возникающей при конкретном положении дел, и выработка практического решения; окончанием процесса можно считать оценку предложенных алгоритмов и выбор лучшего в контексте поставленной проблемы.

*Кейс-метод* – конкретные учебные ситуации, специально разработанные

на базе фактического материала для последующего разбора на занятиях. Разбор ситуаций дает студентам возможность научиться действовать в «команде», осуществлять анализ и формировать управленческие решения.

Кейсы не тождественны задачам, которые используются на семинарских и практических занятиях, поскольку цели задач и кейсов в обучении различны. Кейсовый метод способствует приобретению студентами широкого набора разнообразных навыков. При этом сами кейсы имеют большое количество решений и множество альтернативных путей, приводящих к нему. Задачи же содержат чаще всего единственное решение и один путь, ведущий к этому решению. Кроме того, задачи призваны обеспечивать материал, дающий студентам возможность изучения и применения отдельных теорий, методов, принципов [53].

Следующий метод – *дискуссия*. Это коллективное обсуждение, цель которого – выявить истину через сопоставление различных взглядов, правильное решение проблемы. Во время такого обсуждения выявляются различные позиции, а эмоционально-интеллектуальное состояние студента пробуждает желание активно мыслить. Организация дискуссии имеет три основных этапа: подготовительный, основной, заключительный.

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

Деловая игра является комплексным, многофункциональным действием, в рамках которого соединены несколько взаимосвязанных видов деятельности: анализ и поиск решения проблем, обучение, развитие, исследование, формирование коллективной деятельности.

Традиционные деловые игры имеют заранее разработанный сценарий, ориентированный на решение типичных проблемных ситуаций, имеющий целью научить участников игры оптимально решать эти проблемы.

В учебном процессе деловую игру используют с целью закрепления знаний, которые студент получает в процессе лекционных и семинарских занятий, самостоятельной работы.

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

*Проблемное задание* – обучение, при котором преподаватель, систематически создавая проблемные ситуации и организуя деятельность студентов по решению проблем, обеспечивает оптимальное сочетание их самостоятельной поисковой деятельности с усвоением готовых выводов науки. Проблемное задание направлено на формирование познавательной самостоятельности студентов, развитие их прогностического, рационального и критического мышления, а также предполагает не только усвоение результатов научного познания, но и самого пути познания, способов творческой деятельности.

Постановка студента в проблемную ситуацию рассматривается не как состояние интеллектуального напряжения, связанного с неожиданным «препятствием» движением мысли, а как состояние умственного затруднения, вызванного объективной недостаточностью ранее усвоенных обучающимися знаний и способов умственной или практической деятельности для решения возникшей задачи. Неожиданное затруднение всегда удивляет, озадачивает и стимулирует умственный поиск.

Целью метода проектов является формирование творческого мышления

обучающихся. Важной чертой проектного метода является гуманизм, внимание и уважение к личности студента, позитивный заряд, направленный не только на обучение, но и на развитие личности студентов. Проектная деятельность направлена на развитие познавательных, творческих навыков обучающихся, умений самостоятельного поиска информации, критического мышления; самостоятельной деятельности обучающихся (индивидуальной, парной, групповой), которую студенты выполняют в течение определенного отрезка времени; решение значимой для обучающихся проблемы, моделирующей деятельность специалистов какой-либо предметной области; представление итогов выполненных проектов в «осязаемом» виде (в виде отчета, доклада, стенгазеты или журнала и т.д.), причем в форме конкретных результатов, готовых к внедрению; сотрудничество обучающихся между собой и педагогом («педагогика сотрудничества»).

*Средствами* процессуального этапа выступают программа «Путь к трудоустройству», сценарии тренингов «Твоя первая работа» и «Поиск работы», комплекс проблемных заданий по решению практических ситуаций.

*Программа «Путь к трудоустройству»* направлена на ориентацию в мире профессий; умение составлять резюме; приобретение навыков в различных ситуациях, в том числе при общении с работодателем; обучение навыкам поиска работы. Данная программа определяет не только практический опыт трудоустройства, но и способствует развитию личностных качеств выпускников вузов (коммуникабельность, уверенность в себе, инициативность, творческий подход к решению проблем), т.е. делает их более конкурентоспособными на рынке труда.

*Тренинг «Твоя первая работа»* способствует формированию знаний, умений, готовности выпускников вузов, что ведет к достижению успеха в трудоустройстве и профессиональной карьере. Проведение тренингов по трудоустройству предполагает решение следующих задач: на основе теоретических знаний сформировать практические умения и навыки поиска работы, трудоустройства и построения карьеры; сформировать целостные представления о



ситуации на рынке труда, умения определять наиболее эффективные пути, средства и методы достижения успеха в профессиональном и должностном росте; обучить приемам эффективной самопрезентации.

*На аналитическом этапе* основной целью является оценка сформированности готовности выпускников вузов реализовывать полученные знания в практической деятельности и прогнозировать свое трудоустройство в соответствии с получаемой специальностью.

Основной *формами сформированности готовности выпускников вузов к трудоустройству* на аналитическом этапе является индивидуальная работа со студентами.

В переводе с греческого языка слово «прогнозирование» (prognosis) означает предвидение, предсказание. В основе прогноза лежит вероятностное суждение о состоянии изучаемого объекта или явления в будущем. Прогнозировать можно как свою будущую профессиональную деятельность, так и пути продвижения своей карьеры.

В рамках нашего исследования прогноз рассматривается как постановка или выявление определенных перспектив развития личности выпускников вузов: прогноз в учебной деятельности и прогноз в изменении личностных качеств.

Предвидение изменения знаний, умений и навыков определяет способность личности к обучению. Прогноз в учебной деятельности очень важен как для выпускника вуза, так и для преподавателя. Обученность выпускника включает наличие знаний в виде определенной информации и наличие умений и навыков при их воспроизводстве.

Существуют следующие умения прогнозировать перспективы развития выпускника вуза, обеспечивающие преподавателю успешность его взаимодействия с ним:

- умение прогнозировать свою деятельность с учетом данных, полученных в ходе диагностики;
- умение выделять перспективы развития (в учебной деятельности и

в плане личностного становления);

- умение использовать перспективы прогноза в организации взаимодействия участников учебно-воспитательного процесса;
- умение самоанализа собственных возможностей предвидения;
- умение гибко изменять прогноз в соответствии с новыми данными.

Успешность прогностической деятельности определяется системой его действий, составленной с учетом прогноза. Содержание же подобной системы зависит от цели учебно-воспитательного процесса, данных педагогической диагностики и материалов прогнозирования. Прогнозирование выполняет и функцию профилактики.

Прогнозируемые личностные изменения позволяют выпускнику выявить их ожидаемую динамику, проанализировать полученные достижения и соотнести с запланированными результатами трудоустройства.

Важную роль в прогнозировании играют данные диагностики, которые предполагают получение достоверной информации в соответствии с поставленными целями прогноза, отдельных студентов или всего коллектива. Для точного прогноза важны не только данные о состоянии диагностируемых объектов как позитивные, так и негативные, но и данные об условиях организации педагогического процесса. Это позволяет преподавателю корректировать действия и обеспечивает обратную связь. На основе результатов диагностики (изменения интеллектуального развития студента за предыдущие годы, изменения личностного развития студента за предыдущие годы) преподаватели имеют возможность изменять ситуацию, «предрешать» ее.

Результаты диагностики представляются в виде оценок. Оценивание – важный аспект прогнозирования; это установление степени изменения педагогического объекта, на который составляется прогноз [132, с. 60]. Важно определить, насколько продвинулся в своем обучении студент. На основании анализа оценок составляются примерные схемы работы, наполненные конкретным содержанием.

На этом этапе составляются индивидуальные программы для каждого

студента с вероятностью индивидуальных достижений по каждой из них: индивидуальная траектория по каждому предмету; набор возможных траекторий по разным предметам с помощью метода ассоциаций.

Многообразие траекторий дает возможность выбора той, которая может быть реализована с использованием потенциальных возможностей выпускников.

*Методами* данного этапа являются диагностика (анкетирование, тестирование), экспертные оценки, интервью, мозговая атака, сценарии, педагогическое моделирование.

Методы экспертных оценок предполагают учет субъективного мнения экспертов на будущее. Для экспертных оценок характерно предсказание будущего на основе как рациональных доводов, так и интуитивного знания. К методам экспертных оценок относятся индивидуальные экспертные оценки (интервью, сценарии) и коллективные экспертные оценки (мозговая атака). Данный метод, как правило, имеет качественный характер.

Основой метода мозговая атака выступает аккумуляция решений посредством совместного обсуждения проблемы экспертами. Для обсуждения заранее разрабатывается сценарий. Этот метод позволяет достаточно качественно и быстро оценить варианты, не ограничивая их числа. Актуализация профессионального потенциала специалистов при решении проблемной ситуации реализует генерацию идей с последующим их анализом, что ведет к формированию контридей.

*Интервью* выступает разновидностью беседы с целью сбора материала для изучения и обобщения, например, работодатель должен обладать полной информацией о выпускнике вуза при трудоустройстве. В беседе идет разговор, то есть взаимообмен информацией, каждый из участников может задать или ответить на вопрос. В интервью работодатель спрашивает потенциального сотрудника, сам свое мнение не высказывает. Интервью бывает индивидуальным и групповым.

Интервьюер – лицо, которое проводит интервьюирование. Интервьюиро-

вание в социальных исследованиях – процесс сбора первичного материала с помощью метода интервью. Метод интервьюирования полезен, когда исследователь заранее уверен в объективности ответов опрашиваемого. Так как интервью не предполагает ряда уточняющих вопросов, как в беседе. [180].

Выделяют три вида интервью: стандартизированное (вопросы предлагаются в определенной последовательности). Схема содержит необходимые пояснения к вопросам, а также описание ситуации, в которой должен проходить опрос), нестандартизированное (формулировка и последовательность вопросов по ходу могут подменяться и отличаться от первоначального замысла) и полустандартизированное [164, с. 35].

В отличие от других методов сбора эмпирической социальной информации интервью присуще активное взаимное влияние интервьюера и опрашиваемого, что существенно уменьшает достоверность результатов интервью по сравнению с анонимной анкетой. Нередко опрашиваемый руководствуется при ответе своими предубеждениями (например, против возраста или внешности интервьюера и т. д.). Поэтому интервью является наиболее сложным методом социального исследования и считается скорее «искусством», чем стандартным техническим приёмом [4, с. 18].

При использовании метода интервью происходит беседа студента с экспертом, в которой ставятся вопросы о будущем трудоустройстве выпускника вуза, различных аспектах и специфике его будущего места работы.

В настоящее время исследователи отмечают растущую тенденцию к переходу педагогики в новое качество – от описательности к моделированию и проектированию новой реальности (личности, образовательного пространства и т.д.). В современных условиях педагогика испытывает потребность в объединении всех знаний о человеке и его специальном развитии, в осмыслении особенностей его функционирования, образования, саморазвития. Для такого рода объединения знаний потребовался особый подход, который получил название «педагогическое моделирование» [24].

По мнению М.А. Викулиной и В.В. Половинкиной, любое моделирова-

ние предполагает использование абстрагирования и идеализации (особенно это относится к моделированию сложных систем, поведение которых зависит от большого числа взаимосвязанных факторов различной природы). При этом сложной задачей оказывается выбор адекватного моделиобразующего параметра и определение меры объективного соответствия [24].

Сценарное прогнозирование «является одним из эффективных инструментов предвидения тенденций и вариантов развития тех или иных социально-экономических явлений». Прогнозные сценарии включают в себя прогнозные модели, описывающие вероятные направления развития с учетом воздействия основных факторов прогнозного окружения и комплекс действий управленческого характера, направленный на минимизацию последствий кризисных ситуаций и повышение эффективности функционирования социально-экономических систем» [119].

Разработанные сценарии позволяют студентам полно и отчетливо выстроить перспективы развития будущей «карьерной лестницы», в разных ситуациях управляющих воздействий и при их отсутствии.

Средствами на этом этапе выступают: сценарий интервью «Карьерные ожидания», сценарий мозговой атаки «Особенности трудоустройство выпускников вузов в современных условиях», сценарии «Технология анализа и разработки личного плана развития карьеры» В.И. Данилова и «Технология разработки личного жизненного плана карьеры руководителя» А. Я. Кибанова.

Обучение студентов организуется в форме лекционных и практических занятий. Самостоятельная работа заключается в изучении соответствующих учебных пособий и выполнении индивидуальных заданий с последующим контролем преподавателя [197].

Этот этап включает в себя самоанализ – оценивание уровня студентами готовности к трудоустройству, осознание себя на рынке труда, т.е. рефлексия. Рефлексия – это процесс мысленного (ситуативного, перспективного или ретроспективного) анализа какой-либо профессиональной проблемы, в результа-

те которого возникает личностно окрашенное осмысление сущности проблемы и новые перспективы ее решения, а также способность к пониманию других людей. Этот феномен может одновременно выступать и как психический процесс, и как свойство, состояние субъекта [10].

Этот этап предполагает организацию производственных практик, стажировок.

Таким образом, модель формирования готовности выпускников вузов к трудоустройству предстаёт в виде целостной, достаточно динамичной педагогической системы (включает цель, содержание, формы, методы, средства, результат) и является открытой для постоянного обновления (рис. 2).

С целью проверки теоретических положений формирования готовности выпускников вузов к трудоустройству нами была проведена опытно-экспериментальная работа, представленная во второй главе.



**рис. 2. Модель формирования готовности выпускников вузов к трудоустройству**

## Выводы по главе 1

При исследовании процесса становления организации системы трудоустройства выпускников вузов были выделены следующие этапы:

Первый этап: до 1989 г. – обязательное распределение выпускников вузов, при этом работа выпускника по получаемой специальности являлась его гражданским долгом и обязанностью.

Второй этап: с 1989 г. по 1992 г. – в этот период трудоустройство выпускников высшей школы реализовывалось на основе договоров с отраслевыми министерствами, а позже непосредственное заказчиками.

Третий этап: с 1992 г. по 1999 г. – переход к рыночной модели экономики, в котором механизм планового распределения специалистов перестал действовать, а новый еще не сформировался.

Четвертый этап: с 1999 г. по настоящее время – формирование новых правил трудоустройства выпускников.

Анализ научных исследований показал, что понятие «трудоустройство» охватывает все формы трудовой деятельности, в том числе предпринимательскую деятельность, индивидуальную трудовую деятельность, профессиональную деятельность, участие в общественных или сезонных работах и т.п.

Включая в себя целый комплекс педагогических мероприятий (профессиональное обучение, содействие к адаптации на рынке труда, переобучение, профориентация, трудовая социализация и т.д.), трудоустройство рассматривается как система организационных, экономических и правовых мер, направленных на обеспечение трудовой занятости населения.

В первой главе установлено, что результатом подготовки выпускников вузов к трудоустройству является *готовность*, которая определяется как целенаправленное проявление целостной личности, выражающаяся в совокупности качеств, свойств, знаний и умений потенциального субъекта трудоустройства, определяющих его мотивацию, установки и направленность на самостоятельную деятельность по выполнению задач, обеспечивающих успешное решение проблемы устройства на работу в соответствии с профессиональной



подготовкой и образованием.

Готовность выпускников вузов к трудоустройству определяется динамической структурой, которая включает такие связанные между собой компоненты, как профессиональная мотивированность к трудовой деятельности (целостная, относительно устойчивая система психологических образований личности, актуализирующихся в разных ситуациях трудовой деятельности, побуждают к трудовой деятельности, а также регулируют поведение выпускников вузов в процессе профессиональной деятельности), профессиональные установки (система карьерных ожиданий и ценностных ориентаций выпускников вузов, направленных на вхождение на рынок труда), профессиональная определенность (осознанность профессиональных планов на будущее, проявляющихся в реализации полученного образования, профессиональных достижениях и намерениях), профессиональные знания, умения и навыки.

Анализ практики и научных исследований позволил определить факторы трудоустройства выпускников вузов как движущие силы, причины, побуждающие личность к активной социальной деятельности, влияющие на изменения личного уровня готовности к трудоустройству, определяющие сущность и направленность ее формирования в процессе профессиональной подготовки. К ним относятся внешние факторы (система профессионального образования (получение образования), региональные особенности (социально-экономическое развитие региона), информационное обеспечение по проблемам трудоустройства (информационное воздействие и косвенное управление агентами рынка труда и службами вузов) и внутренние (ценностные ориентации выпускников; мотивы выбора будущей профессиональной деятельности; особенности личностных качеств: склонности, интересы, психофизиологические качества).

*Внешние факторы* трудоустройства выпускника вуза обусловлены различными сферами окружающей среды (социальной, экономической и др.). Они задают требования к готовности высшего профессионального учебного заведения к организации педагогических условий формирования социальной

активности.

*Внутренние факторы* трудоустройства выпускника вуза обусловлены возрастными особенностями развития личности в период юности, в частности формированием самосознания, собственного мировоззрения, стремления самоутвердить свою самостоятельность, принимая ответственные решения.

Выявленные компоненты готовности выпускников вузов к трудоустройству (профессиональная мотивированность к трудовой деятельности, профессиональные установки, профессиональная определенность, профессиональные знания, умения и навыки) и факторы трудоустройства выпускников вузов позволили сделать вывод о том, что в процессе формирования готовности к трудоустройству необходимо развивать интерес у студентов к будущей профессиональной деятельности, актуализировать направленность на получаемую профессию, постоянно расширять знания о сущности и особенностях будущей профессиональной деятельности, формировать умения и навыки в ней.

Были определены тенденции трудоустройства выпускников вузов, которые проявляются:

- в практическом отсутствии в современном профессиональном образовании возможности приобретения реального профессионального опыта, что зачастую влечет несформированность профессиональных компетенций;
- в несоответствии существующих представлений об идеальном специалисте конкретной специальности (результате профессиональной подготовки) у выпускников и работодателей;
- в несовпадении с запросами на рынке труда имеющихся в вузах специальностей и профессий;
- в проблемности трудоустройства выпускников вузов (превалирующая ориентация выпускников на занятость в непроизводственной сфере с установкой на высокую заработную плату; низкий уровень оплаты труда и отсутствие в большинстве организаций социальных гарантий (прежде всего перспектив обеспечения жильем); недостаточная информированность выпускни-

ков вузов об особенностях и навыках поведения на рынке труда.

Это позволило нам определить принципы трудоустройства выпускников вузов: практико-ориентированности, конвертируемости, адекватности и функционального развития

В диссертации определено, что *процесс формирования готовности выпускников вузов к трудоустройству* мы рассматриваем как процесс взаимодействия преподавателей и студентов как потенциальных субъектов трудоустройства, который направлен на самостоятельную деятельность студентов по выполнению задач, обеспечивающих трудоустройство в соответствии с полученной специальностью.

Разработанная *модель* формирования готовности выпускников вузов к трудоустройству включает: *цель* (формирование готовности выпускников вузов к трудоустройству, обуславливающей успешное решение проблемы устройства на работу в соответствии с профессиональной подготовкой и образованием), *методологические подходы* (системный, компетентностный, личностно-ориентированный), *программу, формы* (индивидуальные, групповые и коллективные); *методы* (диагностические, учебно-исследовательские, прогностические), *средства* (анкеты (анкета готовности к трудоустройству (авторская)), заполнение резюме, диагностики (тест-опросник А.В. Зверькова и Е.В. Эйдмана «Исследование волевой саморегуляции», интервью «Карьерные ожидания», методика «Ценностные ориентации» (О.И. Мотков, Т.А. Огнева); тест на мотивацию по В. Герчикову; методика диагностики мотивации учения студентов педагогического вуза (С.А. Пакулина, С.М. Кетько), методика «Ценностные ориентации» М. Рокича, методика О.Ф. Потемкиной, методика Дембо-Рубинштейна в мотивации А.М. Прихожана, Ценностный опросник С. Шварца, Тест измерения самочувствия, активности, настроения (САН) В.А. Доскин, Н.А. Лаврентьев, В.Б. Шарай, М.П. Мирошников, тест «Способность к самоуправлению» Н.М. Пейсахова); мозговая атака «Особенности трудоустройство выпускников вузов в современных условиях», тренинг «Твоя первая работа»; сценарии «Технология анализа и разработки личного плана

развития карьеры» В.И. Данилова и «Технология разработки личного жизненного плана карьеры руководителя» А. Я. Кибанова, сценарии игры «Поиск работы. Как вести себя на рынке труда»).

Реализация модели формирования готовности выпускников вузов к трудоустройству представлена тремя этапами: диагностическим (диагностика готовности выпускников вуза и формирование их мотивации к трудоустройству по специальности), процессуальным (направления, содержание, формы и средства формирования готовности выпускников вузов к трудоустройству), аналитическим (оценка результативности модели формирования готовности выпускников вуза к трудоустройству).

## ГЛАВА 2. ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ФОРМИРОВАНИЯ ГОТОВНОСТИ ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ К ТРУДОУСТРОЙСТВУ

### 2.1. Диагностика готовности выпускников вузов к трудоустройству

Опытное-экспериментальное исследование осуществлялось с 2010 по 2016 гг. в соответствии с разработанной моделью формирования готовности выпускников вузов к трудоустройству и включало констатирующий, формирующий и контрольный этапы.

Экспериментальная работа проведена на базе факультета педагогики социальной работы и физической культуры Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Астраханский государственный университет» (г. Астрахань). В эксперименте принимало участие 250 респондентов.

Констатирующий этап эксперимента проводился в разных группах, чтобы определить, влияют ли специально организованная деятельность на формирование готовности к трудоустройству.

Всего на этом этапе эксперимента приняло участие 250 респондентов. Они были разделены на две группы – контрольную (123 человек) и экспериментальную (127 человек).

Характеристики уровней готовности к трудоустройству выпускников вузов возможно выявить на основе ориентиров, в качестве которых выступают *критерии*. Они дают возможность получить наиболее полное представление о степени сформированности компонентов готовности. Общие требования к ним таковы: адекватность, преимущественное использование объективных показателей, характеризующих успешную деятельность в широком смысле этого слова, применение нескольких показателей, характеризующих успешность деятельности.

При выборе критериев готовности к трудоустройству выпускников вузов

мы опирались на результаты проведенного анализа педагогической литературы (Л.В. Мальцев, Л.Н. Захаров, С.Н. Фокеев, Б.М. Утегенов, С.Ю. Флоровский, Г.С. Флоровская и др.), учитывали содержание компонентов готовности к трудоустройству выпускников вузов. Были выделены следующие критерии и показатели:

- *мотивационно-ценностный* (потребность в работе, волевой, эмоциональный, ценностный);
- *операционно-деятельностный* (владение способами и приемами деятельности, необходимыми знаниями, умениями (операциями) и навыками при устройстве на работу);
- *рефлексивно-оценочный* (осознание своего «Я» как субъекта деятельности, самооценка своей подготовленности к решению задач в процессе трудоустройства, владение традиционной и современной техникой саморегуляции, самоконтроль, самомобилизация, умение управлять поведением).

Анализ данных, полученных в процессе мониторинга сформированности готовности выпускников вузов к трудоустройству, позволил выделить **три уровня готовности**.

**Низкий уровень:** мотивы сформированы в отрыве от контекста трудоустройства; отсутствуют профессиональные установки; не востребована значимость получаемой профессии в иерархии ценностей выпускника; владеют техникой саморегуляции, самоконтроля на фрагментарном уровне; отсутствуют осознание своего «Я» как субъекта деятельности; самооценка своей подготовленности к решению задач в процессе трудоустройства низкая; профессиональные компетенции не сформированы: не владеют способами и приемами, самопрезентациями при устройстве на работу (неправильно заполняют резюме, не знают модели поведения при собеседовании).

**Средний уровень:** представлены отдельные, не связанные между собой мотивы профессиональной деятельности, т.е. наблюдается смешение мотивов. При этом совокупность различных мотивов может быть упорядочена студентами. Могут оценить собственные мотивы по степени значимости для своей дея-

тельности в процессе трудоустройства. Значимость получаемой профессии в иерархии ценностей выпускников стоит не на первом месте. Профессиональные установки и профессиональная определенность выражены фрагментарно. Сформулированные профессиональные знания, умения и навыки не сформулированы. При заполнении резюме допускают незначительные ошибки. При собеседовании владеют техникой саморегуляции, самоконтроля на фрагментарном уровне. Я – концепция субъекта деятельности сформулирована не в полной мере. Самооценка своей подготовленности к решению задач в процессе трудоустройства занижена.

**Высокий уровень:** данный уровень представлен мотивами, адекватными профессиональной деятельности студентов в процессе трудоустройства. Сформирована устойчивая мотивация на трудоустройство. Значимость получаемой профессии в иерархии ценностей выпускников стоит на первом месте. Четко выражены профессиональные установки и профессиональная определенность. Сформированы профессиональные знания, умения и навыки: уверенно владеют способами и приемами самопрезентации при устройстве на работу (правильно заполняют резюме, соблюдают технологию собеседования). Владеют техникой саморегуляции, самоконтроля, самомотивации. Умеют управлять своими действиями и поведением. «Я – концепция» субъекта деятельности сформулирована. Самооценка своей подготовленности к решению задач в процессе трудоустройства адекватная.

Характеристика уровней готовности приведена в таблице 1.

**Таблица 1**

**Критерии, показатели и уровни готовности выпускников вузов к трудоустройству**

Уровень	Критерий	Показатели
---------	----------	------------

Низкий	Мотивационно-ценностный	Мотивы сформированы в отрыве от контекста трудоустройства; отсутствуют профессиональные установки; не востребована значимость получаемой профессии в иерархии ценностей выпускника
	Операционно-деятельностный	Профессиональные знания, умения и навыки не сформированы: не владеют способами и приемами, операциями при устройстве на работу (неправильно заполняют резюме, не знают модели поведения при собеседовании)
	Рефлексивно-оценочный	Владеют техникой саморегуляции, самоконтроля на фрагментарном уровне; отсутствуют осознание своего «Я» как субъекта деятельности; самооценка своей подготовленности к решению задач в процессе трудоустройства низкая
Средний	Мотивационно-ценностный	Представлены отдельные, не связанные между собой мотивы профессиональной деятельности, т.е. наблюдается смешение мотивов, но совокупность различных мотивов может быть упорядочена выпускником. Выпускники могут оценить собственные мотивы по степени значимости для своей деятельности в процессе трудоустройства. Значимость получаемой профессии в иерархии ценностей выпускника стоит не на первом месте. Профессиональные установки и профессиональная определенность выражены фрагментарно
	Операционно-деятельностный	Профессиональные знания, умения и навыки не сформулированы. При заполнении резюме допускают незначительные ошибки. При собеседовании владеют техникой саморегуляции и самоконтроля на фрагментарном уровне
	Рефлексивно-оценочный	«Я – концепция» субъекта деятельности сформулирована



	сивно-оценочный	на не в полной мере. Самооценка своей подготовленности к решению задач в процессе трудоустройства занижена
Высокий	Мотивационно-ценностный	Сформирована устойчивая мотивация на трудоустройство. Значимость получаемой профессии в иерархии ценностей выпускника стоит на первом месте. Четко выражены профессиональные установки и профессиональная определенность
	Операционно-деятельностный	Сформированы профессиональные знания, умения и навыки: уверенно владеют способами, и приемами самопрезентации при устройстве на работу (правильно заполняет резюме, соблюдает технологию собеседования)
	Рефлексивно-оценочный	Владеют техникой саморегуляции, самоконтроля, самомобилизации. Умеют управлять своими действиями и поведением. «Я – концепция» субъекта деятельности сформирована. Самооценка своей подготовленности к решению задач в процессе трудоустройства адекватная

С целью диагностики уровня готовности выпускников вузов к трудоустройству использовались диагностические методики (см. таб. 2).

**Таблица 2**

**Средства диагностики уровней готовности выпускников вузов к трудоустройству**

<b>Критерий</b>	<b>Средства</b>
Мотивационно-ценностный	Методика «Ценностные ориентации» М. Рокича; Методика «Ценностные ориентации» О.И. Моткова, Т.А. Огневой; Тест на мотивацию по В. Герчикову; Методика диагностики мотивации учения студентов педагогического вуза С.А. Пакулиной, С.М. Кетько; Методика О.Ф. Потемкиной; Ценностный опросник С. Шварца; Тест измерения самочув-

	ствия, активности, настроения (САН); В.А. Доскин, Н. А. Лаврентьев, В. Б. Шарай, М. П. Мирошников психосемантическая диагностика;
Операционно-деятельност-ный	Анкета «Готовность к трудоустройству» (авторская); Заполнение резюме;
Рефлексивно-оценочный	Тест-опросник А.В. Зверькова и Е.В. Эйдмана «Исследование волевой саморегуляции»; тест «Способность к самоуправлению» Н.М. Пейсахова; Методика Дембо-Рубинштейна в модификации А.М. Прихожана.

Кратко охарактеризуем их.

Для диагностики социально-психологических установок личности мы выбрали *методику О.Ф. Потемкиной*. Она позволяет выявить степень выраженности социально-психологических установок, направленных на «альтруизм – эгоизм», «процесс – результат»:

- ориентация на процесс;
- ориентация на результат;
- ориентация на альтруизм;
- ориентация на эгоизм;
- ориентация на труд;
- ориентация на деньги;
- ориентация на свободу;
- ориентация на власть.

*Ценностный опросник С. Шварца*. Тест включает в себя оценку по шкалам: наслаждение; достижения; социальная власть; самоопределение; стимуляция; конформизм; социальность; безопасность; зрелость; поддержка традиций; социальная культура; духовность.

*Методика «Ценностные ориентации» (М. Рокич)*. Система ценностных ориентаций позволяет определить содержательную сторону направленности личности и составляет основу ее отношений к окружающему миру, к другим

людям, к себе самому, основу мировоззрения и ядро мотивации жизненной активности, основу жизненной концепции и «философии жизни».

*Методика «Ценностные ориентации» (О.И. Мотков, Т.А. Огнева).* Данная методика направлена на изучение ценностной ориентации личности, ее значимости и степени реализации. Ее удовлетворение ведет к личностному развитию и психологическому здоровью, к развитию внутренних ценностей личностного роста, привязанности и любви, служения обществу и здоровья.

Слабое удовлетворение базовых психологических потребностей ведет к развитию беспокойства, проблем с психологическим здоровьем личности, развитию большей ориентации на внешние преимущества видимого благополучия и к частичному обесцениванию внутренних преимуществ. Преобладающая ориентация на внешние ценности – это своего рода проявление психологической защиты и стремления к самоутверждению в социуме.

*Тест на мотивацию по В. Герчикову.* Тест предназначен для определения типа мотивации в соответствии с теорией В. Герчикова (преобладающий тип мотивации вашей личности (люмпенизированный, инструментальный, профессиональный, патриотический, хозяйский)). Поскольку чистых мотивационных типов практически не встречается, тест определяет только преобладающий тип мотивации, то есть только одну (самую большую) составляющую мотивационного профиля личности.

*Методика диагностики мотивации учения студентов вуза (С.А.Пакулина, С.М.Кетько).* Методика позволяет выделить во внешней и внутренней мотивации учения три группы мотивов: поступление в вуз, реально действующие профессиональные мотивы и их доминирование, определение уровней развития мотивации учения. Методика продуктивна для изучения взаимосвязи мотивации достижения успеха, мотивации учения и адаптации студентов в вузе, ценностных установок студентов в процессе обучения в вузе, психодиагностики в мотивационном тренинге и в целом для построения прогноза социального развития личности.

Анкета по определению уровня готовности выпускников вузов к трудо-

устройству (авторская). Анкета заполняется в целях обеспечения получения всеми выпускниками официальной работы за счет более ранней и реальной самооценки ими своей конкурентоспособности при трудоустройстве и работе. Она помогает целенаправленно готовиться к профессиональной деятельности при их дальнейшей учебе за счёт углубленного изучения выбранных ими предметов для получения профессиональных знаний, умений и навыков, опыта и возможностей.

*Тест-опросник А.В. Зверькова и Е.В. Эйдмана «Исследование волевой саморегуляции».* Тест-опросник позволяет определить уровень развития волевой саморегуляции. Исследование волевой саморегуляции с помощью тест-опросника проводится либо с одним испытуемым, либо с группой. Чтобы обеспечить независимость ответов испытуемых, каждый получает текст опросника, бланк для ответов, на котором напечатаны номера вопросов и рядом с ними графа для ответа.

*«Способность к самоуправлению» Н.М. Пейсахова.* Опросник «Способность к самоуправлению» (ССУ) предназначен для изучения способности человека управлять своими формами активности, способности владеть собой в различных ситуациях. Самоуправление понимается как творческий процесс, связанный с созданием нового, встречей с необычной ситуацией или противоречием, необходимостью постановки новых целей, поиском новых решений и средств достижения целей.

Теоретический анализ средств диагностики показал, насколько трудоемкой процедурой является применение проективных методик. При этом разрешающая способность большинства проективных методик далека от точных количественных измерений, что допускает их использование лишь для качественного определения некоторых черт.

Для определения уровня готовности выпускников вузов к трудоустройству в своей работе мы использовали *психосемантическую диагностику* профессиональной мотивированности, которая основана на выборе и формулировке оцениваемых понятий и оценочных признаков, а также на сборе, обработке и

интерпретации данных. При этом обработка полученных результатов требует использования компьютерной техники, что не всегда представляется возможным. Поэтому на данном этапе нами использовалось анкетирование.

В целях диагностики сформированности компонента готовности к трудоустройству – *профессиональной мотивированности к трудовой деятельности* – нами было проведено анкетирование, выявляющее желание выпускников работать по специальности (см. Прил. 1).

Результаты анкетирования показали, что в контрольных и экспериментальных группах основным мотивом к трудоустройству выпускников вузов является стремление к увеличению уровня дохода. Процентные показатели как контрольной, так и экспериментальной группы практически совпали.

Далее по степени важности причинами поиска работы стали желание трудиться без неприятностей и нервотрёпки (8,1%), стремление продвигаться по службе (6,7%), желание найти работу по специальности (9,3%) и желание работать без неприятностей (9,1%).

Итак, в результате проведенного анкетирования мы выяснили, что и в контрольных, и в экспериментальных группах большинству выпускников наряду с получением достойного денежного вознаграждения важно найти работу по специальности (57,1%), которую они получили (или получают) в вузе, стремление выделиться и проявить себя (34,8%), многие из них хотели бы работать в крупной известной компании.

Следующим этапом стало проведение тест-тренинга «Собеседование при приеме на работу».

Собеседование при трудоустройстве на работу может быть разным и непредсказуемым, многое зависит от индивидуального подхода работодателя. Выделяют следующие типы собеседований при приеме на работу: 1) по содержанию, 2) биографическое собеседование (вопросы в основном строятся вокруг профессионального опыта соискателя: опыта работы, образования, основных навыков и умений), 3) ситуационное собеседование (соискателю предлагается решение разных ситуационных задач в какой-то сфере деятельности, оценива-

ется способ мышления и ход решения).

Отметим, что в контрольной и экспериментальной группах существенных различий не наблюдалось. По итогам оценки ответов при проведении собеседования большинство студентов отдали предпочтение третьему и четвертому вариантам (89,5%), что свидетельствует об их некоторой неуверенности в себе. Эта неуверенность может стать серьезной преградой для построения карьеры, такой сотрудник будет опасаться выносить свои идеи на суд руководства, не сможет построить адекватные взаимоотношения с коллективом. Готовы к обучению 21,4% респондентов, они имеют способность самостоятельно справляться с трудностями. Пренебрегают своими интересами, не хотят прилагать усилия и, следовательно, не добиваются поставленной цели 76,4%.

По результатам применения методик мы пришли к выводу, что компонент готовности выпускников вузов как в контрольной, так и в экспериментальной группах к трудоустройству – профессиональная мотивация – сформирован у 15,8% студентов, остальные 84,2% не осознают свои профессиональные обязанности в полной мере. Это свидетельствует о том, что данный компонент следует развивать.

В целях выявления уровня сформированности компонента готовности к трудоустройству – *профессиональной определенности* и *профессиональных установок* – было проведено исследование внутриличностных изменений.

Для изучения постоянно происходящих внутриличностных изменений был использован тест измерения самочувствия, активности, настроения (САН). Данный тест состоит из 30 пар слов противоположного значения, которые отражают разные состояния самочувствия, активности и настроения (см. прил. 3). Студентам было предложено оценить степень выраженности своего состояния согласно признакам, указанным в бланке (см. таб. 3).

**Таблица 3**

**Итоговая таблица по результатам диагностирования**

<b>Состояние</b>	<b>Результаты (в баллах)</b>
------------------	------------------------------

Самочувствие	47
Активность	26
Настроение	35

В результате работы с контрольной и экспериментальной группами получены следующие данные: самочувствие оценивается в 47 баллов, что соответствует средней оценке; активность – 26 баллов (низкая оценка); настроение – 35 баллов (средняя оценка), которые свидетельствуют о том, что 60% студентов выпускных курсов требуют внимания в целях повышения их эмоционально-волевого настроения.

Для исследования самооценки студентов выпускных курсов была использована методика Дембо-Рубинштейна в модификации А.М. Прихожана (см. прил. 2).

Цель теста «Изучение уровня самооценки» – выявление уровня самооценки студентов-выпускников. Самооценка является эмоционально-ценностным компонентом самосознания личности.

В результате тестирования определено, что у выпускников вузов как в контрольной, так и в экспериментальной группах достаточно высокий уровень притязаний (68,0 баллов). Можно предположить, что такая тенденция имеет место в связи с привыканием к новой социокультурной ситуации жизнедеятельности выпускников и стремлением проявить себя в общении и взаимодействии с другими (на групповом уровне). Необходимо также отметить, что среди выпускников вузов значительно чаще встречаются выпускники с низким уровнем самооценки (менее 45 баллов), что составляет 18,3%. Вместе с тем обработка эмпирических данных позволила выявить интересную тенденцию: выпускники вузов имеют достаточно высокий уровень притязаний, а уровень их самооценки соответствует среднему значению.

По результатам проведенных измерений (исследований) можно сделать вывод о том, что такие компоненты готовности к трудоустройству, как профессиональная определенность и профессиональные установки, сформированы

только у 21,4% выпускников, а у остальных 78,6% он сформирован недостаточно как в контрольной, так и в экспериментальной группах.

Следующим компонентом готовности выпускников вузов к трудоустройству являются профессиональные знания, умения и навыки в области трудоустройства.

Проведя диагностику этого компонента, мы пришли к выводу, что как в контрольной, так и в экспериментальной группах 13,1% студентов после получения диплома обладают ими, что будет способствовать самостоятельному трудоустройству, а 86,9% нуждаются в помощи. Данные по экспериментальным и контрольным группам не различались.

Неотъемлемой частью процесса трудоустройства является обязательное представление резюме – элемента реализации современных правил делового этикета, но вместе с этим одного из самых эффективных средств саморекламы на рынке труда. Целью резюме является привлечение внимания к себе при первом и, как правило, заочном знакомстве, а также побудить работодателя пригласить потенциального сотрудника на личную встречу.

Применительно к поиску работы резюме – это описание способностей человека, которые делают его конкурентоспособным на рынке труда. Оно должно отражать три основных качества, требуемых от сотрудника: образованность, продуктивность и неограниченность способностей. Иногда можно встретить аббревиатуру CV (лат. *Curriculum Vitae*), что в буквальном переводе означает «жизнеописание», «ход жизни» и представляет собой резюме работников творческих профессий, в котором находят отражение результаты труда, но места работы не указываются. Цель обычного резюме – получение конкретного места работы, в то время как CV содержит в себе более подробную и структурированную информацию о карьерном пути человека.

В современном обществе документ, обозначенный CV или «резюме» (франц. *resume* – краткое изложение основного содержания), не столько описывает профессиональную жизнь соискателя, сколько служит основанием для приглашения на собеседование. Резюме содержит много ценной информации



как для соискателя рабочего места, так и для работодателя. Для соискателя это наилучший способ представить себя в максимально выгодном свете, а для работодателя – своеобразный метод исключения неподходящих кандидатур.

В процессе заполнения резюме выпускниками ФГБОУ ВО «АГУ» у всех участников (контрольной и экспериментальной групп) были выявлены следующие ошибки: 18,1% допустили орфографические ошибки; при заполнении резюме от руки 64,2% не следили за своим почерком – это немаловажный показатель характера человека, по которому можно определить наличие или отсутствие таких незаменимых качеств для офисного сотрудника, как аккуратность, собранность и даже ответственность; 32,4% указали информацию, не относящуюся к профессиональным качествам, например: «умение здорово справляться с домашними делами», «отличный вкус в одежде» и т.п.; у 75,8% студентов резюме содержит неточные и размытые биографические данные, отсутствует информация о профессиональном опыте.

У всех респондентов при описании профессионально-личностных качеств не указаны желание и энергия работать, способность к творчеству, нацеленность на достижение результата, целеустремленность, доброжелательность, стрессоустойчивость, т.е. качества, необходимые для успешного трудоустройства.

Для выявления уровней сформированности готовности выпускников вуза к трудоустройству мы сравнили и выявили усредненный показатель полученных результатов по каждому компоненту готовности и критериям в контрольной (КГ) и экспериментальной группах (ЭГ)(см. таб. 4).

**Таблица 4**

**Общие показатели распределения по уровням сформированности компонентов готовности выпускников вузов к трудоустройству на констатирующем этапе эксперимента**

Компонент готовности	Критерий	Низкий (%)		Средний (%)		Высокий (%)	
		КГ	ЭГ	КГ	ЭГ	КГ	ЭГ

профессиональная мотивированность к трудовой деятельности	мотивационно-ценностный	84,3	84,5	15,7	15,5	–	–
профессиональная определенность, профессиональные установки	рефлексивно-оценочный	79,7	77,2	20,3	22,8	–	–
профессиональные знания, умения и навыки	операционно-деятельностный	–	–	86,8	87,0	13,2	13,0

Констатирующий этап эксперимента выявил следующее распределение по уровням сформированности готовности выпускников вузов к трудоустройству: в контрольной группе: низкий – 54,6%, средний – 40,9%, высокий – 4,4% (см. рис. 2); в экспериментальной группе: низкий – 53,9%, средний – 41,7%, высокий – 4,3% (см. рис. 3).

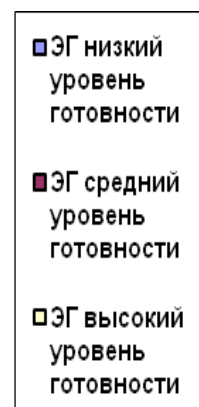
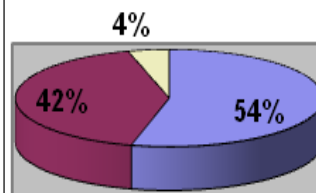
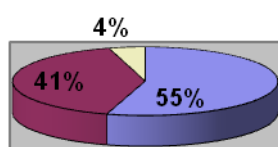


Рис. 2. Распределение по уровням сформированности готовности к трудоустройству: в контрольной группе

Рис. 3. Распределение по уровням сформированности готовности к трудоустройству: в экспериментальной группе

Для выявления независимости выборок статистической обработки данных, различия в степени однородности показателей сформированности уровня готовности выпускников вузов к трудоустройству между контрольной и экспе-

риментальной групп был использован критерий  $\phi^*$  – угловое преобразование Фишера (см. прил. 4).

По результатам математического анализа данных можно сделать следующие выводы: на констатирующем этапе эксперимента достоверных различий между количеством студентов с низким, средним и высоким уровнями сформированности готовности к трудоустройству в контрольной и экспериментальной группах не выявлено (см. таб. 5).

**Таблица 5**

**Показатели критерия  $\phi^*$  – угловое преобразование Фишера при сопоставлении уровней сформированности готовности к трудоустройству на констатирующем этапе эксперимента в контрольной (КГ) и экспериментальной группах (ЭГ)**

Уровни сформированности готовности к трудоустройству	ЭГ и КГ
Низкий	1,42
Средний	0,8
Высокий	0,95

Примечание: уровень значимости критерия  $\phi^*$  – угловое преобразование Фишера –  $p \leq 2,3$ , из таблицы мы видим, что показатели ниже показателя уровня значимости.

Полученные данные по итогам первого этапа свидетельствует о том, что необходимо формирование профессиональной мотивированности к трудовой деятельности, профессиональной определенности, профессиональных установок и профессиональных знаний, умений и навыков – компонентов готовности выпускников вузов к трудоустройству, через реализацию процессуального и аналитического этапов представленной выше модели. В следующем параграфе мы рассмотрим реализацию содержательного и аналитического этапов.

## **2.2. Процессуальный и аналитический этапы реализации модели формирования готовности выпускников вузов к трудоустройству**

При проведении формирующего эксперимента были реализованы процессуальный (в 7-м семестре) и аналитический (в 8-м семестре) этапы моделирования формирования готовности выпускников вузов к трудоустройству. В эксперименте участвовали студенты направлений подготовки бакалавриата: 39.03.02 «Социальная работа» (в экспериментальной группе (ЭГ) – 15 студентов.), 38.03.02 «Менеджмент» (в контрольной группе (КГ) – 18 студентов и 20 студентов – в ЭГ), 44.03.02 «Психолого-педагогическое образование» (в КГ – 19 студентов и 16 студентов – в ЭГ), 06.03.01 «Биология» (в ЭГ – 25 студентов.), 39.04.01 «Социология» (в КГ – 19 студентов и 15 студентов – в ЭГ.), 44.04.01 «Педагогическое образование» (в КГ – 30 студентов и 21 студент – в ЭГ.), 15.03.01 «Машиностроение» (в ЭГ – 15 студентов.), 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление» (в КГ – 23 студента.), 51.03.03 «Социально-культурная деятельность» (в КГ – 14 студентов.).

Всего в эксперименте приняло участие 250 респондентов: в КГ – 123 студента и 127 студентов – в ЭГ.

В ЭГ была разработана и реализована авторская программа «Путь к трудоустройству». Цель программы – формирование готовности будущих выпускников к трудоустройству. Задачами программы являются: ознакомление с ситуацией на рынке труда, формирование представлений о проблемах трудоустройства на современном рынке труда и моделях поведения при трудоустройстве; подготовка к самостоятельной деятельности на рынке труда; формирование профессиональных качеств, значимых для самостоятельной деятельности будущих выпускников и для трудоустройства; формирование интереса и положительной мотивации к развитию ключевых компетенций, необходимых для выполнения социальных, экономических и профессиональных функций.

Разработанная программа включает в себя 4 модуля:

*Теоретический модуль «Трудоустройство: от поиска работы – до процедуры найма».*

Основные задачи данного модуля заключаются в формировании теоретических знаний выпускников вузов по вопросам трудоустройства и изучения рынка труда, а также развитие способности к анализу проблем занятости.

Теоретический модуль представлен лекционными и семинарскими занятиями. Содержание модуля раскрывается в следующих темах: «Правовое регулирование обеспечения трудовой занятости», «Государственная политика в сфере занятости и трудоустройства», «Понятие занятости», «Успешность и конкурентоспособность на рынке труда», «Этапы моделирования профессиональной карьеры», «Формы и методы поиска работы», «Технология трудоустройства», «Этапы технологии трудоустройства: постановка целей, исследование рынка труда, информирование потенциальных работодателей, прохождение профессиональных испытаний, оформление на работу», «Активные и пассивные формы поиска работы», «Профессиональная самопрезентация», «Правила собеседования с работодателем», «Этапы адаптации на новом рабочем месте», «Оформление трудовых отношений», «Резюме, его назначение», «Структура и содержание резюме», «Резюме начинающего соискателя», «Дополнительные документы при поиске работы: анкета, сопроводительные и рекомендательные письма», «Структура и содержание сопроводительного письма», «Знакомство с оформлением трудовых отношений», «Подготовка к первому рабочему дню», «Этапы адаптации на новом рабочем месте», «Взаимодействие с различными типами людей».

Чаще всего работодателей не удовлетворяют сформированные у выпускников вузов компетенции, представляющие собой только теоретические знания. При этом для работодателей важным является сформированность практических навыков, чтобы молодой специалист сразу после окончания вуза был способен выполнять свои должностные обязанности.

Поэтому основные задачи *практического модуля «Взаимодействие с работодателями»* заключаются в формировании устойчивых связей вузов с рабо-

тодателями через проведение учебных и производственных практик, направленных на трудоустройство выпускников, участие в студенческих трудовых отрядах.

Содержание данного модуля реализуется через такие средства, как решение кейс-метода, деловые игры «Поиск работы. Как себя вести на рынке труда», «Собеседование при приеме на работу», тренинг «Твоя первая работа».

Предлагая кейс-метод, содержащий проблемные задачи, мы исходили из того, что проблема – это несоответствие фактического состояния управляемого объекта (например, производства продукции) желаемому или заданному (запланированному). Источником проблемы организации могут быть: несоответствие фактического состояния плановым нормативам на определенный момент времени; изменение целей, планов, нормативов.

По результатам анализа фактической или прогнозируемой ситуации выявляются возможности организаций, которые могут обеспечить достижение лучших результатов по сравнению с текущими или запланированными.

Совокупность факторов, вызывающих появление проблемы или возможности, называется ситуацией, а рассмотрение проблемы или возможности с учетом влияния на нее факторов ситуации позволяет описать проблемную ситуацию. Приведем типовые задачи кейс-метода, использованные нами.

#### *Ситуационная задача 1.*

Изобразите графически этапы рационально-интуитивного метода разрешения конфликтов в профессиональной деятельности. Составьте конфликтную ситуацию в профессиональной деятельности и используйте этот метод для ее решения.

#### *Ситуационная задача 2.*

Приведите примеры конфликтных ситуаций в Вашей профессиональной сфере, в которых успешно применялся стиль приспособления. Компромисс? Уклонения?

#### *Ситуационная задача 3.*

Приведите примеры конфликтных ситуаций в профессиональной дея-

тельности, в которых успешно применялся стиль переговоров и сотрудничества.

*Ситуационная задача 4.*

Разработайте комплекс мероприятий, существенно снижающий уровень конфликтности в организации.

*Ситуационная задача 5.*

Разработайте способы разрешения конфликтов между начальником и подчинённым, между коллегами.

*Ситуационная задача 6.*

Оцените свое поведение в проблемных ситуациях в профессиональной деятельности, проанализируйте свое поведение и попытайтесь изменить его в конструктивную сторону.

*Ситуационная задача 7.*

Оцените какой-либо результат своей профессиональной деятельности и определите, какие способы вы использовали. Сделайте переоценку, если результат вас не удовлетворил.

*Ситуационная задача 8.*

Вам предстоит участие в переговорах с деловым партнером. Определите основные мероприятия по подготовке переговоров.

Деловая игра «Собеседование при приеме на работу» проходила в малых группах. Цель игры – повышение конкурентоспособности выпускника вуза на рынке труда.

Каждый участник должен иметь самостоятельно составленное резюме и «имидж-картинку». Ведущий сообщает о том, что претенденты принимают участие в конкурсе на интересующую их вакансию. Они имеют подготовленное резюме, их внешний вид соответствует основным представлениям об идеале («имидж-картинка»). Теперь им предстоит подтвердить свои профессиональные притязания непосредственно при собеседовании с работодателем. Перед началом собеседования ведущий обсуждает с участниками игры направление вопросов и критерии отбора, обращая их внимание на параметры оценки про-

фессионально важных деловых и личных качеств кандидата.

Участники игры проходят собеседование в своей малой группе, в которой остальные члены группы выступают в роли работодателей. После обсуждения выдвигается один кандидат от группы, проявивший максимум необходимых качеств и полностью подтвердивший свои претензии на вакантную должность. Отобранные из малых групп участники продолжают конкурс между собой. Остальные игроки на этом этапе игры представляют коллектив организации, которая набирает новых сотрудников.

Варианты собеседования могут быть различными. Так, выбирается «совет директоров», принимающий окончательное решение о приеме на работу. Но при этом все «члены коллектива» могут задавать вопросы кандидатам, а их мнение учитывается при выборе лучшего из претендентов.

Примечание: участники игры отстаивают право занимать заявленную ими должность в соответствии со своими профессиональными предпочтениями, поэтому в финале вполне могут встретиться представители разных профессий. Оцениваться будет, прежде всего, психологическая готовность к построению профессиональной карьеры, умение убедительно обосновать свой профессиональный выбор. В условиях игры отмечается, что организация, принимающая сотрудников на работу, располагает вакансиями по различным профессиональным направлениям, но число этих вакансий ограничено.

По окончании собеседования претенденты покидают аудиторию, чтобы не участвовать в обсуждении «членами коллектива» их кандидатур. Когда «работодатели» сделали свой выбор, претенденты возвращаются в аудиторию и представитель работодателя (ведущий, председатель совета директоров) объявляет, кто из них принят на работу, характеризуя причины данного выбора.

Примечание: чаще всего выбор самого достойного кандидата сопровождается активным обсуждением, вносятся предложения отметить нескольких понравившихся работодателю претендентов. Поэтому следует предусмотреть возможность, кроме одного участника, принятого на работу, выбрать также тех, кто «принят с испытательным сроком», «приглашен на стажировку с перспек-



тивной дальнейшего трудоустройства» и т.п.

Обязательное условие: ведущий должен проконтролировать, чтобы при объявлении итогов был представлен анализ критериев выбора, отмечены типичные ошибки и сильные стороны прошедших собеседование претендентов.

В заключение участникам предлагается обсудить итоги занятия. Ведущий может стимулировать обсуждение путем вопросов о трудностях, с которыми столкнулись участники, о личном опыте, который они приобрели. Финалисты конкурса рассказывают о своем личном опыте, чувствах и впечатлениях, игравшие роль «представителей работодателя» – о своих.

Деловая игра «Технология поиска работы. Как вести себя на рынке труда» – это комплекс проблемных заданий по решению практических ситуаций (см. прил. 5).

Продолжительность игры: 45-60 мин.

Цель игры: через моделирование наиболее вероятных ситуаций на рынке труда обучить навыкам эффективного поведения.

Актуальность проблемы: рыночные отношения в сфере труда требуют отстаивания своих интересов в процессе трудоустройства в условиях жёсткой конкуренции.

В процессе деловой игры «Поиск работы. Как вести себя на рынке труда» студенты моделируют некоторые ситуации на рынке труда и при этом руководствуются советами.

Игра состоит из 5 этапов, в которых раскрываются:

- 1) качество составления резюме участников игры, его соответствие требованиям;
- 2) умение разговаривать по телефону;
- 3) подбор одежды к условиям собеседования;
- 4) участие в ролевой игре «Навык собеседования»;
- 5) результаты тестирования на соответствие вакантной должности.

В рамках исследования был проведен тренинг «Твоя первая работа» (см. прил. 6).

Цель тренинга: сформировать основы эффективной самопрезентации и создания личной бизнес-легенды, научить писать качественное «продающееся» резюме и успешно проходить собеседование и интервью любой сложности, увеличить свою профессиональную рыночную стоимость и «сконструировать» из своего образования, навыков и наработанного опыта эффективный личный бренд.

Данный тренинг проводился для выпускников вузов, которые собираются получить ожидаемый результат, повысить свою рыночную стоимость, научиться грамотно и эффективно «продавать» себя на собеседованиях.

Главная задача – обучить комплексному методу создания грамотных, качественных и «продающихся» резюме, бизнес-легенд и стратегий личного позиционирования. Далее выпускники вузов на этом этапе разрабатывают свои собственные приемы любой степени сложности, чтобы в итоге получить работу по своим запросам.

Тренинг по трудоустройству начинается с рассказа о том, как нужно разговаривать с секретарем и как вести себя с руководителем по кадрам на собеседовании (этика телефонных переговоров, уверенность и активность, вежливость и чувство собственного достоинства). Также дается информация о правилах хорошего тона и о внешнем виде соискателя, о том, какое значение имеет первая фраза, произнесенная на собеседовании, о том, что впечатление о человеке формируется в первые пять минут общения, а потом только корректируется. Кроме того, дается анализ основных ошибок в поведении соискателя на собеседовании, разбираются различные типы личности, четыре типа темперамента, предлагаются различные модели поведения, соответствующие каждому из них.

Тренинг состоит из теоретической части, которая представляет собой «выжимки» из всех разделов специализированной литературы по трудоустройству (непосредственное общение с ведущим позволяет задать интересующие вопросы, всплывающие у участника в процессе тренировки, тогда как книга или статья в газете такой возможности не предоставляют); моделирование си-

туаций, состоящих из собеседований (посвящены отработке определенного поведения при встрече с нанимателем, предлагаются различные «неудобные» или «скользкие» для соискателя ситуации, например, связанные с неловкими для него вопросами или неприятным стилем поведения работодателя).

*Программа тренинга* включает следующие этапы:

1. Эффективное позиционирование себя на «рынке» труда относительно своих умений и возможностей.
  2. Выработка стратегии по поиску работы.
  3. Составление резюме и сопроводительного письма.
  4. Подготовка к прохождению собеседования.
  5. Успешное прохождение телефонного интервью.
  6. Планирование встречи.
  7. Успешное прохождение визуального интервью с представителем компании.
  8. Успешная самопрезентация.
  9. «Правильные» ответы на психологические вопросы работодателя.
  10. Успешное прохождение существующих тестов, применяемых работодателем.
  11. Успешное прохождение проверки службой безопасности.
  12. Грамотное поведение после собеседования.
  13. Оценка предложений от работодателей и выбор оптимального решения.
  14. Заключение договора с работодателем.
  15. Грамотное поведение при испытательном сроке.
  16. Как избежать работы в «недобросовестных» компаниях.
- По результатам тренинга студент должен научиться следующему:
- 1) создавать успешное резюме и сопроводительные письма;
  - 2) увеличить количество приглашений на собеседование;
  - 3) грамотно выстраивать разговор с работодателем;
  - 4) успешно проходить телефонное интервью;

- 5) «правильно» отвечать на вопросы работодателя, в т.ч. психологические;
- 6) отлично проводить самопрезентацию;
- 7) успешно проходить собеседование;
- 8) успешно проходить предлагаемые работодателем тесты;
- 9) успешно проходить проверку службой безопасности;
- 10) получать большее количество приглашений на работу;
- 11) грамотно себя вести во время испытательного срока;
- 12) систематизировать и дополнять уже имеющиеся знания.

В тренинге используются игровые методы.

Результатами тренинга являются совершенно новое «продающее» резюме, увеличивающее число откликов работодателей; банк эффективных моделей и сценариев прохождения собеседований и интервью; ключевые навыки самопрезентации и создания личной бизнес-легенды на основе имеющихся данных о собственном образовании, навыках, способностях и опыте работы.

Для того чтобы у выпускников вузов не возникло трудностей при трудоустройстве и в первые годы работы в организации, необходимо устранить разрыв между вузовской теорией и тем, что требуется от выпускников на практике. Сделать это можно, укрепляя сотрудничество вузов с предприятиями и организациями, тем самым создавая возможности студентам получить реальное представление о рабочей обстановке на производстве или в организации.

Одним из эффективных средств формирования готовности выпускников вузов к трудоустройству на этом этапе выступают проектные задания.

Введение модуля социальной практики «Один день со специалистом» обусловливается необходимостью знакомства выпускника вуза с ситуацией на рынке труда, освоением системы понятий и представлений, необходимых для психологического анализа своей личности, формированием правильного понимания проблемы выбора профессии и умений организации оптимального поведения на рынке труда.

Изучение данного модуля призвано оказать помощь студентам в их про-

фессиональном самоопределении, устройстве их будущей карьеры. Данный модуль реализовывался посредством организации встреч, диспутов, ток-шоу выпускников вузов со специалистами. Дискуссии, ток-шоу и собеседования включали вопросы, касающиеся этапов подготовки к успешному прохождению собеседования: определение цели, сбор информации о предприятии, психологическая подготовка, имидж соискателя работы, подготовка документов, техника ведения телефонных переговоров при трудоустройстве, правила эффективного ведения переговоров с работодателем, что делать в случае отказа работодателя.

Встречи выпускников со специалистами обеспечивают повышение уровня конкурентоспособности на рынке труда, профессионально-психологической адаптации в учебном или трудовом коллективе.

Информационный модуль программы решает такие задачи, как овладение методами ориентации в мире профессий и выбора их в соответствии со своими потребностями и требованиями рынка труда, правилами поиска работы, источники информации о рабочих местах, поиск информации в печатных СМИ и в Интернете.

Объявления в средствах массовой информации. Основное преимущество и эффективность такого источника поиска – большой охват аудитории при относительно небольших финансовых издержках (все зависит от выбранного ресурса). Недостаток этого ресурса – привлечение большого количества кандидатов, которые не соответствуют требуемым характеристикам. Этот ресурс целесообразно использовать для поиска работы массовых профессий, например строительных разнорабочих, грузчиков. Для привлечения узкопрофильных специалистов информацию размещают в специализированных изданиях, например металлургических изданиях, если в компании свободна вакансия главного металлурга. Это ограничивает число потенциальных кандидатов, обеспечивает высокий качественный уровень профессионализма кандидатов, значительно облегчает и улучшает последующие этапы отбора кандидатов.

Существуют специализированные сайты по трудоустройству, на которых

соискатели размещают информацию о своем опыте работы (резюме), а компании – информацию о вакантных должностях. Возможно размещение информации о вакантной должности на специализированном портале, форуме и т.д., среди которых:

Агентство по трудоустройству в Астрахани.

([http://астрахань.отзывырф.рф/rubric/agentstva\\_po\\_trudoustroystvu-astrahan](http://астрахань.отзывырф.рф/rubric/agentstva_po_trudoustroystvu-astrahan)).

Superjob (<http://www.superjob.ru/>).

Headhunter (<http://hh.ru/>).

Hotwork (<http://hotwork.ru/>).

RABOTA.RU (<http://astrakhanskaya.rabota.ru/>).

TvoyaSpravka.RU ([http://astrahan.tvoyaspravka.ru/categories/byu-ro\\_po\\_trudoustroystvu](http://astrahan.tvoyaspravka.ru/categories/byu-ro_po_trudoustroystvu)).

По результатам реализации программы студент овладевает:

знаниями: ситуации на рынке труда города (района); факторы успешности и конкурентоспособности на рынке труда; основы моделирования профессиональной карьеры; формы и методы поиска работы, основы самопрезентации, правила собеседования с работодателем, этапы адаптации на новом рабочем месте, правила оформления трудовых отношений;

умениями: осуществлять самоанализ развития своей личности; моделировать собственную профессиональную карьеру; подготовить резюме; проходить собеседование с работодателем.

В рамках формирующего эксперимента диссертационного исследования был реализован аналитический этап модели и проведена повторная диагностика уровня готовности выпускников вузов к трудоустройству в экспериментальной и контрольной группах.

На этом этапе использовались методы прогнозирования, составлялись индивидуальные траектории развития карьеры выпускников вуза, которые могут быть реализованы с привлечением потенциальных возможностей самих выпускников.

Так, целью проведения интервью «Карьерные ожидания» выступила си-

стематизация представлений выпускников вузов об их карьерных ожиданиях. При этом решались следующие задачи: сбор и обработка информации о каждом выпускнике вуза, выявление его карьерного потенциала, наблюдение за умением выпускника вуза применять полученные функциональные знания на практике и устанавливать связь изучаемого материала с ранее изученным.

Первая группа вопросов была задана с целью определения личностного профессионального потенциала студента и выявления возможных путей его реализации и развития. Студентам задавались следующие вопросы:

- Как Вы оцениваете свое положение среди других претендентов на выбираемую Вами должность?
- Какую черту Вашего характера Вы считаете наиболее конкурентно способной при выполнении Ваших будущих профессиональных обязанностей?
- Как Вам удастся добиться понимания других людей в коллективе?
- С какого рода людьми Вы лучше всего ладите?
- Над сколькими задачами Вы можете работать одновременно?
- Как вы планируете ваш день? Опишите Ваш типичный день.
- Вспомните о кризисной ситуации, когда дела вышли из-под контроля. Почему это произошло и какова была Ваша роль в цепи событий?
- Как Вы поступаете, когда вам приходится выполнять большую работу за короткое время?

Другая группа вопросов была посвящена выявлению представлений студента о профессиональных качествах, необходимых для его будущей профессиональной деятельности. Во время беседы со студентом по этим вопросам выстраивалась траектория его представлений о профессиональных и личностных качествах, необходимых для успешного выполнения профессиональных обязанностей и карьерного роста. Были заданы следующие вопросы:

Какие личные качества необходимы для успешного выполнения Вашей будущей работы?

Как бы Вы определили благоприятную рабочую атмосферу в своей будущей профессиональной деятельности?

Еще один блок вопросов, заданный студентам, способствовал выстраиванию личной траектории карьеры. Студенты совместно с интервьюером обсуждали следующие вопросы:

Расскажите о Вашей будущей профессиональной обязанности, которую Вы будете выполнять с удовольствием?

Какова будет Ваша будущая профессиональная роль в качестве члена коллектива?

Какие профессиональные решения для вас в Вашей будущей работе будут наиболее трудными?

Являются ли необходимыми сверхурочные часы для выполнения любой работы? Объясните.

Устанавливаете ли Вы для себя цели, касающиеся продвижения Вашей будущей карьеры? Если да, то какие?

Как Вы определяете успешную карьеру?

Видите ли Вы себя на руководящей должности?

В результате проведения интервью «Карьерные ожидания» были выстроены личные возможные траектории развития будущей профессиональной карьеры студентов.

Целью мозгового штурма «Особенности трудоустройства выпускников вузов в современных условиях» явилось обобщение представлений выпускников вузов о специфике трудоустройства в современной социально-экономической ситуации, развитие коммуникативных навыков, выявление степени информированности аудитории в течение короткого периода времени.

Решались следующие задачи:

формирование коллективного представления о степени владения знаниями выпускниками вузов, актуальными для трудоустройства в современной ситуации;

развитие коммуникативных навыков выпускников вузов, умение работать в команде.



Мозговой штурм проводился путем формирования на группы по 20-25 человек.

Методика проведения мозгового штурма осуществлялась по следующему алгоритму:

1. Задать обучающимся определенную тему или вопрос для обсуждения.

2. Предложить высказать свои суждения.

3. Записывать все прозвучавшие высказывания (принимать их все без возражений). Допускаются уточнения высказываний, если они кажутся неясными (в любом случае записать идею так, как она прозвучала первоначально у выпускника).

4. Когда все идеи и мнения высказаны, нужно повторить, какое было дано задание, и перечислить все, что записано преподавателем со слов участников.

5. Обобщить все сказанное и подвести итоги, спросив участников, какие, по их мнению, выводы можно сделать из получившихся результатов и как это может быть связано с темой тренинга.

После завершения мозгового штурма (продолжительностью в среднем 4-5 минут), обсуждались все варианты ответов, выбирались основные и второстепенные.

Задание для совместного выполнения:

1. Создать тему в форуме по заданной проблеме (каждый может создать только одну).

2. В первом сообщении своей темы предложить информацию для ознакомления другими студентами.

3. Добавить ссылки на интернет-ресурсы, актуальные для заявленной темы.

4. Предложить (другим студентам группы и преподавателю) список вопросов, направленных на сбор информации для детального изучения темы.

5. Принять участие в обсуждении заявленных тем форума другими

студентами (ответить на предложенные вопросы с использованием найденной информации из Интернета, сбор дополнительных интернет-ресурсов, высказать свое мнение).

6. Преподаватель принимает участие в обсуждениях, дополняет вопросами заявленные темы.

В результате студенты коллективно генерировали идеи, высказываемые ими спонтанно, относительно особенностей трудоустройства в современных социально-экономических условиях.

На этом этапе использовался метод сценария «Технология анализа карьеры и разработки личного плана развития» В.И. Данилова. Эта технология нацелена на обеспечение рационального, обоснованного принятия решений относительно развития карьеры. Основное внимание в ней уделено вопросам образования. Сценарий включает следующие шаги [196, с. 83]:

1. Ваши навыки и ваша работа. Анализирует свое мастерство и требования текущей работы, указывает невостребованные навыки, что является одним из источников идей по поводу будущей работы. Навыки, которые требуются и которых нет, указываются как потребность в развитии.

2. Ваша жизнь и ваша работа. Выяснение ожиданий от жизни и какую роль в ней должна играть работа. Важно ответить на вопрос: как могут измениться со временем приоритеты?

3. Мир, в котором вы живете и работаете. Внимание обращается на организацию, мир работы в настоящем и в будущем. Предлагается ответить на вопрос: каким образом изменится положение в плане технического, экономического, политического, социального развития?

4. Изменение вариантов карьеры. Предлагается представить некоторые возможные варианты будущей карьеры.

5. Чему полезному для себя в будущем необходимо научиться? Исходя из выбранного варианта карьеры указывается, чему было бы полезно научиться, если он намерен следовать этим путем.

6. Как вы решаете проблемы? Нужно указать свои привычки и навыки

решения проблем.

7. Что вы планируете изучить обязательно? Этот этап помогает выбрать наиболее важные цели обучения.

8. Какой способ обучения подходит вам больше всего? Начинается процесс помощи в планах обучения. Здесь надо сделать обзор привычек, стиля и навыков обучения.

9. Насколько вы укладываетесь в поставленные сроки? Проводится анализ того, укладывается ли в сроки обучения в соответствии с техническим контекстом его работы.

10. Возможности и ресурсы для обучения. Внимание обращается на возможности и ресурсы, необходимые для реализации намеченных планов обучения.

11. Планирование своего развития. Составляется план мероприятий по индивидуальному обучению, связанному с работой и карьерой.

В результате применения этого метода студенты составили свои сценарии развития будущего трудоустройства, что позволило им с различным уровнем достоверности определить возможные тенденции их будущего трудоустройства.

При реализации сценария «Технология разработки личного жизненного плана карьеры руководителя» А.Я. Кибанова был сделан акцент на «возможность студентам стать руководителями» [195, с. 438].

Технология предназначена для планирования карьеры руководителей. В ней предлагается алгоритм самоанализа и постановки карьерных целей и задач.

По мнению А.Я. Кибанова, личный жизненный план карьеры руководителя должен состоять из трех основных разделов: оценка жизненной ситуации, постановка конечных целей карьеры и частные цели и планы деятельности.

Соответственно разработка плана карьеры включает следующие шаги.

1. Оценка жизненной ситуации.

1.1. Работа.

Имею ли я четкое представление о своей работе и ее целях? Помогает ли

моя работа достижению других жизненных целей? Каковы мои цели развития и продвижения по отношению к работе? Какую работу я хочу выполнять через 10 лет? Есть ли у меня воодушевление и мотивация? Что является для меня мотиватором сейчас? Через пять лет? Каковы сильные и слабые стороны моей мотивации? К каким мерам я могу прибегнуть, чтобы убедиться, что моя работа будет отвечать моим личным потребностям?

#### 1.2. Экономическое состояние.

Каково мое экономическое положение? Есть ли у меня личный бюджет, каков он, придерживаюсь ли я его рамок? Какие меры я могу применять для улучшения экономического положения в случае необходимости?

#### 1.3. Физическое состояние.

Какова моя общая физическая форма? На чем основана моя оценка (собственное представление, результаты медицинского обследования, тесты и т. п.)? Бываю ли я регулярно на осмотрах у врача? В каком лечебном заведении необходимо подлечиться?

#### 1.4. Социальное состояние, человеческие отношения.

Искренне ли я интересуюсь мнением и точкой зрения других? Как я их учитываю? Интересуют ли меня чужие заботы и проблемы? Интересует ли других мое мнение? Навязываю ли я другим свои мысли и мнения? Умею ли я слушать? Умею ли я ценить людей, с которыми общаюсь? Как это проявляется на практике? Стремлюсь ли я развивать людей, с которыми общаюсь? Как я забочусь о дружеских отношениях? Как я могу развивать свои отношения обратной связи?

#### 1.5. Психологическое состояние.

Каково мое психологическое состояние? На чем основана моя оценка? Какие стрессоры беспокоят меня в настоящее время? Не следует ли мне поменять работу? Какие стрессоры могут ожидать меня в ближайшем будущем? Как следует поменять образ жизни, круг общения, хобби? Нуждаюсь ли я в помощи психиатров?

#### 1.6. Семейная жизнь.

Имеются ли у меня условия для создания семьи? Следует ли завести еще одного ребенка? Уделяю ли я достаточно внимания родителям, жене, детям? Как лучше проводить досуг в кругу семьи? Куда поехать на отдых? Куда пойти учиться детям? Как помочь детям, имеющим свою семью?

2. Постановка личных конечных целей карьеры.

2.1. Целями моей карьеры являются.

2.2. Моя карьера должна осуществиться до \_\_ г., самое позднее до \_\_\_\_.

2.3. Какие факторы способствуют достижению моей карьеры.

2.4. Каковы наиболее критические пункты в достижении моей карьеры?

Что я могу сделать в этом плане?

2.5. Что мне нужно задействовать для достижения моей карьеры: время, деньги, здоровье и т. д.?

2.6. Готов ли я задействовать эти факторы или мне нужно изменить свои цели?

3. Частные цели и планы деятельности, способствующие достижению моей карьеры.

Для достижения поставленных жизненных целей мне нужно решить следующие частные задачи.

Мероприятия Время.

3.1. В области развития служебной деятельности.

3.2. В области экономического состояния.

3.3. В области здоровья.

3.4. В области социального состояния, дружеских отношений и увлечений.

3.5. В области моральной мотивации и психического состояния.

3.6. В области семейной жизни.

При этом обращалось внимание студентов на ответственность руководителя. Это способствовало осознанию возможных опасностей, как результата неудачных управленческих воздействий или неблагоприятного развития событий[81, с. 332].

Методики диагностики на аналитическом этапе использовались те же, что и при проведении констатирующего этапа эксперимента (6 семестр).

Продиагностировав в контрольной и экспериментальной группах профессиональную мотивированность студентов к трудовой деятельности, выявили следующие изменения.

В контрольной группе устойчивая мотивация на трудоустройство, значимость получаемой профессии в иерархии ценностей, профессиональные установки и профессиональная определенность повысились незначительно: на среднем уровне на – 9,8 %, на высоком уровне – на 42,1 %. Количество студентов с низким уровнем сократилось на 51,9 %. У 46% студентов фрагментарно сформированы навыки владения техникой саморегуляции, самоконтроля, самомобилизации, умение управлять своими действиями и поведением. Около 32% студентов не могут адекватно оценить свою подготовленность к решению задач трудоустройства.

В экспериментальной группе рост этого компонента на высоком уровне составил 73,7%, снизился на среднем уровне с 55,5 % до 20,3 %, на низком уровне – с 84,5 % до 6 %. Результаты диагностики показали, что большинство студентов (78%) владеют техникой саморегуляции, самоконтроля, самомобилизации, способны управлять своими действиями и поведением. Более 72 % студентов адекватно оценивают свою подготовленность к решению задач в процессе трудоустройства.

На констатирующем этапе эксперимента сформированность у выпускников профессиональной мотивированности к трудовой деятельности на низком уровне составляла – 84,5 % в ЭГ и 84,3% – в КГ, на среднем уровне – 15,5% и 15,7% соответственно.

На формирующем этапе эксперимента в ЭГ сформированность профессиональной мотивированности к трудовой деятельности на высоком уровне составила – 73,7%, а в контрольной группе – 42,1 %, на среднем уровне – 20,3 % и 25,5% соответственно, на низком уровне – 6,0 % и 32,4 % соответственно (см. рис. 4 и 5).

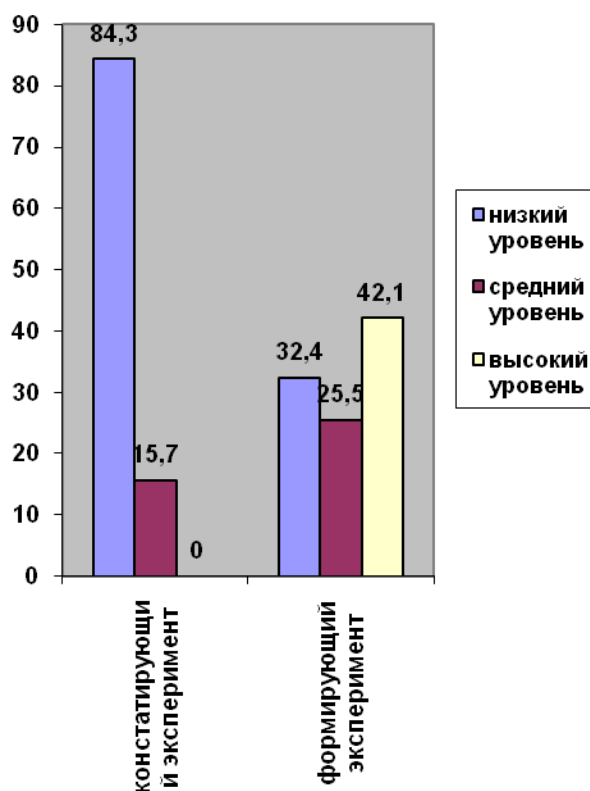


Рис. 4. Уровни сформированности студентов КГ профессиональной мотивированности к трудовой деятельности на констатирующем и формирующем этапах эксперимента

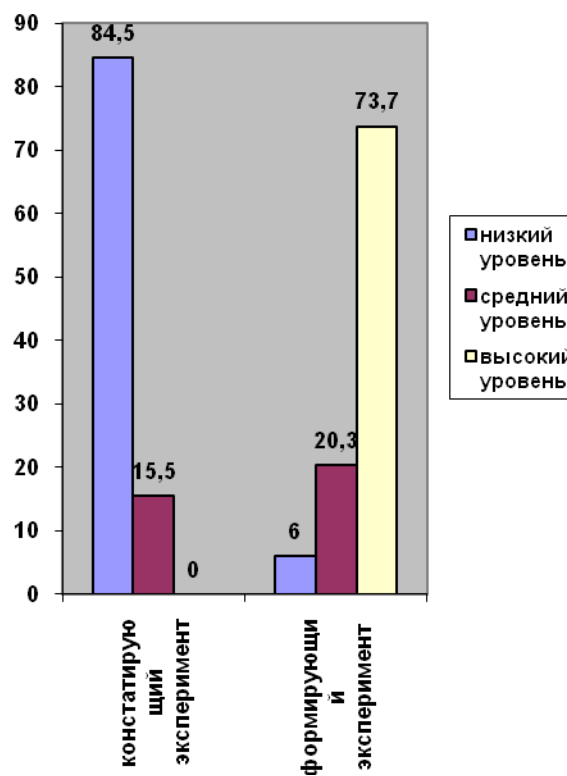


Рис. 5. Уровни сформированности студентов ЭГ профессиональной мотивированности к трудовой деятельности на констатирующем и формирующем этапах эксперимента

В КГ произошли небольшие изменения: процент сформированности профессиональной мотивированности к трудовой деятельности вырос на 26,4 %, в ЭГ – на 58,0 %.

Для диагностики сформированности компонентов готовности выпускников к трудоустройству – профессиональной определенности и профессиональных установок – использовалась методика Дембо-Рубинштейна в модификации А.М. Прихожана.

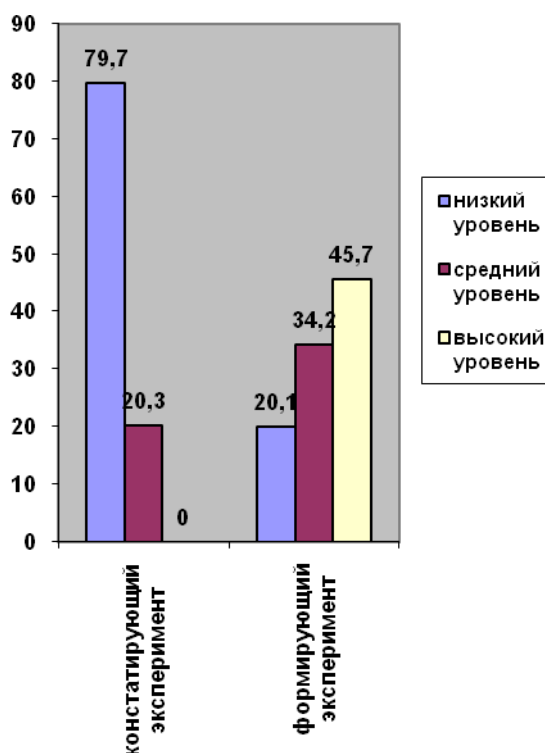


Рис. 6. Уровни сформированности у студентов КГ профессиональной определенности и профессиональных установок на констатирующем и формирующем этапах эксперимента

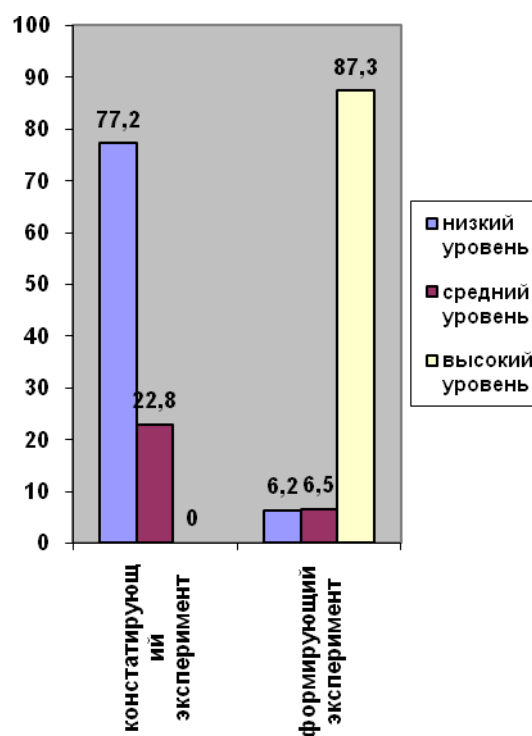


Рис. 7. Уровни сформированности у студентов ЭГ профессиональной определенности и профессиональных установок на констатирующем и формирующем этапах эксперимента

Результаты диагностики компонента готовности выпускников вузов к трудоустройству – сформированность профессиональных знаний, умений и навыков – показали, что 97,4% (на констатирующем этапе 13%) студентов ЭГ владеют необходимыми для трудоустройства знаниями, умениями и навыками на высоком уровне, а 2,6% студентов (в КГ – 86,8% студентов) владеют не в полной мере (см. рис. 8 и 9). В КГ у 76,7% студентов сформированность профессиональных знаний, умений и навыков выросла, в ЭГ – на 84,4%.



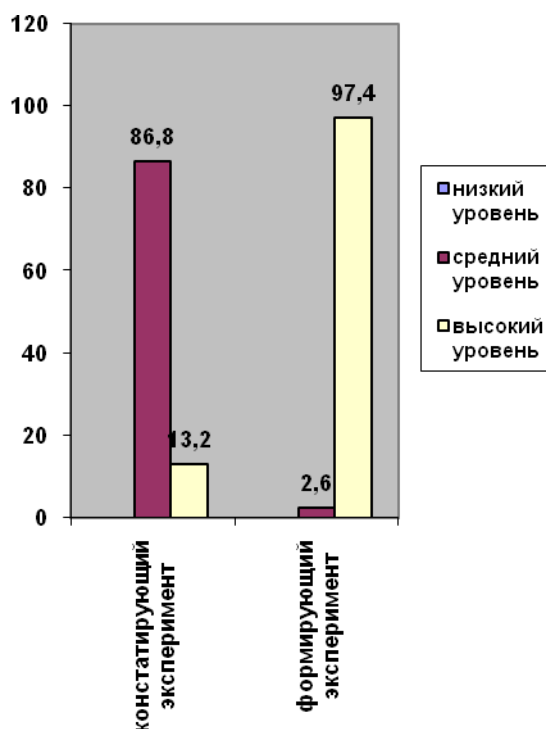


Рис. 8. Уровни сформированности студентов КГ профессиональных знаний, умений и навыков на констатирующем и формирующем этапах эксперимента



Рис. 9. Уровни сформированности у студентов ЭГ профессиональных знаний, умений и навыков на констатирующем и формирующем этапе эксперимента

Для определения эффективности разработанной модели был проведён повторный мониторинг сформированности готовности выпускников к трудоустройству в КГ и ЭГ.

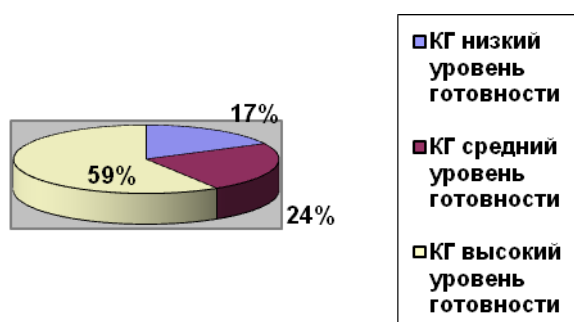


Рис. 10. Распределение выпускников по уровням сформированности готовности к трудоустройству в КГ

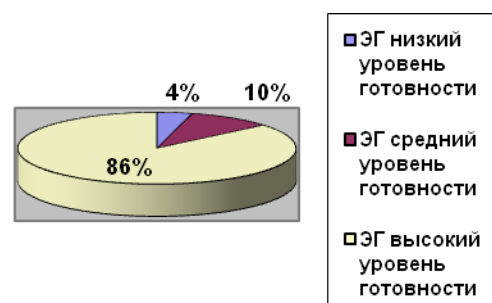


Рис. 11. Распределение выпускников по уровням сформированности готовности к трудоустройству в ЭГ

Таблица 6

**Общие показатели распределения выпускников вуза по уровням сформированности готовности к трудоустройству на формирующем этапе эксперимента**

Компонент готовности	Критерий	Низкий уровень (%)		Средний уровень (%)		Высокий уровень (%)	
		КГ	ЭГ	КГ	ЭГ	КГ	ЭГ
Профессиональная мотивированность к трудовой деятельности	мотивационно-ценностный	32,4	6,0	25,5	20,3	42,1	73,7
профессиональная определенность, профессиональные установки	рефлексивно-оценочный	20,1	6,2	34,2	6,5	45,7	87,3
профессиональные знания, умения и навыки	операционно-деятельностный	–	–	11,1	2,6	88,9	97,4

Динамика изменения сформированности готовности выпускников вуза к трудоустройству в КГ и ЭГ представлены на рисунке 12.

Полученные результаты подтверждаются данными служб занятости, центра «Планирования карьеры Астраханского государственного университета», а также самими выпускниками. Так, из 127 студентов ЭГ трудоустроились 118 выпускника, причем по полученным специальностям – 114 выпускников, что составило 89,8 % студентов ЭГ. Из 123 выпускников КГ трудоустроились по получаемой специальности 56 выпускников, что составило 45,5%.

Для проверки достоверности полученных результатов мы применяли критерий  $\chi^2$  - угловое преобразование Фишера.

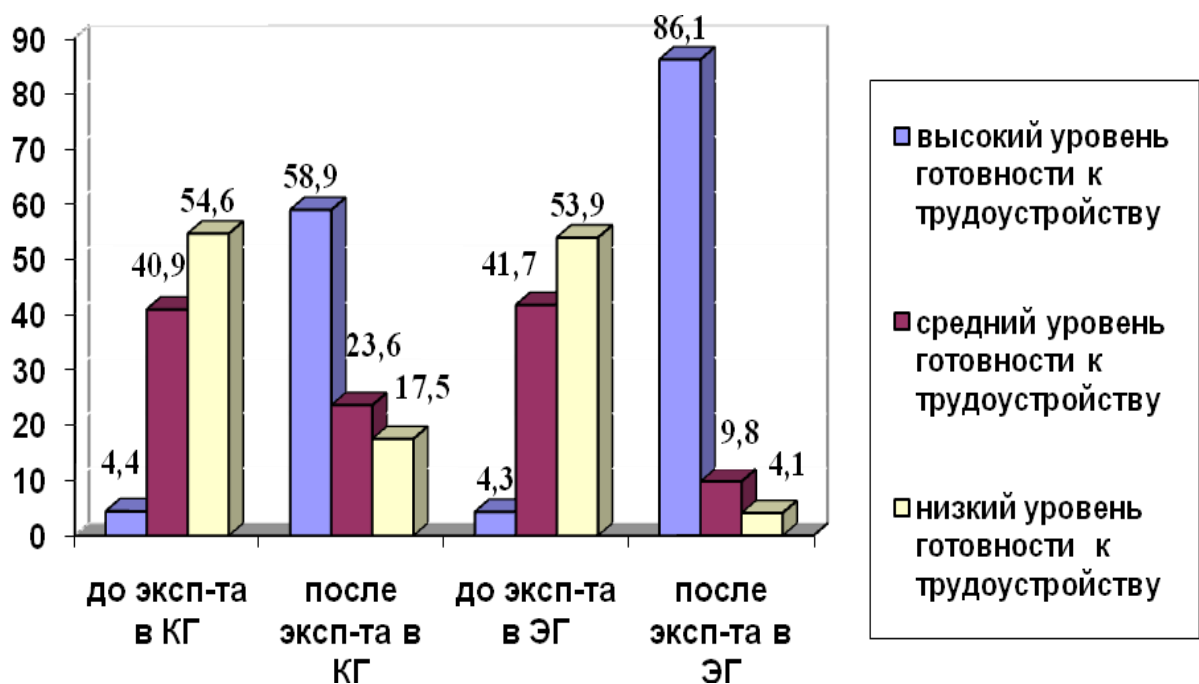


Рис. 12. Динамика изменения сформированности готовности выпускников вуза к трудоустройству в КГ и ЭГ.

Были сопоставлены выборки между начальными данными уровней сформированности готовности выпускников вузов к трудоустройству и полученными после эксперимента в ЭГ и КГ, чтобы определить достоверность динамики изменений показателей в каждой группе отдельно. Кроме того, были сопоставлены выборки, для определения достоверности отличий КГ и ЭГ.

В результате обработки данных с помощью критерия  $\phi$  - угловое преобразование Фишера (см. прил. 7) можно сделать следующие выводы:

при сопоставлении студентов с разными уровнями сформированности готовности к трудоустройству в ЭГ на констатирующем и контрольном этапах эксперимента выявлено, что после реализации модели стала достоверно большим количество студентов с высоким уровнем сформированности готовности и достоверно ниже количество студентов с низким уровнем сформированности готовности;

при сопоставлении студентов с разными уровнями сформированности готовности к трудоустройству в КГ на констатирующем и контрольном этапах эксперимента достоверных различий не выявлено;

на контрольном этапе эксперимента выявлены достоверные отличия

между КГ и ЭГ: в ЭГ достоверно больше студентов с высоким уровнем сформированности готовности к трудоустройству и достоверно ниже количество студентов с низким уровнем сформированности готовности к трудоустройству в сравнении с этими же долями в КГ (см. таб.7).

**Таблица 7**

**Показатели критерия  $\phi^*$  - угловое преобразование Фишера при сопоставлении уровней сформированности готовности к трудоустройству на контрольном этапе эксперимента в КГ и ЭГ**

Уровни сформированности готовности к трудоустройству	ЭГ и КГ
Низкий	7,08
Средний	1,25
Высокий	5,6

Примечание: уровень значимости критерия  $\phi^*$  - угловое преобразование Фишера –  $p \leq 2,3$ .

Сравнив результаты, мы сделали вывод о том, что экспериментальная проверка подтвердила эффективность проведенной опытно-экспериментальной работы по формированию готовности студентов вуза к трудоустройству.

### **2.3 Педагогические условия формирования готовности выпускников вузов к трудоустройству**

В процессе реализации разработанной модели мы выявили педагогические условия, обеспечивающие результативность формирования готовности выпускников вузов к трудоустройству:

– создание профессионально-ориентированных трудовых студенческих отрядов (педагогических, экологических, строительных и т.д.);

- сочетание видов деятельности студентов (учебной, учебно-практической, добровольческой и исследовательской деятельности);
- реализация межведомственного взаимодействия (установление долгосрочных связей между вузом, отраслевыми министерствами, ведущими предприятиями и фирмами различных форм собственности, заинтересованных в решении вопросов трудоустройства выпускников, через реализацию взаимодействия Центра мониторинга в образовании Астраханской области и вузов посредством реализации программы «Путь к трудоустройству»);
- разработка и реализация программы «Путь к трудоустройству»;
- формирование ценностных ориентаций студентов вузов на профессиональную деятельность.

Рассмотрим их более детально.

Одним из важных педагогических условий формирования готовности выпускников вузов к трудоустройству является *создание профессионально-ориентированных трудовых студенческих отрядов (педагогических, экологических, строительных и т.д.)*.

Так, например, в целях профессиональной подготовки на базе Астраханского государственного университета функционируют различные студенческие отряды, участие в которых знакомит выпускников со спецификой их профессиональной деятельности в социальной сфере, конкретно на рабочем месте (см. таб. 8).

**Таблица 8**

**Участие студентов в студенческих отрядах в 2014-2015 гг.**

<b>Направление деятельности, численность студ. отряда</b>	<b>Сфера деятельности студенческого отряда</b>
Педагогические отряды: «Пилигрим»,	Детские оздоровительные лагеря: «Янтарь», «Глобус» (г. Анапа, г. Новороссийск); «Криница»

«Астраханец» (389 человек)	(г. Геленджик); «Азов» (г. Краснодар»), «Родник» (Подмосковье); «Березка», «Чудотворы» (г. Астрахань)
Сервисный отряд «Янтарь» (76 человек)	Детские оздоровительные лагеря: «Янтарь», «Глобус» (г. Анапа, г. Новороссийск); «Криница» (г. Геленджик)
Археологический отряд (25 человек)	Археологические исследования на территории Самосдельского городища Астраханской области.
Аграрный отряд (30 человек)	Фермерские хозяйства Астраханской области: «Племенное хозяйство «Приволжский»; АО «Астррыбагрогаз»
Волонтерский отряд «Эмпатия» (119 человек)	Волонтерская работа в учреждениях Министерства социального развития и труда Астраханской области
Экологический отряд (25 человек)	Решение экологических проблем по заявкам работодателей, руководителей органов исполнительной власти на территории области

Следующим педагогическим условием формирования готовности выпускников вузов к трудоустройству – *сочетание видов деятельности студентов (учебной, учебно-практической, добровольческой и исследовательской деятельности).*

Возрастающий поток информации в настоящее время требует внедрения таких методов обучения, которые позволяют за достаточно короткий срок передавать довольно большой объем знаний, обеспечить высокий уровень овладения обучающимися изучаемого материала и закрепления его на практике.

В условиях традиционного соотношения предметной и методической подготовки процесс обучения в вузе делится по содержанию психологических механизмов на 2 периода: академический (1–3 курсы) – овладение академическими знаниями, формирование учебной деятельности; учебно-

профессиональный (4–5 курсы) –изменение академических стереотипов, формирование ориентации на профессиональную деятельность[23, с. 40].

Практика является обязательным компонентом высшего образования. Ее основные цели– овладение студентами практическими навыками, умениями и их подготовка к самостоятельной профессиональной деятельности.

Продолжительность и содержание практики регламентируются программой практики, разработанной с учетом требований законодательства, образовательных стандартов высшего образования, типовых учебных планов по специальностям (направлениям специальностей)и учебных планов учреждений высшего образования по специальностям (направлениям специальностей, специализациям).

Практика подразделяется на *учебную* и *производственную*.

В ходе прохождения *учебной* практики у студентов формируются практические навыки по выбранной ими профессии, ранее частично сформированные при изучении теоретического курса, чаще всего учебные практики студенты проходят в университете группой и под руководством преподавателя. Студентам ставят цель, которую необходимо достичь в ходе практики, знакомят с базовыми основами работы, с деловой документацией и общими обязанностями.

*Производственная* практика включает практику по профилю направления и преддипломную практику. Студент приступает к порученной работе на правах полноценного сотрудника организации, придерживается трудового распорядка и устава организации. В преддипломной практике главные обязанности практиканта – найти и проанализировать информацию, которая впоследствии будет необходима для написания выпускной квалификационной работы.

Результатом эффективного прохождения практики является формирование системных представлений о будущей деятельности, направленной на развитие эмоциональной сферы выпускников вузов; углубление и закрепление теоретических знаний по проблеме формирования готовности выпускников вузов; развитие мотивации профессиональной деятельности, профессионально важных качеств и личностных качеств, умений распознавать и управлять собственными

эмоциями; ценностно-смысловое самоопределение студентов по отношению к профессиональной деятельности, направленной на развитие мотивационной сферы (мотивация к профессиональной деятельности); обеспечение направленности образования на успешную профессиональную подготовку студентов; организация практики, обеспечивающей профессиональное саморазвитие выпускников вузов; участие в профессиональных конкурсах и профильных олимпиадах, способствующих формированию готовности выпускников вузов к трудоустройству.

Наряду с учебными и учебно-практическими видами деятельности, рассматривали добровольческую деятельность.

Добровольцы не являются «дешевой рабочей силой», их инициатива и энергия привлекаются к работе по их собственному добровольному желанию и являются катализирующим элементом в работе всего проекта.

*Волонтерство* предполагает: мотивацию, не связанную с извлечением прибыли; отсутствие компенсации от государства; мотивацию через личную вовлеченность.

*Волонтерство* – это деятельность, которая направлена на предоставление безвозмездных услуг человеку или группе людей, не являющихся родственниками волонтера, без расчета на денежное вознаграждение. Эта формулировка наиболее точно определяет значение волонтерской деятельности.

В основу волонтерской деятельности положен принцип безвозмездности и солидарности, поэтому ее мотивы базируются не на материальном вознаграждении, а на удовлетворении социальных и духовных потребностей. Волонтеры принимают активное участие в различных научно-исследовательских, социальных, благотворительных программах, которые зачастую не приносят прибыли.

Вместе с тем можно отметить и такие принципы добровольческой деятельности, как:

– безвозмездность (бескорыстность) – помощь другим людям и собственное личностное, нравственное совершенствование через оказание такой помо-



щи, которая не является условием материального благосостояния человека. Добровольческая работа имеет дополняющий характер по отношению к основной трудовой занятости и не является источником доходов, необходимых для удовлетворения естественных человеческих потребностей: еда, жилье, одежда и проч.;

– социальная значимость – добровольческая деятельность согласовывается с целями и потребностями местного сообщества, национальными интересами и принципами развития мирового сообщества. Общественная значимость добровольческой деятельности определяется ее актуальностью, своевременностью и эффективностью результатов;

– уважение индивидуальности и внутреннего мира каждого человека и принятие его как исключительной личности;

– объединение людей, выполняющих миссию добра и служения другим;

– предоставление равных возможностей для духовного, физического и интеллектуального развития всем людям, независимо от их пола, физического состояния, вероисповедания и финансового положения;

– формирование в молодых людях нравственных ценностей и лидерских качеств. *Добровольческая деятельность* – это не просто ресурс общественного развития, но прежде всего возможность полноценного личностного роста граждан, которую им предоставляет общество;

– повышение гражданской активности посредством привлечения молодежи к работе над социальными проблемами общества и предоставления возможности принимать на себя ответственность на любых уровнях деятельности волонтерской организации;

– добросовестность, ответственность за взятые на себя обязательства;

– законность – деятельность волонтера не должна противоречить законодательству РФ. Строгое следование букве закона, нормам и правилам местного сообщества – важнейшее условие всякой добровольческой деятельности. Противоправные действия волонтера не могут быть оправданы, какими бы благими побуждениями он ни руководствовался.

Следующим педагогическим условием формирования готовности выпускников вузов к трудоустройству является *реализация межведомственного взаимодействия* (функционирование базовых кафедр на предприятиях, учреждениях по профилю; установление долговременных связей между вузом, отраслевыми министерствами, ведущими предприятиями и фирмами различных форм собственности, заинтересованными общественными и другими организациями по выработке и реализации общих подходов в решении вопросов трудоустройства выпускников; взаимодействие Центра мониторинга в образовании Астраханской области и вузов посредством реализации спецкурса «Путь к трудоустройству»).

Углубление партнерских отношений вузов с работодателями, в частности, в сфере подготовки специалистов позволяет обеспечить диверсификацию образовательных программ и профилей подготовки, расширить элективную составляющую учебных планов и тематику квалификационных работ, оснастить учебно-научные лаборатории современным оборудованием, привлечь к образовательному процессу высококвалифицированных сотрудников предприятий и организаций и т.д. Это создает условия для расширения индивидуализации обучения, выбора студентами образовательных траекторий применительно к будущей профессиональной деятельности и позволяет уже в процессе обучения формировать профессиональную компетенцию каждого выпускника применительно к потребностям конкретного работодателя. А непосредственное участие студентов в деятельности предприятий и организаций в период обучения в вузе в значительной степени облегчает последующее трудоустройство и адаптацию выпускников.

Расширение партнерских отношений с работодателями в научной и научно-производственной сферах деятельности позволяет объединить научный и научно-технический потенциал вузов, предприятий и организаций в решении различных научно-технических и производственных проблем и включить в их решение инновационный потенциал вузов. Это также способствует открытию новых наукоемких инженерных специальностей и специализаций, опирающихся

ся на применение новейших технических средств, программного обеспечения и высоких технологий.

Все это приводит к активному развитию партнерских отношений и формированию новой интеграционной модели их взаимодействия.

Динамика развития современного общества требует преобразования ведущих вузов страны в центры эффективного сотрудничества науки, образования, производства и бизнеса. Поэтому взаимодействие вузов и работодателей следует рассматривать не как единовременную благотворительную акцию со стороны последних, а как долговременную взаимовыгодную совместную деятельность по решению самых разнообразных задач и, прежде всего, задачи подготовки и адаптации в научном, технологическом, производственном процессе специалистов, способных к решению самых трудных и амбициозных профессиональных задач. Укрепление партнерских отношений вузов с организациями и предприятиями необходимо также и для усиления влияния общества на деятельность отдельных вузов и вузовского сообщества в целом.

Основным стимулом формирования партнерских отношений является заинтересованность сторон во взаимовыгодном сотрудничестве в области подготовки высококвалифицированных кадров, укреплении материально-технического обеспечения учебного процесса, модернизации производства и выпускаемой продукции. Все это повышает конкурентоспособность партнеров [115, с. 336].

Для выявления того, как эти заинтересованные стороны достигают своих целей за счет обеспечения качества подготовки специалистов, следует построить соответствующие деревья целей. При этом необходимо рассмотреть только те ветви, которые так или иначе связаны с качеством подготовки молодых специалистов.

Стратегические партнеры, вкладывая ресурсы в развитие вуза, имеют право и должны участвовать в оценке качества выпускников, учебных программ и планов, выработке рекомендаций по развитию новых форм профессиональной подготовки специалистов, оценке качества научных исследований в вузе, под-

бору преподавателей. Это реализуется через участие представителей предприятий – стратегических партнеров в работе экспертных советов вузов по основным научно-образовательным направлениям.

Для укрепления заинтересованности бизнес-сообщества в подготовке молодых специалистов в вузе необходимо участие работодателей в учебном процессе и научно-исследовательской работе студентов.

Работодатели могут являться руководителями, рецензентами курсовых и дипломных работ студентов. Например, в 2014-2015 учебном году в защите дипломных работ выпускников Астраханского государственного университета приняли участие представители компаний:

– по специальности «Геология и геохимия горючих ископаемых»: ООО «Буровая компания Евразия»; АО «Кавказ-транс-Ойл», ЗАО «Калмпетрол», ОАО «Газпром»;

– по специальности «Государственное и муниципальное управление»: Управление по жилищной политике Астраханской области; Отделение Пенсионного фонда РФ по Астраханской области; Администрация МО «Наримановский район»; Федеральная служба финансового бюджетного надзора Астраханской области; Астраханская таможня, Министерство экономического развития Астраханской области и др.;

– по специальности «Экономическая теория»: ООО ССЗ «Красные Баррикады»; ГΠΑО «ДСУ № 3»;

– по специальности: «Вычислительные машины, комплексы, системы и сети»: АФ ОАО «ЮТК», ООО «Центр обучения Пилот-Информ»;

– по специальности «Управление качеством»: ООО «Каспийская энергия – Проекты», ООО АТК «Астратекс», ООО «Трусовский хлебозавод»;

– по специальности «Менеджмент организации»: ООО «Волго-строй Сервис», ООО «МГ-транс», ООО «АГРО ЭКО Продукт»;

– по специальности «Природопользование и землеустройство»: Управление сельским хозяйством МО «Камызякского района»; ОАО «Российские железные дороги» (Приволжская железная дорога), Федеральная служба по надзо-

ру в сфере природопользования по Астраханской области; МУП г. Астрахани «Астрводоканал»; ООО «Газпром добыча Астрахань»; Управление Роснедвижимости по Астраханской области»; Управление Федеральной службы по ветеринарному и фитосанитарному надзору по Астраханской области, ООО «Газпромэнерго»;

– по специальности «Журналистика»: АГТРК «Лотос»; редакция газеты «Волга»;

– по специальности «Картография»: Гидрометслужба Каспийской Флотилии; ФГУП «Астраханское аэрогеодезическое предприятие»; ОАО «Астраханская геофизическая экспедиция», ФГУП «Русловый участок р. Волга»; ГП Астраханской области «Геоинформационный центр»; ФГУП «Кадастровая палата Астраханской области»;

– по специальности «Социальная работа»: Министерство труда и социального развития Астраханской области, администрация Икрянинского района, ГУ «Реабилитационный центр «Русь», Центр социальной защиты Трусовского района г. Астрахани и др.

Активное участие и содействие в проведении ярмарок вакансий принимают. Управление по образованию и науке администрации г. Астрахани, руководители школ и внешкольных учреждений, предприниматели, представители бизнеса. Среди промышленных предприятий – ОАО «Астраханьгазпром», ОАО «ССЗ «Красные Баррикады», ЗАО «СРЗ им. Ленина», ООО ПКФ «Дюна-Аст», Астраханский стекольный завод, Группа компаний «Пилот» и др.

Взаимодействие с внешними партнерами организуется и на этапах формирования регионального компонента учебных планов, определения баз практик студентов, содействия выпускникам в трудоустройстве.

Постоянно проводимые мониторинговые исследования, определяющие основные критерии работодателей к профессионально значимым качествам будущего молодого специалиста, свидетельствуют, что уровень подготовки выпускников вузов удовлетворяет критериям регионального рынка труда. Работодатели отмечают профессионализм, социальную креативность, коммуникатив-

ные и организаторские способности, компьютерную подготовку, инновационное мышление, социальную активность и другие качества молодых специалистов – выпускников АГУ.

Полноценное развитие профессиональных умений и навыков невозможно без организации специальных мероприятий, которые позволяют продемонстрировать умения, уже имеющиеся в арсенале студента, и повысить уровень профессиональной компетенции. Это возможно через участие в профильных олимпиадах и профессиональных конкурсах, способствующих формированию профессиональных навыков и умений студентов, необходимых для дальнейшего трудоустройства.

Следующее педагогическое условие формирования готовности выпускников вузов к трудоустройству – *формирование ценностных ориентаций выпускников вузов на профессиональную деятельность.*

Как отмечает К.А. Володин, стадия профессиональной подготовки (фаза адепта) характеризуется тем, что человек выбрал учебное заведение или форму обучения психологически стал более или менее выраженным приверженцем некоторой профессиональной общности. В данной фазе происходит освоение системы основных ценностных представлений, характеризующих профессиональную общность, а также овладение специальными знаниями, умениями, навыками, необходимыми и важными для будущей профессиональной деятельности, «для жизни», для успешного «профессионального старта». Развиваются профессионально важные личные качества, структурируются системы этих качеств. Формируется профессиональная пригодность, понимаемая как системная организация субъекта и объекта (субъекта в специфической профессиональной среде) и выражающаяся в сочетании успешности учебно-профессиональной, трудовой деятельности с удовлетворенностью избранным путем [23, с. 40].

Одними из распространённых форм мотивации студентов к трудоустройству являются ярмарки вакансий, Дни карьеры, Форумы по трудоустройству с участием работодателей. За 2012-2015 годы было представлено более 2 тысяч вакансий.

Так, с целью координирования действий всех структурных подразделений университета по эффективному управлению процессом трудоустройства выпускников в Астраханском государственном университете в июне 2006 г. создан Центр планирования карьеры.

Исходя из поставленной цели, деятельность Центра направлена на установление долговременных связей между вузом, отраслевыми министерствами Астраханской области, ведущими предприятиями и фирмами различных форм собственности, заинтересованными общественными и другими организациями по выработке и реализации общих подходов в решении вопросов трудоустройства выпускников.

Выпускник может найти поддержку со стороны вуза, в котором получил образование, обратившись в Центр содействия по трудоустройству выпускников, и работники Центра, используя все возможности и связи с городскими и областными организациями содействия трудоустройству, окажут помощь в решении возникших проблем. Для создания благоприятной обстановки доверия между Центром, работодателем и выпускником в АГУ постоянно проводятся различные мероприятия: ярмарки вакансий, Дни карьеры, встречи с работодателями и работниками областных и городских органов занятости населения. Университет принимает участие в проводимых городскими и областными организациями мероприятиях, на которые обязательно приглашаются работодатели, руководители органов власти и представители молодежных и коммерческих организаций.

Одним из направлений деятельности Центра является индивидуальная работа со студентами, которая предполагает решение следующих задач:

- профориентация студентов через вовлечение в учебно-социальную среду высшего учебного заведения, ознакомление с традициями и условиями обучения профессии, достижениями науки и технологий в профессиональных областях, карьерными успехами выпускников вузов;
- построение личностно-ориентированной траектории карьеры студента на основе современных инновационных технологий в период обучения в вузе;

– формирование коммуникационной площадки как позитивной творческой среды для самоактуализации, познания студентами собственных возможностей и адаптационного потенциала в построении карьерной стратегии.

В индивидуальной работе со студентами и выпускниками используются следующие методы: анкетирование, беседа, тестирование, курсовое обучение, проектная деятельность с целью дальнейшего их профессионального роста, получения дополнительных знаний и навыков, расширения их представлений о рынке труда.

Ежегодно проводится мониторинг карьерных ожиданий выпускника. В 2013-2015 учебном году в анкетных опросах приняли участие более 3 тысяч выпускников. Результаты диагностических исследований учитываются при формировании программ курсового обучения, тематики групповых и индивидуальных консультаций, планировании встреч, бесед, мастер-классов и круглых столов с участием работодателей и общественности, разработке студенческих проектов.

В рамках дополнительного обучения студентов и выпускников, подготовки их к рынку труда организовано курсовое обучение по направлениям: «Лидерство и командообразование в профессиональном пространстве» (1-3 курсы), «Старт в будущее» (3-5 курсов и магистратуры), «Основы ведения бизнеса в агропромышленном комплексе» (студенты аграрного факультета), «Школа вожака», «Основы бережливого производства», «Предпринимательство – путь к успеху». За истекший период выдано 605 сертификатов.

Индивидуальная работа со студенческой молодежью осуществляется при активном участии Студенческого Совета по профориентации и планированию карьеры по следующим направлениям: профориентация будущих студентов через вовлечение в учебно-социальную среду высшего учебного заведения; ознакомление с традициями и условиями обучения профессии, достижениями науки и технологий в профессиональных областях, карьерными успехами выпускников вузов. Для реализации этих задач сформированы пять проектных команд в количестве 15 человек, студенческая команда волонтеров в количестве 20 чело-



век.

Следующим педагогическим условием, повышающим формирование готовности выпускников вузов к трудоустройству, является разработка и реализация программы «Путь к трудоустройству», которая описана в параграфе 2.2.

В учебном процессе формирование специальных знаний, умений и навыков, необходимых для дальнейшего трудоустройства, можно разделить на следующие фазы. В первой фазе происходит понимание создавшейся ситуации, возрастает готовность к выполнению длительной умственной работы, усиливается организованность. В этой фазе отмечается выработка таких качеств, как трудолюбие, настойчивость в достижении цели, внимательность, самоорганизованность, любознательность и т.д. Возникает интерес к изучению тех или иных наук. Следующая фаза – период устойчивой адаптации, когда цель полностью осознана и появляются предпосылки для ее реализации, вся система уровней деятельности приходит в соответствие с основной целью обучения. В этой фазе формируются качества, характеризующие выработку у студентов общих профессиональных умений, необходимых будущему специалисту, развивается чувство собственного достоинства, чувство общественного долга [23, с. 40].

Одним из важнейших условий при трудоустройстве является умение грамотно составлять резюме. Резюме является важным документом для выпускника вуза, в котором отражена информация об образовании, наличии опыта работы, профессиональных знаниях и навыках, положительных качествах и достижениях. От правильности составления резюме зависит успешное трудоустройство. Резюме составляется для создания хорошего впечатления у работодателя, получения максимально высоких шансов для приглашения претендента на собеседование по вакансии. Подготавливая резюме, сам человек получает возможность более осознанно подойти к своему профессиональному пути, максимально определиться со своими требованиями к будущей работе. Главная задача резюме – заинтересовать потенциального работодателя.

*Собеседование* – важный этап при поиске работы, поскольку именно оно дает шанс лично пообщаться с работодателем. Это значит, что, если человек

сможете показать себя с лучшей стороны, шанс приступить к работе в ближайшее время увеличивается. И даже если резюме великолепно, а Вам откажут, знайте: все дело в неправильном подходе к собеседованию. Поэтому работодателю важно доказать, что написанное на бумаге и сам претендент – это единое целое. Бояться идти на встречу с работодателем не нужно: если пригласили, значит, персона заинтересовала руководство.

*Этикет* – это кодекс поведения, совокупность норм и обязанностей в отношениях людей в различных жизненных ситуациях. Нормы поведения отработывались веками. Существуют правила делового этикета, при соблюдении которых выпускники вузов смогут иметь преимущество при трудоустройстве после окончания вуза:

- экономиям времени (пунктуальность и точность);
- вежливость и уважение;
- рабочий настрой;
- дизайн рабочего пространства;
- служебная иерархия;
- отношения в коллективе;
- единство правил;
- внимание к жестикуляции;
- дресс-код.

Рассмотренные педагогические условия формирования готовности выпускников вузов к трудоустройству, представляют собой комплекс взаимообусловленных и взаимно дополняемых условий, сущность которых определяется ценностно-смысловым самоопределением студентов по отношению к профессиональной деятельности; содержанием профессионального образования; организацией педагогической практики; организацией совместной деятельности студентов и педагогов; участием студентов в профильных олимпиадах и профессиональных конкурсах. Это позволяет утверждать, что реализация представленных педагогических условий в вузах способствует формированию го-

товности выпускников вузов к дальнейшему эффективному трудоустройству.

## Выводы по главе 2

Данная глава посвящена опытно-экспериментальному исследованию, которое осуществлялось с 2010 по 2016 гг. в соответствии с разработанной моделью формирования готовности выпускников вузов к трудоустройству, включало три этапа: *диагностический, процессуальный и аналитический*.

Экспериментальная работа проведена на базе факультета педагогики, социальной работы и физической культуры Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Астраханский государственный университет» (г. Астрахань).

Опытно-экспериментальное исследование включало констатирующий эксперимент, который проводился в разных группах с целью определения, влияют ли специально организованные мероприятия на формирование готовности студентов вузов к трудоустройству.

Формирующий эксперимент представлен процессуальным и аналитическим этапами модели формирования готовности выпускников вузов к трудоустройству.

На этом этапе были реализованы программа «Путь к трудоустройству», сценарий мозговой штурм «Особенности трудоустройство выпускников вузов в современных условиях», сценарии тренингов «Твоя первая работа»; сценарии «Технология анализа и разработки личного плана развития карьеры» В.И. Данилова и «Технология разработки личного жизненного плана карьеры руководителя» А. Я. Кибанова, сценарии игры «Поиск работы. Как вести себя на рынке труда», проблемные задания, решение кейс-метод.

В рамках формирующего эксперимента диссертационного исследования была проведена повторная диагностика в контрольной и экспериментальных группах уровней готовности выпускников вузов к трудоустройству. Методики использовались те же, что и в констатирующем эксперименте.

В контрольных группах наблюдался незначительный рост сформирован-

ности уровней готовности выпускников вузов к трудоустройству (по сравнению с результатами констатирующего эксперимента), в основном за счет повышения уровня сформированности такого компонента, как профессиональные знания, умения и навыки, что объясняется полученными профессиональными знаниями, умениями и навыками, которые должны формировались в образовательном процессе. При этом значительных изменений в других компонентах (профессиональная мотивированность к трудовой деятельности, профессиональные установки, профессиональная определенность, профессиональные знания, умения и навыки) сформированности уровней готовности студентов вузов к трудоустройству как качественных, так и количественных, обнаружено не было. Поэтому общий уровень сформированности уровней готовности выпускников вузов к трудоустройству в этой группе вырос не значительно. В экспериментальной группе наблюдался рост сформированности уровней готовности студентов вузов к трудоустройству по всем компонентам. Это позволило сделать вывод о том, что уровень сформированности готовности у испытуемых в экспериментальных группах изменился в результате использования модели подготовки выпускников вузов к трудоустройству.

Выделены педагогические условия, обеспечивающие результативность формирования готовности выпускников вузов к трудоустройству.

*Первое условие* – создание профессионально-ориентированных трудовых студенческих отрядов (педагогических, экологических, строительных и т.д.),

*Второе условие* – сочетание видов деятельности студентов (учебной, внеучебной (волонтерская), учебно-исследовательской и профессионально-ориентированная).

*Третье условие* – реализация межведомственного взаимодействия (установление долговременных связей между вузом, отраслевыми министерствами, ведущими предприятиями и фирмами различных форм собственности, заинтересованных в решении вопросов трудоустройства выпускников, через реализацию взаимодействия Центра мониторинга в образовании Астраханской области и вузов посредством реализации спецкурса «Путь к трудоустройству»).

*Четвертое условие* –реализация межведомственного взаимодействия (установление долговременных связей между вузом, ведущими предприятиями и фирмами различных форм собственности, заинтересованных в решении вопросов трудоустройства выпускников, через реализацию взаимодействия Центра мониторинга в образовании Астраханской области и вузов).

*Пятое условие* –разработка и реализация спецкурса «Путь к трудоустройству».

*Шестое условие* –формирование ценностных ориентаций студентов вузов на профессиональную деятельность.

Проведенный эксперимент подтвердил выдвинутую гипотезу, эффективность разработанной модели и выявленных педагогических условий, позволяющих эффективно формировать готовность выпускников вузов к трудоустройству.

## Заключение

Формирование готовности выпускников вузов к трудоустройству в условиях современной России является важной задачей. Проведенное исследование подтверждает актуальность данной темы, которая значима как для выпускников вузов и работодателей, так и для социального, экономического благополучия социума в целом.

Формирование готовности выпускников вузов к трудоустройству непосредственно зависит от качества специальной профессиональной подготовки, профессионального образования (самообразования), профессионального воспитания (самовоспитания).

Выделение предмета исследования выявило, что в педагогике недостаточно полно представлено определение основополагающего понятия нашего исследования – «педагогические условия формирования готовности выпускников вузов к трудоустройству», которое сформулировано нами как комплекс предупреждающих, просветительских, диагностических и коррекционных мероприятий, направленных на решение задачи устройства на работу в соответствии с профессиональной подготовкой и образованием, включающий в себя, предвидение проблем, возникающих при трудоустройстве, определения возможных путей их решения.

В результате подготовки формируется готовность выпускников вузов к трудоустройству, которая определена как целенаправленное проявление целостной личности, выражающаяся в совокупности качеств, свойств, знаний и умений потенциального субъекта трудоустройства, определяющих его мотивацию, установки и направленность на самостоятельную деятельность по выполнению задач, обеспечивающих успешное решение проблемы устройства на работу в соответствии с профессиональной подготовкой и образованием.

В структуре готовности выпускников вузов к трудоустройству выделены такие компоненты, как профессиональная мотивированность к трудовой деятельности, профессиональные установки, профессиональная определенность,

профессиональные знания, умения и навыки.

Обоснованы внутренние и внешние факторы трудоустройства выпускников вузов, которые определены как движущие силы, причины, побуждающие студентов вузов к активной деятельности, влияющие на изменение уровня готовности к трудоустройству, определяющие содержание и направления ее формирования в процессе профессиональной подготовки.

Содержательно раскрыт механизм модели формирования готовности выпускников вузов к трудоустройству разработанной на основе системного, компетентностного и личностно-ориентированного методологических подходов.

Моделирование формирования готовности выпускников вузов к трудоустройству представлено тремя этапами: *диагностическим, прогностическим и аналитическим.*

Осуществлена диагностика результативности формирования готовности выпускников вузов к трудоустройству, которая способствовала выявлению следующих педагогических условий: создание профессионально-ориентированных трудовых студенческих отрядов (педагогических, экологических, строительных и т.д.); сочетание видов деятельности студентов (учебной, внеучебной (волонтерская), учебно-исследовательской и профессионально – ориентированной); реализация межведомственного взаимодействия (установление долговременных связей между вузом, ведущими предприятиями и фирмами различных форм собственности, заинтересованных в трудоустройстве выпускников на основе взаимодействия Центра мониторинга в образовании Астраханской области и вузов); разработка и реализация спецкурса «Путь к трудоустройству»; формирование ценностных ориентаций выпускников вузов на профессиональную деятельность.

Результаты экспериментального исследования подтвердили исходные теоретические позиции его организации, правомерности выбранных методик оценки результативности предложенной модели формирования готовности выпускников вузов к трудоустройству.

Проведенное исследование дает основания полагать, что представленные

В нем материалы открывают возможности для дальнейших научно-педагогических исследований, направленных на изучение и теоретическое осмысление условий профессиональной подготовки специалистов.



## Библиографический список

1. Абрамова, М.Ю. Анализ подходов к определению профессиональной готовности к деятельности водителя / М.Ю. Абрамова // Ярославский педагогический вестник. – 2012. – № 3. – Том II (Психолого-педагогические науки). – С. 266-270.
2. Аминова, Н.К. Психологическая готовность учителя к профессиональной деятельности / Н.К. Аминова // Народное образование. Педагогика. – 2012. – № 4 (21). – С.97.
3. Ананьев, Б.Г. Избранные психологические труды / Б.Г. Ананьев. – М.: Педагогика, 1980. – Т. 1. – С. 115.
4. Андреева, Г. М. Социальная психология и социальные изменения // Психологический журнал. – М.: Наука, 2005.- Т. 26.- № 5. – С.12.
5. Ахмедова, С.Х. Формирование адаптационной готовности к рынку труда у будущих специалистов по социальной работе в процессе обучения в вузе: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08 / С.Х. Ахмедова. – Астрахань, 2011. – 204 с.
6. Ащепков, В.Т. Педагогика высшей школы: адаптационный подход: научно-методическое пособие / В.Т. Ащепков. – 5-е изд., перераб. и доп. – Армавир: Редакционно-издательский центр АГПУ, 2008. – 104 с.
7. Безруких, М.М. Возрастная физиология (физиология развития ребенка) / М.М. Безруких, В.Д. Сонькин, Д.А. Фарбер // Москва, 2008. – 4-е изд. – 416 с.
8. Беспалова, Н.В. Особенности подготовки педагогических кадров в университете: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01 / Н. В. Беспалова. – Саранск, 2003. – 212 с.
9. Битехтина, Л.Д. Готовность к действиям в экстремальных ситуациях среди военных / Л.Д. Битехтина // Вопросы психологии. – 2005. – №11. – С. 41.
10. Битинас, Б.П. Методология и техника исследования воспитательной функции микросоциума / Б.П. Битинас // Теория и практика социальной

работы: отеч. и заруб. опыт : в 2 т. / Отв. ред. Т.Ф. Яркина, В.Г. Бочарова. – М.; Тула: АСОПиР РФ, 1993. – Т. 1. – С. 74-88.

11. Блауберг, И.В. Становление и сущность системного подхода / И.В. Блауберг, Э.Г.Юдин. – М.: Наука, 1993. – 408 с.

12. Бозаджиев, В.Л. Профессиональные компетенции как интегральные качества личности специалиста // Успехи современного естествознания. – 2007. – № 5. – С. 40-44.

13. Большой энциклопедический словарь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.vedu.ru/bigencdic/> "title=" "> /a>.

14. Борисова, А.А. Профильное трудоустройство: сущность, типы и методика диагностики / А.А. Борисова // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». – № 4. – 2013. – С. 53–57.

15. Бородавко, Л.Т. Педагогическая технология формирования лингвистической культуры курсантов: научно-практическое пособие / Л.Т. Бородавко, Н.В. Быхтина. – Белгород: ООНИ и РИД, 2009. – 72 с.

16. Борытко, Н.М. Методология психолого-педагогических исследований: учебник для магистрантов и студ. пед. вузов / Н.М. Борытко, А.В. Моложавенко, И.А. Соловцева; под ред. Н.М. Борытко. – Изд. 2-е, испр. и доп. – Волгоград: Изд-во ВГИПК РО, 2006. – 284 с.

17. Васильева, Л.Н. Методика формирования профессионально-математической компетентности студентов технических направлений на основе интеграции математики и информатики: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.02 / Лидия Николаевна Васильева. – Чебоксары, 2014. – 165 с.

18. Васильева, О.С. Изучение основных характеристик жизненной стратегии человека / О.С. Васильева // Вопросы психологии. – 2001. – № 2. – С. 74–84.

19. Ватульян, М.А. Проблема профессиональной реализации и карьерные ожидания студентов-гуманитариев (результаты социологического опроса) [Электронный ресурс] / М.А. Ватульян // Современные научные исследования и инновации, 2012. – № 5. – Режим доступа: <http://www.science-idea.ru/>

20. Вербицкая, Н.О. Социально-экономические последствия маркетинговой политики вузов / Н.О. Вербицкая, В.Е. Кучинская, М.Э. Матафонов, В.А. Федоров // Образ и наука. – 2004. – №1(25). – С. 50–57.

21. Весманов, С.В. Подготовка педагогов в исследовательской магистратуре: опыт Московского городского педагогического университета / С.В. Весманов, Д.С. Весманов, Н.В. Жадько, Г.А. Акопян // Психологическая наука и образования. – 2014. – Т. 19. – № 3. – С. 160–167.

22. Вестник ТГПУ (TSPU Bulletin), 2012. – №11 (126). – С.90.

23. Володина, К. А. Особенности профессионального обучения студентов-психологов // Современная психология: материалы II междунар. науч. конф. (г. Пермь, июль 2014 г.). –Пермь: Меркурий, 2014. – С. 39–41.

24. Вражнова, М.Н. Предпосылки формирования системы профессиональной самореализации выпускников вузов / М.Н. Вражнова// Формирование профессиональной культуры специалистов 21 века в техническом университете. – СПб. , 2002. – С. 11.

25. Вульфсон, Б.Л. Мировое образовательное пространство на рубеже XX и XXI вв. / Б.Л. Вульфсон // Педагогика. – 2002. – №10. – С. 22-34.

26. Выготский, Л.С. Педагогическая психология / Л.С. Выготский. – М. : Педагогика-Пресс, 1999. – 236 с.

27. Выготский, Л.С. Проблемы развития психики / Л.С. Выготский // Собр. соч. : в 6 т. – М. : Педагогика, 1982-1984. – Т. 3. – 368 с.

28. Галагузова, Ю.Н. Социальная педагогика: Практика глазами преподавателей и студентов: пособие для студентов / Ю.Н. Галагузова. – М. : Гуманит. изд. центр «Владос», 2003. – 224 с.

29. Галишникова, М. Этапы профессионального самоопределения подростков / М. Галишникова // Прикладная психология и психоанализ. – 2006. – №2. – 59 с.

30. Гарбер, Е.И. Методы диагностики профессиональных способностей / Е.И. Гарбер // Прикладные проблемы психологии личности. – Саратов,

1985. – С. 67.

31. Гафурова, С.С. Профессиональное воспитание и профессиональное самовоспитание личности учителя в условиях рыночных отношений / С.С. Гафурова, Х. Абдукаримов // Проблемы и перспективы развития образования: материалы III Междунар. науч. конф. (г. Пермь, январь 2013 г.). – Пермь: Меркурий, 2013. – С. 135-139.

32. Гишинский, Я.И. Стадии социализации индивида / Я.И. Гишинский // Человек и общество. Проблемы социализации индивида. – Л. : Изд-во Ленингр. ун-та, 1971. – С. 44-55.

33. Голованова, Н.Ф. Подходы к воспитанию в современной отечественной педагогике / Н.Ф. Голованова // Педагогика, 2007. – № 10. – С. 38-47.

34. Головей, Л.А. Дифференциально-психологические факторы профессионального самоопределения / Л.А. Головей // Психологические проблемы самореализации личности / Под ред. Л.А. Коростылевой. – СПб : СПбГУ, 2000. – С. 43-83.

35. Головин, С.Ю. Словарь практического психолога [Электронный ресурс] / С.Ю. Головин // Минск: Харвест, 1998. – Режим доступа: <http://lib.rus.ec/b/360768>.

36. Гончарова, Н.В. О рынке труда выпускников вузов / Н.В. Гончарова // Социологические исследования. – 1997. – № 3. – С. 105-112.

37. Горелик, О.М. Координация процессов профессиональной подготовки в регионах / О.М. Горелик // Интеграция образ. – 2003. – №1. – С. 39-42.

38. Грачев, Ю.А. Понятие «готовности к деятельности» в системе современнопсихолого-педагогическогознания [Электронный ресурс] / Ю.А. Грачев. – Режим доступа : [http://vuzirossii.ru/news/ponjatie\\_gotovnosti\\_k\\_dejatelnosti\\_v\\_sisteme\\_sovremennogo\\_psikhologo\\_pedagogicheskogo\\_znanija/2012-12-25-43](http://vuzirossii.ru/news/ponjatie_gotovnosti_k_dejatelnosti_v_sisteme_sovremennogo_psikhologo_pedagogicheskogo_znanija/2012-12-25-43).

39. Гривина, И. Куда идти выпускнику / И. Гривина // Социальная

защита. – 2004. – № 7. – С. 31-33.

40. Григорьева, М.В. К разработке концептуальной модели взаимодействия личности и среды / М.В. Григорьева // Мир психологии. – 2008. – № 1 (53). – С. 93–100.

41. Гришина, Н.В. Помогающие отношения: профессиональные и экзистенциальные проблемы / Н.В. Гришина // Психологические проблемы самореализации личности / Под ред. А.А. Крылова, Л.А. Коростылевой. – СПб.: СПбГУ, 1997. – С. 143-156.

42. ГрэйсКрайг, Дон Бокум Психология развития: словарь по книге [Электронный ресурс] – 9-е издание. – 2015. – Режим доступа: <http://vocabulary.ru/dictionary/791>

43. Гурье, Л.И. Методологическая подготовка в технологическом университете / Л.И. Гурье// Высшее образование в России. – 2004. – № 2. – С. 66-71.

44. Гурье, Л.И. Проектирование педагогических систем: учеб пособие: Казан. гос. технол. ун-т. – Казань, 2004. – 212 с.

45. Давлекамова, Г.В. Подготовка студентов педагогического вуза к изучению этнопедагогической среды в полинациональном регионе: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08 / Г.В. Давлекамова // Астрахань, 1998. – 200 с.

46. Дахина, Е.Р. Социально-педагогические факторы трудоустройства студентов вузов по получаемой специальности / Е.Р. Дахина, Г.В. Палаткина // Вектор науки. Тольяттинский государственный университет (Тольятти, №3 (10) 2012 г.). – Тольятти, 2012. – С. 173-174.

47. Деркач, А.А. Акмеологические основы развития профессионала / А.А. Деркач. – М.: Издательство Московского психолого-социального института; Воронеж: НПО МОДЭК, 2004. – 752 с.

48. Джангазиева, А.С. Педагогические условия ресурсного обеспечения первичной профилактики делинквентного поведения подростков-мигрантов в школе: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01 / А.С. Джангазиева . – Великий Новгород, 2013. – 160 с.

49. Дидактика средней школы/ Под ред. Скаткина М.Н. – М.: Просвещение, 1982. – 324 с.
50. Дидковская, Я.В. Динамика профессионального самоопределения студентов / Я.В. Дидковская// Социологические исследования. – 2001. – № 7. – С. 132-136.
51. Дидковская, Я.В. Профессиональное самоопределение студенчества: современные проблемы: дис. ... канд. социол. наук: 22.00.06 /Я. В. Дидковская. – Екатеринбург, 2000. – 129 с.
52. Дмитриева, Ю. Конкурентоспособный выпускник вуза с позиции работодателя / Ю. Дмитриева // Кадровик. Кадровый менеджмент. – 2010. – № 2. – С. 67.
53. Долгова, А. Полная и эффективная занятость молодежи – условие повышения конкурентоспособности страны / А. Долгова, И. Жукова// Человек и труд. – 2007. – №8. – С. 38-41.
54. Долгоруков, А.М. Метод case-study как современная технология профессионально-ориентированного обучения [Электронный ресурс]: / А.М. Долгоруков // Режим доступа: [ruscode.ru](http://ruscode.ru)
55. Дьяченко, М.И. Психологические проблемы готовности к деятельности / М.И. Дьяченко, Л.А. Кандыбович. – Минск: Изд-во БГУ, 1976. – 185 с.
56. Дьяченко, М.И., Кандыбович, Л.А. Формирование готовности к действиям в напряженных ситуациях / М.И. Дьяченко, Л.А. Кандыбович // Вестник ПВО. – 1977. – №12.
57. Жмуров, В.А. Большая энциклопедия по психиатрии [Электронный ресурс]. – 2-е изд., 2012. – Режим доступа: <http://vocabulary.ru/dictionary/978/page/81>.
58. Загороднова, Л.В. Конкурентоспособность выпускников ВПО на рынке труда [Электронный ресурс] / Л.В. Загороднова, О.Н. Езерская. – Новокузнецк, 2013. – Режим доступа : <http://pandia.ru/text/79/391/10689.php>.
59. Заяц, Н.М. Изучение содержательно-динамических характе-

ристик личности «выпускника школы – абитуриента» при переходе к социальному статусу «студент вуза»: дис. ... канд. псих. наук : 19.00.13 / Н.М. Заяц. – Томск, 2004. – 181 с.

60. Зверева, Л.Г. Развитие рыночной политики и маркетинговое управление вузом по критерию «трудоустройство выпускников»: дис. ... канд. экономич. наук: 08.00.05 / Л. Г. Зверева . – Краснодар, 2015. – 312 с.

61. Зеер, Э.Ф. Модернизация профессионального образования: компетентностный подход [Текст] // Образование и наука. – 2004. – №3 (27). – С. 42-52.

62. Зеер, Э.Ф. Личностно-ориентированное профессиональное образование / Э.Ф. Зеер, Г.М. Романцев // Педагогика. – 2002. – № 3. – С. 16-21.

63. Зеер, Э.Ф. Основы профориентологии : учеб. пособ. для вузов / Э.Ф. Зеер, А.М. Павлова, Н.О. Садовникова. – М. : Высш. шк., 2005. – 159 с.

64. Зеер, Э.Ф. Профориентология: теория и практика: учеб. пособ. для высшей школы / Э.Ф. Зеер, А.М. Павлова, Н.О. Садовникова. – М. : Академический проспект; Екатеринбург : Деловая книга, 2004. – 192 с.

65. Зеер, Э.Ф. Психология профессионального самоопределения в ранней юности : учеб. пособие / Э.Ф. Зеер, О.А. Рудей. – М. : Издательство Московского психолого-социального института; Воронеж: Издательство НПО «МОДЭК», 2008. – 256 с. (Серия «Библиотека психолога»).

66. Зимняя, И.А. Ключевые компетенции – новая парадигма результата современного образования / И.А. Зимняя // Компетенции в образовании: опыт проектирования: сб. науч. тр. / под ред. А.В. Хуторского. – М. : Научно-внедренческое предприятие «ИНЭК», 2007. – С. 33-45.

67. Ивлева, О.В. Выявление особенностей безработицы среди выпускников вузов / О.В. Ивлева // Университет им. В.И. Вернадского. – №2(40). – 2012. – С. 96-100.

68. Иглин, В.А. Проблемы обеспечения качества рабочей силы и их влияние на конкурентоспособность российских предприятий /В.А. Иглин // Трудовое право. – № 5, 6. – 2002. – С. 67-70.

69. Ильин, Е.П. Психофизиология состояний человека: терминологический словарь [Электронный ресурс] / Е.П. Ильин. – Режим доступа : <http://vocabulary.ru/dictionary/637>.

70. Ильинский, И.М. Образовательная революция / И.М. Ильинский. – М. : Изд-во Моск. гуманит.-соц. академии, 2002. – 592 с.

71. Ильчук, С.Б. Положение выпускников вузов на рынке труда (на примере Астраханского региона) [Электронный ресурс] / С.Б. Ильчук. – Режим доступа : <https://www.antiplagiat.ru/My/Report/Full/43/>.

72. Ильязова, М. Д. Компетентность, компетенция, квалификация основные направления современных исследований // Научные исследования в образовании. – 2008. – № 1. – 89 с.

73. Илясов, Е. Трудоустройство выпускников – задача учреждений профессионального образования / Е. Илясов // Высшее образование в России. – 2004. – № 2. – С. 84-94.

74. Илясов, Е.П. Взаимодействие вузов и работодателей в условиях развития рыночных отношений в экономике и проблема трудоустройства выпускников учреждений профессионального образования / Е.П. Илясов // Ученые записки Казанского университета. Серия: Гуманитарные науки. – Том 150. – № 4. – 2008. – С. 208-221.

75. Илясов, Е.П. Особенности управления подготовкой и трудоустройством молодых специалистов (социологический аспект) : дис. ... канд. социолог. наук : 22.00.08 / Е.П. Илясов . – М, 2001. – 149 с.

76. Информационно-аналитический бюллетень «Положение выпускников образовательных организаций на рынке труда Астраханской области в 2015 году» подготовлен отделом программ занятости и рынка труда агентства по занятости населения Астраханской области / [Электронный ресурс] [https://rabota.astrobl.ru/cms\\_data/usercontent/regionaleditor/программы/170816/положение%20выпускников%202015.pdf](https://rabota.astrobl.ru/cms_data/usercontent/regionaleditor/программы/170816/положение%20выпускников%202015.pdf) ].

77. Исмаилова, Б.Х., Ашурова С.Ю. Профессиональная компетент-



ность как объект оценки // Молодой ученый. – 2012. - № 4. – С.414-417.

78. Калашников, С. Развитие рынка труда – неотъемлемый элемент государственной политики / С. Калашников // Человек и труд. – 2005. – №5. – С. 86-92.

79. Карпец, В.А. Трудоустройство выпускников вузов как социальный процесс: дис. ... канд. социол. наук: 22.00.04 / В.А. Карпец. – Саратов, 2005. – 154 с.

80. Кибанов, А. Концепции и виды обучения персонала /А. Кибанов // Кадровик. Кадровый менеджмент. – № 9. – 2008.

81. Киселева, Е. В. Планирование и развитие карьеры: учебное пособие для студентов высших учебных заведений / Е. В. Киселева. – Вологда: Легия, 2010. – 332 с.

82. Климов, Е. А. Введение в психологию труда Культура и спорт [Текст] // ЮНИТИ, 1998. – С. 199.

83. Климов, Е.А. Психология профессионала / Е.А. Климов. – М. : Издательство «Институт практической психологии», Воронеж : НПО «МО-ДЭК», 1996. – 400 с.

84. Кови, С.Р. 7 навыков высокоэффективных людей. Мощные инструменты развития личности — М.: Альпина Паблишерз, 2011. –374 с.

85. Колупаева, О.М. Факторы, влияющие на подготовку будущих преподавателей профильной школы в классическом университете/ О.М. Колупаева // Сборник научных трудов SWorld : материалы Международной научно-практической конференции «Современные проблемы и пути их решения в науке, транспорте, производстве и образовании – 2011». – Выпуск 4. Том 17. – Одесса : Черноморье, 2011. – С. 69-73.

86. Комплексная методика мониторинга трудоустройства выпускников образовательных учреждений профессионального образования [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://xn--h1aimg.xn--p1ai/docs/News/010312/metodika.pdf>

87. Концепция модернизации российского образования на период до

2020 года [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://edu.mari.ru/ou\\_respub/sh14/commondocs/Концепция%20развития%20образования%20%20РФ%20до%202020%20%20г.pdf](http://edu.mari.ru/ou_respub/sh14/commondocs/Концепция%20развития%20образования%20%20РФ%20до%202020%20%20г.pdf)

88. Конькова, Л.В. Подготовка педагогических работников к проектированию учебно-методических комплексов дисциплин в учебных заведениях среднего профессионального образования: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08 / Л.В. Конькова. – Ульяновск, 2006. – 210 с.

89. Копытов, А.Д. Педагогические основы подготовки выпускников общеобразовательной школы к труду в современных условиях: автореф. дис. ... докт. пед. наук: 13.00.01 / А.Д. Копытов. – Томск, 1999. – 38 с.

90. Корнеева, Л.И. Дополнительное гуманитарное образование менеджеров / Д.И. Корнеева // Педагогика. – 2005. – №2. – С. 95-100.

91. Коростылева, Л.А. Психология самореализации личности : Основные сферы жизнедеятельности : дис. ... докт. психол. наук: 19.00.01 / Л.А. Коростылева. – СПб., 2001. – 398 с.

92. Кочетова, Т.В. Стратегия статусного поведения: анализ структуры, факторов динамики и стабильности: автореф. ... канд. психол. наук : 19.00.05 / Т.В. Кочетова . – М., 2010. – 23 с.

93. Краевский, В.В. Методология педагогики: новый этап: учеб. пос. для студ. высш. учеб. заведений / В.В. Краевский, Е.В. Бережнова. – М.: Издательский центр «Академия», 2008. – 400 с.

94. Кресс, В. Научно-образовательный потенциал как фактор экономического развития / В. Кресс, В. Грачев // Экономист. – 2000. – № 3. – С. 33.

95. Кузнецов, С.А. Большой толковый словарь русского языка / С.А. Кузнецов. – 1-е изд. – СПб.: Норинт, 1998. – 280 с.

96. Кузнецова, Т.И. Психолого-педагогические аспекты формирования личностных компетенций студентов в образовательном процессе современного вуза / Т.И. Кузнецова // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского, 2009. – № 3. – С. 29-36.

97. Кучерявенко, И.А. Проблема психологической готовности к про-

фессиональной деятельности / И.А. Кучерявенко // Молодой ученый. – 2011. – №12. Т. 2. – С. 60-62.

98. Лежнина, Л.В. Готовность психолога образования к профессиональной деятельности : этапы, механизмы, технологии формирования : дис. ... канд. псих. наук : 19.00.07 / Л.В. Лежнина . – Москва, 2010. – 473 с.

99. Ломакина, Т.Ю. О диверсификации непрерывного профессионального образования: перспективные направления развития современной системы профессионального образования / Т.Ю. Ломакина // Педагогика, 2002. – №1. – С. 35-39.

100. Ломакина, Т.Ю. Педагогические технологии в профессиональных учебных заведениях / Т.Ю. Ломакина, М.Г. Сергеева. – М.: Academia, 2008. – 288 с. – (Монографические исследования: педагогика).

101. Лоусон, Т. Социология А-Я : словарь-справочник /Т. Лоусон, Д. Гэррод. – М. : Фаир-пресс, 2000. – 608 с.

102. Лощилова, М.А., Зайцев К.В. Педагогическая модель профессиональной подготовки будущих инженеров на основе ресурсов сетевого взаимодействия // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2015. – Т. 13. – С. 3751-3755.

103. Ляшенко, Л.И. Организация и управление социальной работой в России: учебное пособие / Л.И. Ляшенко. – М. : Наука, 1995. – 74 с.

104. Малинин, С.В. Анализ изготовления программ профилактики трудовой незанятости молодежи в регионах России // Фундаментальные исследования. – 2003. – № 10-13. – с. 2973-2977.

105. Мамонова, Л.И. Факторы, влияющие на формирование общепрофессиональных компетенций студентов вуза / Л.И. Мамонова // Фундаментальные исследования. – 2012. – № 6-2. – С. 365-368.

106. Мардахаев, Л.В. Социальная педагогика: учебник / Л.В. Мардахаев. – М. : Гардарики, 2006. – 269 с.

107. Межуев, А.В. Формирование готовности к жизнедеятельности в образовательной среде военного вуза у курсантов младших курсов: автореф.

... канд. пед. наук: 13.00.08 / А.В. Межуев. – Ставрополь, 2008. – 173 с.

108. Министерство образования и науки АО ГБУ АО «Центр Мониторинга в образовании» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.astrcmo.ru/>.

109. Мирзаева, М.М. Педагогические условия подготовки бакалавра образования к межпредметной интеграции: дис. ...канд. пед. наук : 13.00.08 / М.М. Мирзаева . – Махачкала, 2014. – 166 с.

110. Митина, Л.М. Личность и профессия : психологическая поддержка и сопровождение: учеб. пособ. для студентов высш. пед. заведений / Л.М. Митина, Ю.А. Кореляков, Г.В. Шавырина и др.; под ред. Л.М. Митиной. – М. : Издательский центр «Академия», 2005. – 336 с.

111. Митина, Л.М. Психология развития конкурентоспособной личности / Л.М. Митина – М.: МПСИ, 2002 г. – 400 с.

112. Михеев, В.И. Методы измерения в педагогических исследованиях / В.И. Михеев, А.Ю. Потапова. – М. : Издательский центр АПО, 2002. – 48 с.

113. Мое образование [Электронный ресурс]. – МХПИ, 2011. – Режим доступа : <http://www.moeobrazovanie.ru/>.

114. Молодежь на современном рынке труда: сборник докладов на конференции по проблемам трудоустройства выпускников учреждений высшего профессионального образования, подготовки и подбора специалистов в современных условиях. – Нижний Новгород, 29 марта 2007 . – С.4.

115. Мониторинг студентов и выпускников вуза как инструмент системы управления востребованностью молодых специалистов на рынке труда / М.А. Боровская // Таганрог: Изд-во ТТИ ЮФУ, 2008. – 336 с.

116. Мудрик, А.В. Социальная педагогика : учебник для студ. высших учеб. заведений / А.В. Мудрик. – 6-е изд., перераб. и доп. – М. : Издательский центр «Академия», 2007. – 224 с.

117. Мустафин, М.Р. Современные проблемы содействия занятости выпускников / М.Р. Мустафин // Проблемы и перспективы развития человеческих ресурсов. – Саратов: Издательство ПМУЦ, 2001. – С. 179-184.

118. Мясищев, В.Н. Основные проблемы и современное состояние психологии отношений человека / В.Н. Мясищев // Психологическая наука в СССР. – М. : Изд-во АПН РСФСР, 1960. – Т. 2. – 372 с.
119. Назаренко, А.В., Звягинцева О.С. Сценарное прогнозирование развития социально - экономических систем / Научный журнал // КубГАУ, № 84(10). - 2012. – Электронный ресурс: <http://ej.kubagro.ru/2012/10/pdf/58.pdf>.
120. Налчаджян, А.А. Социально-психическая адаптация личности (формы, механизмы и стратегии) / А.А. Налчаджян // Издательство АН Армянской ССР. – Ереван, 1988. – 69 с.
121. Настройка образовательных структур в Европе // Вклад университетов в Болонский процесс: [Электронный ресурс] проект. URL: <http://tuning.unideusto.org> .
122. Нерсисян, Л.С. Психологическая структура готовности оператора к экстремальным действиям / Л.С. Нерсисян, В.Н. Пушкин // Вопросы психологии. – 1989. – № 5. – С. 31.
123. Нестерова, Л.В. Формирование информационной культуры будущих инженеров лесного комплекса в процессе гуманитарной подготовки: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08 / Л.В. Нестерова. – Брянск, 2002. – 193 с.
124. Никольская, Е.В. Формирование готовности студентов педагогических вузов к музыкально-фольклорной работе с детьми дошкольного возраста: монография / Е.В. Никольская. – М. : Прометей, 2012. – 156 с.
125. Общая и профессиональная педагогика: Учебное пособие для студентов, обучающихся по специальности «Профессиональное обучение»: В 2-х книгах / Под ред. В.Д. Симоненко, М.В. Ретивых. – Брянск: Изд-во Брянского государственного университета, 2003. – Кн. 1 - с. 22.
126. Овчарова, Р.В. Справочная книга социального педагога / Р.В. Овчарова. – М. : ТЦ Сфера, 2004. – 480 с.
127. Ожегов, С.И. Толковый словарь русского языка: 80 000 слов и фразеологических выражений / С.И. Ожегов, Н.Ю. Шведова / Российская академия наук. Институт русского языка им. В.В. Виноградова. – М. : Азбу-

ковник, 1999. – 944 с.

128. Озеров, В.П. Развитие познавательных и профессиональных способностей студентов / В.П. Озеров // Известия Южного Федерального университета. – 2005. – № 7. – С. 74-76.

129. Оксфордский толковый словарь по психологии [Электронный ресурс] / под ред. А. Ребера, 2002. – Режим доступа: <http://vocabulary.ru/dictionary/487>.

130. Окулич-Казарин, В.П. Психолого-педагогические условия управленческой подготовки специалистов: дис. ... доктора пед. наук: 13.00.08 / В.П. Окулич-Казарин. – Москва, 2003. – 318с.

131. Осипов, Г.В. Социологический энциклопедический словарь на русском, английском, немецком, французском и чешском языках [Текст] / Г.В. Осипов. – М., 1998. – 402 с.

132. Оценка без отметки. Сборник / составитель О. Варшавер – М.: ЦГЛ., 2005. – 80 с.

133. Павлова, Л.А. Профессиональная ориентация как средство профессионального самоопределения подростков / Л.А. Павлова // Педагогический проект. – 2013. – С. 2-4.

134. Палаткина, Г.В. Трудоустройство студентов вузов по получаемой специальности как педагогическая проблема / Г.В. Палаткина, Е.Р. Дахина // Библиография. – 2012. – № 9. – С. 97.

135. Панкратова, Т.Б. Сетевое взаимодействие учреждений высшего профессионального образования и службы занятости по адаптации выпускников на рынке труда: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08 / Т.Б. Панкратова. – Томск, 2011. – 181 с.

136. Панченко, О.Л. Профессиональное трудоустройство молодых специалистов с высшим образованием в современном обществе как социальная проблема: на материалах Республики Татарстан: дис. ... канд. соц. наук: 22.00.04 / О.Л. Панченко. – Казань, 2005. – 240 с.

137. Педагогическая энциклопедия: в 4-х томах. – М.: Советская эн-

циклопедия, 1966.– Т. 3. – 879 с.

138. Петрова, В.Н. Психология труда и образа профессионального будущего: учебно-методический комплекс / В.Н. Петрова. – Томск: ИДО ТГУ, 2009. – 23 с.

139. Петровский, А.В. Психология / А.В. Петровский, М.Г. Ярошевский. – М.: Издательский центр «Академия», 2001. – 512 с.

140. Петрусевич, А.А. Педагогический смысл профессиональной ориентации в современной школе: дис. ... канд. пед. наук:13.00.01 /А.А.Петрусевич – Омск, 2006. – С.21.

141. Платонов, К.К. Краткий словарь системы психологических понятий / К.К. Платонов. – М. : Высш. шк., 1988. – 174 с.

142. Полани, М. Личностное знание / под ред. В.А. Лекторского // М., 1985. –345с.

143. Полукаров, Д.А. Мотивационная готовность как фактор профессионального становления будущих офицеров [Электронный ресурс] / Д.А. Полукаров // Материалы IV Международной студенческой электронной научной конференции «Студенческий научный форум 2012». – Режим доступа: <http://www.rae.ru/forum2012/290/2077>.

144. Полянина, А.К. Мотивирование трудового поведения работников: социолого-управленческий подход: дис. ... канд. соц. наук: 22.00.08 / А.К. Полянина. – Москва, 2009. – 174 с.

145. Пономарева, Н.В. Личностно-ориентированный подход в обучении, с использованием эффективных методов и приемов, направленных на внедрение исследовательского подхода [Электронный ресурс] / Н.В. Пономарева // Личностно- ориентированный подход в обучении. – 2003. – Режим доступа: [ext.spb.ru](http://ext.spb.ru)

146. Попова, И.П. Новые маргинальные группы в российском обществе (теоретические аспекты исследования) / И.П. Попова // Социологические исследования. – 1999. – №7. – 66 с.

147. Программа развития федерального государственного бюджетного

образовательного учреждения высшего профессионального образования «Красноярский государственный аграрный университет» на 2013-2020 гг., направленная на оптимизацию основной деятельности. – Красноярск, 2012. – 136 с.

148. Просвиркин, В.Н. Преемственность в системе непрерывного образования / В.Н. Просвиркин // Педагогика, 2005. – №2. – 210 с.

149. Профессиональное образование в России и за рубежом. – Научно-образовательный журнал. – 2013. – №4 (12). – 152 с.

150. Прохоров, А.М. Советский энциклопедический словарь [Текст] / А.М. Прохоров. – 2-е изд-е. – М. : Советская энциклопедия, 1982. – 1600 с.

151. Психологическая готовность к деятельности / Под общ. ред. В.Н. Дружинина, СПб., 2001. – 656 с.

152. Психология : словарь / под общ. ред. А.В. Петровского и М.Г. Ярошевского. – М. : Политиздат, 1990. – 230 с.

153. Психология дополнительного образования / В.П. Озеров, О.В. Соловьева, Ф.П. Озеров, Е.В. Бондаренко. – Ставрополь: Сервис школа, 2005. – 156 с.

154. Психология развития. Словарь / Под ред. А.Л. Венгера // Психологический лексикон. Энциклопедический словарь в 6 томах / Ред.-сост. Л.А. Карпенко; под общ. ред. А.В. Петровского. – М. : ПЕР СЭ, 2005. – 176 с.

155. Психология Учебник для гуманитарных вузов / Под редакцией В. Н. Дружинина // Санкт-Петербург Москва • Харьков • Минск, 2001 / [Электронны ресурс] <http://bibliotekar.ru/psihologia-2-1/78.htm>.

156. Раджабова, Р.В. Социально-педагогические условия подготовки студентов педагогических вузов к интернациональному педагогическому воспитанию в школе: дис. ... канд. пед. наук / Р.В. Раджабова . – М., 1991. – 210 с.

157. Развитие и диагностика способностей / Отв. ред. В.Н. Дружинин, В.Н. Шадриков. – М., 1991. – с. 110.

158. Раймова, Е.Г. Профессиональное самоопределение и трудо-



устройство выпускников вузов в условиях Западно-Сибирского моногорода: дис. ... канд. псих. наук : 19.00.03 / Р.Е. Григорьевна, Москва, 2003. – 167 с.

159. Рапацевич, Е.С. Современный словарь по педагогике / Е.С. Рапацевич. – Минск, 2001. – С. 379-429.

160. Расчетина, С.А. Феномен социально-педагогической поддержки: исторические корни и современное состояние / С.А. Расчетина // Социально-педагогическая поддержка и сопровождение. – СПб; Тюмень, 2002. – С. 61-73.

161. Роговина, О. Изменение профессионально-квалификационной структуры занятости при переходе к рынку / О. Роговина // Общество и экономика. – 2001. – №10. – С. 14-24.

162. Ромм, Т.А. Социальное воспитание: эволюция теоретических образов / Т.А. Ромм. – Новосибирск: Наука; Из-во НГТУ, 2007. – 380 с.

163. Рубинштейн, С.Л. Основы общей психологии / Соост. А.В. Брушлинский, К.А. Абульханова-Славская // Спб: Издательство «Питер», 2000. – 221с.

164. Руденко, В.А. Анкета и интервью в педагогическом исследовании / Социс . – 2005. - № 4. – С. 30-37.

165. Савельев, А.Я. Модель формирования специалиста с высшим образованием на современном этапе / А.Я. Савельев, Л.Г. Семушина, В.С. Кагерманьян. – М. : НИИВО, 2005. – Вып. 3. – 72 с.

166. Самсонова, Е.А., Самсонов А.Ю. Анализ основных мотивов выбора будущей профессии студентами медицинского вуза / Е.А. Самсонова, А.Ю. Самсонов // Новосибирск, 2013. - № 2. – С.15.

167. Сарсембаев, Т.У. Проблемы профессионального становления личности / Т.У. Сарсембаев, С.Ж. Кенесов, С.Ю. Кутьенко, А.М. Садыкова, А.Т. Жумабеков // Современные проблемы науки и образования. – 2013. – № 2.

168. Селезнева, И.А. Важный фактор повышения конкурентоспособности граждан на рынке труда / И. Селезнева // Человек и труд. – 2008. – № 5. –

С. 36-38.

169. Селиванова, З.К. Смысложизненная ориентация подростков / З.К. Селиванова // Социологические исследования, 2001. – № 12. – 158 с.

170. Селиверстова, О.И. Промежуточная и итоговая аттестация в 2014 году: обзор законодательства [Электронный ресурс]. – Режим доступа: Официальный сайт ФГБУ «Федеральный центр образовательного законодательства» <http://www.lexed.ru/pravo/notes/?sel2014.html>.

171. Сериков, В.В. Личностный подход в образовании: концепция и технологии / В.В. Сериков. – Волгоград: Перемена, 1994. – 152 с.

172. Сериков, В.В. Образование и личность. Теория и практика проектирования педагогических систем / В.В. Сериков. – М. : Издательская корпорация «Логос», 1999. – 272 с.

173. Серикова, Т.И. Неравенство в зарплате и личностные характеристики работников (анализ экономических и социологических характеристик) / Т.И. Серикова // Экономическая социология. – 2001. – Т. 2. – №3. – С. 37-46.

174. Сесеров, А.В. Зоны развития в подготовке студентов при прохождении практик на ОАО «ВОРОНЕЖСИНТЕЗКАУЧУК» и ООО «Сибурхолдинг» / А.В. Сесеров. – Москва, 2013. – С. 3-5.

175. Сиднева, И.Е. Модель формирования готовности студентов вуза к организационно-управленческой деятельности / И.Е. Сиднева // Актуальные задачи педагогики: материалы III Междунар. науч. конф. (г. Чита, февраль 2013 г.). – Чит: Издательство «Молодой ученый», 2013.

176. Синиченко, О.А. Совершенствование механизма управления трудоустройством выпускников вуза: дис. ... канд. эконом. наук : 08.00.05 / О.А. Синиченко . – Ростов-на-Дону, 2014. – 255 с.

177. Слостёнин, В.А. Педагогика: учеб. пособ. для студентов педагогических учебных заведений / В.А. Слостёнин, И.Ф. Исаев, А.И. Мищенко, Е.Н. Шиянов. – 4-е изд. – М. : Школьная Пресса, 2002. – 512 с.

178. Смирнов, М.Ю. Профессиональное знание и уровни его трансляции // В сборнике: Проблемы и перспективы развития лёгкой промышленно-

сти и сферы услуг Материалы Всероссийской научно-практической конференции с международным участием. ФГБОУ ВПО "Омский государственный институт сервиса", 2015. – 117 с.

179. Современное состояние и перспективы профессионального обучения безработных граждан и незанятого населения: Аналитический обзор. – М. : ИРПО МО РФ, 1995. – 15 с.

180. Современный словарь по педагогике / Сост. Е.С. Рапацевич - Мн.: «Современное слово», 2001. - 928 с.

181. Солдатов, А.В. Эффективное управление ресурсами вуза в сфере образовательной деятельности / А.В. Солдатов // Международный форум информатизации – 2002: Доклад международной конференции «Информационные средства и технологии». 15-18 октября 2002 г.: В 3 т. – М.: Янус-К, 2002. – Т. 1.

182. Соложин, А.В. Организационно-педагогические условия развития профессионализма педагогических работников: на примере деятельности Нижнетагильского филиала областного института регионального образования: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01 / А.В. Соложин – Екатеринбург, 1997. – 197 с.

183. Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России: Сб. докладов по материалам Третьей Всероссийской научно-практической Интернет-конференции (25-26 октября 2006 г.). Кн. II.– Петрозаводск: Изд-во ПетрГУ, 2006. – 248 с.

184. Статистический словарь / Гл. ред. Ю.А. Юрков; Редкол.: И.К. Беляевский, В.А. Варенов, В.И. Галицкий и др. – М. : Финстатинформ, 1996. – 479с.

185. Степанов, А. Азбука профориентации / А. Степанов, М. Бендюков, Соломин И.– СПб., 1995. – С. 43-44.

186. Степанов, С.С. Популярная психологическая энциклопедия/С.С. Степанов. – М. : Изд-во Эксмо, 2005. – 672 с.

187. Степкина, С.Л. Формирование личностной физической культуры

подростков в здоровьесберегающей среде общеобразовательной школы: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01 / С.Л. Степкина. – Воронеж, 2012. – 228 с.

188. Столяренко, А.М. Юридическая педагогика: курс лекций /А.М. Столяренко. – М. : ЭКМОС, 1999. – 496 с.

189. Столяренко, Л.Д. Основы психологии / Л.Д. Столяренко - Ростов-на-Дону: «Феникс», 1999. – 672 с.

190. Стрельченко, С.Г. Профессиональная подготовка и трудоустройство молодежи: дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / С.Г. Стрельченко . – Москва, 2007. – 171 с.

191. Студопедия. Орг. [Электронный ресурс]. – 2014-2016. – Режим доступа: studopedia.org.

192. Сулейманов, Р.Р. Формирование ключевых компетенций при определении понятий «задача», «модель», «проект» / Р.р. Сулейманов // Нижний Новгород, 2010. – № 2. – С.7-9.

193. Теплов, Б.М. Способности и одаренности / Б.М. Теплов // Психология. – М., 1961. – С. 9-20.

194. Теплов, Б.М. Способности и одаренность / Б.М. Теплов. – М.: Просвещение, 1981. – 304 с.

195. Управление персоналом организации: Учебник / под ред. А.Я. Кибанова; 2-е изд., доп. и перераб. – М.: Инфра-М, 2001. – С. 438.

196. Управление персоналом: комплексный подход / под общей редакцией В. И. Данилова. – СПб.: СЗАГС, 2005. – С. 83.

197. Ученые записки Санкт-Петербургской академии управления и экономики. – 2010. – №1 (27). – 133 с.

198. Философский энциклопедический словарь //М.:ИНФРА-М, 2007. – С.166.

199. Фомина, В.Н. Готовность выпускников вузов к самостоятельному трудоустройству как индикатор их актуализированности / В.Н. Фомина, И.А. Гладкова // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. – 2009. – № 3. – С. 29-36.

200. Фридман, М.Ф. Подготовка педагогических работников в условиях модернизации профессионального образования: на примере Московской области: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08 / М.Ф. Фридман. – Москва, 2012. – 201 с.
201. Фрумин, И.Д. Педагогика развития: ключевые компетентности и их становление: Материалы 9-й научно-практич. конф. / Красноярск, 2003. – С. 33.
202. Чешинский, В.Л. Эффективное взаимодействие вуза с предприятием – залог качества подготовки специалиста / В.Л. Чешинский, О.Г. Омельченко. – М. : ЗАО «Русская продовольственная компания, Инк», 2013. – С. 215-216.
203. Шадриков, В.Д. Проблемы профессиональных способностей / В.Д. Шадриков // Психологический журнал. 1982. – Т. 3. – № 5. – С. 13-26.
204. Шакурова, М.В. Методика и технология работы социального педагога: учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений. – М. : Академия, 2004. – 272 с.
205. Шаяхметова, Р.И. Социализация личности в контексте современной модели образования: дисс. ... канд. пед. наук: 13.00.01 / Р.И. Шаяхметова – Казань, 2011. – С.17.
206. Шишов, С.Е., Агапов И.Г. Компетентностный подход к образованию: прихоть или необходимость? // Стандарты и мониторинг в образовании. – 2002. – № 2. – С. 58-62.
207. Шкловец, И.И. Участие безработных граждан в общественных работах / И.И. Шкловец // Гражданин и право. – 2002. – № 2. – С. 9.
208. Юридический вестник [Электронный ресурс]. – Научно- практическое издание. – 2010. – №1 (24). – Режим доступа: <http://www.leav.ru>.
209. Якиманская, И.С. Разработка технологии личностно-ориентированного обучения / И.С. Якиманская. – Вопросы психологии. – 1995. – №2. – С. 31-41.

Анкета на желание работать по специальности

Факультет \_\_\_\_\_

Фамилия Имя Отчество \_\_\_\_\_  
заполняется по желанию

**1. Чем бы вы хотели заняться после окончания вуза?**

- Продолжить обучение в другом учебном заведении (в каком?) \_\_\_\_\_
- Получить специальность на курсах (какую?) \_\_\_\_\_
- Работать (где?) \_\_\_\_\_
- Другой вариант \_\_\_\_\_

**2. Как Вы считаете, что в первую очередь должен давать Вам вуз?**

1. высокий культурный уровень
2. возможность развития своих способностей
3. высококвалифицированную профессиональную подготовку
4. опыт социального общения и взаимодействия
5. опыт участия в общественной жизни и деятельности
6. другое (*напишите*) \_\_\_\_\_

**3. Что повлияло на Ваш выбор профессии? (отметьте не более 3-х позиций)**

1. интерес к профессии
2. ее соответствие моим способностям
3. желание помогать людям
4. возможность творческой деятельности
5. высокий заработок
6. престижность
7. общественная значимость
8. традиции семьи
9. требования родителей
10. мои друзья выбрали такую же профессию
11. выбор профессии произошел случайно
12. совет школьного психолога
13. совет учителя
14. другое (*напишите*) \_\_\_\_\_

**4. Собираетесь ли Вы продолжать профессиональное обучение в ближайшие 5 лет?**

- Да, по той же специальности на более высоком уровне

- Да, по другой специальности \_\_\_\_\_ (укажите специальность)
- Нет, не собираюсь (переходите к вопросу №5)

**5. Для каких целей Вы хотите получить новое образование?**

- Дальнейший карьерный, профессиональный рост
- Финансовый рост для трудоустройства по новой специальности
- Переход на другое место работы
- Повышение профессиональных компетенций
- Другое: \_\_\_\_\_

**6. Если Вы работали во время получения базового образования, то была ли связана Ваша работа с получаемой профессией (специальностью)?**

(Укажите только один ответ)

- Работал во время учебы
- Да
- Скорее, да
- Скорее, нет
- Нет

**7. Оцените Вашу информированность о ситуации на рынке труда в Вашем регионе на момент окончания учебного заведения (Укажите только один ответ):**

- Не было потребности в информировании о ситуации на рынке труда, так как вопрос с трудоустройством был решен
- Имел(а) только общее представление о ситуации на рынке труда
- Знал(а) о востребованных специальностях/профессиях в регионе, способах поиска работы и требованиях работодателей к соискателям
- Не владел(а) ситуацией

**8. Считаете ли Вы, что знания, которые дает вуз по выбранной Вами специальности, являются фундаментальными (глубокими и основательными)?**

1. Да, знания, которые дает мне вуз по выбранной мной специальности, характеризуются фундаментальностью (широким спектром научных подходов, теоретических оснований и т.д.)
2. Нет, знания, которые дает мне вуз по выбранной мной специальности, поверхностны и неглубоки

**9. Как Вы считаете, насколько систематизированными оказываются знания, которые дает вуз по выбранной Вами специальности?**

1. Знания, которые дает мне вуз по выбранной мной специальности, систематизированы
2. Знания, которые дает мне вуз по выбранной мной специальности,

фрагментарны

3. Знания, которые дает мне вуз по выбранной мной специальности, абсолютно не систематизированы

**10. Хотели бы Вы получить еще какую-то профессию, помимо выбранной?**

1. Да (*напишите какую*) \_\_\_\_\_
2. Нет

**11. Получаете ли Вы в настоящий момент профессию, которой хотели бы овладеть, помимо выбранной?**

1. Да (*укажите какую*) \_\_\_\_\_
2. Нет

**12. Как Вы считаете, насколько достаточными оказываются теоретические знания и практические навыки, которые Вы получаете в вузе по выбранной Вами специальности? (Укажите только один ответ)**

1. Считаю, что в вузе я получаю достаточно теоретических знаний и практических навыков
2. Считаю, что в вузе я не получаю достаточных теоретических знаний
3. Считаю, что в вузе я не получаю достаточных практических навыков
4. Считаю, что вуз не дает мне достаточных как теоретических знаний, так и практических навыков

**13. Включены ли, на Ваш взгляд, в курсы по специальности материалы современных научных исследований и достижений?**

1. Курсы по специальности в целом содержат материалы, соответствующие уровню развития современной науки
2. В курсах по специальности лишь частично используются материалы, соответствующие уровню развития современной науки
3. Курсы содержат совершенно устаревшие материалы, абсолютно не соответствующие уровню развития современной науки

**14. Хотели бы Вы прослушать дополнительные курсы (лекции, практикумы, дополнительные образовательные программы) по изучаемой Вами специальности?**

1. Да (*укажите по каким предметам*) \_\_\_\_\_
2. Нет, т.к. считаю, что получаю достаточно знаний по изучаемой специальности



**Исследование самооценки по методике Дембо-Рубинштейн**

**в модификации А.М. Прихожан**

Данная методика основана на непосредственном оценивании (шкалировании) студентов ряда личных качеств, таких как здоровье, способности, характер и т.д. Испытуемому предлагается на вертикальных линиях отметить определенными знаками уровень развития у них этих качеств (показатель самооценки) и уровень притязаний, т.е. уровень развития этих же качеств, который бы удовлетворял их. Каждому испытуемому предлагается бланк методики, содержащий инструкцию и задание.

**Проведение исследования**

Инструкция. «Любой человек оценивает свои способности, возможности, характер и т.д. Уровень развития каждого качества, стороны человеческой личности можно условно изобразить вертикальной линией, нижняя точка которой будет символизировать самое низкое развитие, а верхняя – наивысшее. Вам предлагаются семь таких линий. Они обозначают:

1. здоровье;
2. ум, способности;
3. характер;
4. авторитет у сверстников;
5. умение многое делать своими руками, умелые руки;
6. внешность;
7. уверенность в себе.

На каждой линии чертой (–) отметьте, как вы оцениваете развитие у себя этого качества, стороны вашей личности в данный момент времени. После этого крестиком (х) отметьте, при каком уровне развития этих качеств, сторон вы были бы удовлетворены собой или почувствовали гордость за себя».

Испытуемому выдается бланк, на котором изображено семь линий, высота каждой – 100 мм, с указанием верхней, нижней точек и середины шкалы. При этом верхняя и нижняя точки отмечаются заметными чертами, сере-

дина – едва заметной точкой.

Методика может проводиться как фронтально – с целым классом (или группой), так и индивидуально. При фронтальной работе необходимо проверить, как каждый студент заполнил первую шкалу. Надо убедиться, правильно ли применяются предложенные значки, ответить на вопросы. После этого испытуемый работает самостоятельно. Время, отводимое на заполнение шкалы вместе с чтением инструкции, 10-12 мин.

### **Обработка и интерпретация результатов**

Обработка проводится по шести шкалам (первая, тренировочная – «здоровье» – не учитывается). Каждый ответ выражается в баллах. Как уже отмечалось ранее, длина каждой шкалы 100мм, в соответствии с этим ответы студентов получают количественную характеристику (например, 54 мм = 54 баллам).

1. По каждой из шести шкал определить:
  - а. уровень притязаний – расстояние в мм от нижней точки шкалы («0») до знака «х»;
  - б. высоту самооценки – от «0» до знака «→»;
  - с. значение расхождения между уровнем притязаний и самооценкой – расстояние от знака «х» до знака «→», если уровень притязаний ниже самооценки, он выражается отрицательным числом.
2. Рассчитать среднюю величину каждого показателя уровня притязаний и самооценки по всем шести шкалам.

### **Уровень притязаний**

Норму, реалистический уровень притязаний, характеризует результат от 60 до 89 баллов. Оптимальный – сравнительно высокий уровень – от 75 до 89 баллов, подтверждающий оптимальное представление о своих возможностях, что является важным фактором личностного развития. Результат от 90 до 100 баллов обычно удостоверяет нереалистическое, некритическое отно-

шение к собственным возможностям. Результат менее 60 баллов свидетельствует о заниженном уровне притязаний, он – индикатор неблагоприятного развития личности.

### **Высота самооценки**

Количество баллов от 45 до 74 («средняя» и «высокая» самооценка) удостоверяет реалистическую (адекватную) самооценку.

Количество баллов от 75 до 100 и выше свидетельствует о завышенной самооценке и указывает на определенные отклонения в формировании личности. Завышенная самооценка может подтверждать личностную незрелость, неумение правильно оценить результаты своей деятельности, сравнивать себя с другими; такая самооценка может указывать на существенные искажения в формировании личности – «закрытости для опыта», нечувствительности к своим ошибкам, неудачам, замечаниям и оценкам окружающих. Количество баллов ниже 45 указывает на заниженную самооценку (недооценку себя) и свидетельствует о крайнем неблагополучии в развитии личности. Эти ученики составляют «группу риска», их, как правило, мало. За низкой самооценкой могут скрываться два совершенно разных психологических явления: подлинная неуверенность в себе и «защитная», когда декларирование (самому себе) собственного неумения, отсутствия способности и тому подобного позволяет не прилагать никаких усилий.

**Тест измерения самочувствия, активности, настроения (САН)**

Стимульный материал (список вопросов)

		3	2	1	0	1	2	3	
1	Самочувствие хорошее								Самочувствие плохое
2	Чувствую себя сильным								Чувствую себя слабым
3	Пассивный								Активный
4	Малоподвижный								Подвижный
5	Веселый								Грустный
6	Хорошее настроение								Плохое настроение
7	Работоспособный								Разбитый
8	Полный сил								Обессиленный
9	Медлительный								Быстрый
10	Бездеятельный								Деятельный
11	Счастливый								Несчастный
12	Жизнерадостный								Мрачный
13	Напряженный								Расслабленный
14	Здоровый								Больной
15	Безучастный								Увлеченный
16	Равнодушный								Взволнованный
17	Восторженный								Унылый
18	Радостный								Печальный
19	Отдохнувший								Усталый
20	Свежий								Изнуренный
21	Сонливый								Возбужденный
22	Желание отдохнуть								Желание работать
23	Спокойный								Озабоченный
24	Оптимистичный								Пессимистичный
25	Выносливый								Утомляемый
26	Бодрый								Вялый
27	Соображать трудно								Соображать легко
28	Рассеянный								Внимательный
29	Полный надежд								Разочарованный
30	Довольный								Недовольный

**Ключ обработки**

Вопросы на самочувствие – 1, 2, 7, 8, 13, 14, 19, 20, 25, 26.

Вопросы на активность – 3, 4, 9, 10, 15, 16, 21, 22, 27, 28.

Вопросы на настроение – 5, 6, 11, 12, 17, 18, 23, 24, 29, 30.

При обработке оценки респондентов перекодируются следующим образом: индекс 3, соответствующий неудовлетворительному самочувствию, низкой активности и плохому настроению, принимается за 1 балл; следующий за ним индекс 2 – за 2; индекс 1 – за 3 балла и так до индекса 3 с противоположной стороны шкалы, который соответственно принимается за 7 баллов (внимание: полюса шкалы постоянно меняются).

Вопросы с прямым порядком баллов (1 2 3 4 5 6 7): 3, 4, 9, 10, 15, 16, 21, 22, 27, 28.

Вопросы с обратным порядком баллов (7 6 5 4 3 2 1): 1, 2, 5, 6, 7, 8, 11, 12, 13, 14, 17, 18, 19, 20, 23, 24, 25, 26, 29, 30.

Положительные состояния всегда получают высокие баллы, а отрицательные – низкие. По этим «приведенным» баллам и рассчитывается среднее арифметическое как в целом, так и отдельно по активности, самочувствию и настроению.

При анализе функционального состояния важны не только значения отдельных его показателей, но и их соотношение. У отдохнувшего человека оценки активности, настроения и самочувствия обычно примерно равны. По мере нарастания усталости соотношение между ними изменяется за счет относительного снижения самочувствия и активности по сравнению с настроением.

## Приложение 4

Показатели критерия  $\varphi^*$  - угловое преобразование Фишера при сопоставлении уровней сформированности готовности к трудоустройству на констатирующем эксперименте в контрольной и экспериментальной группах

Таблица 1

Показатели низкого уровня сформированности готовности к трудоустройству

Наименование группы	Есть значимые различия	Нет значимых различий
экспериментальная	63%	37%
контрольная	54%	46%

$$\varphi_{\text{Э}} (63\%) = 1,834$$

$$\varphi_{\text{К}} (63\%) = 1,651$$

$$\varphi^* = 1,42$$

Уровень значимости критерия  $\varphi^*$  - угловое преобразование Фишера –  $1,42 < 2,3$ . Показатель не значим.

Таблица 2

Показатели среднего уровня сформированности готовности к трудоустройству

Наименование группы	Есть значимые различия	Нет значимых различий
экспериментальная	33%	67%
контрольная	38%	62%

$$\varphi_{\text{Э}} (33\%) = 1,224$$

$$\varphi_{\text{К}} (38\%) = 1,328$$

$$\varphi^* = 0,8$$

Уровень значимости критерия  $\varphi^*$  - угловое преобразование Фишера –  $0,8 < 2,3$ . Показатель не значим.

Таблица 3

Показатели высокого уровня сформированности готовности к трудоустройству

Наименование группы	Есть значимые различия	Нет значимых различий
экспериментальная	5%	95%
контрольная	8%	92%

$$\varphi_{\text{Э}} (5\%) = 0,451$$

$$\varphi_{\text{К}} (8\%) = 0,574$$

$$\varphi^* = 0,95$$

Уровень значимости критерия  $\varphi^*$  - угловое преобразование Фишера –  $0,95 < 2,3$ . Показатель не значим.

**Игра «Поиск работы. Как вести себя на рынке труда»**

**Количество игроков:**

- 2 ведущих;
- 2 помощника;
- 3 игрока;
- 1 менеджер по кадрам;

**Реквизиты:** бейджики, запись телефонных переговоров участников игры с работодателем, резюме участников игры, тесты, применяемые при трудоустройстве, листы оценки этапов конкурса.

**Оформление зала (аудитории):**

- 1) таблички с перечислением профессионально-важных качеств по профессиям;
- 2) газеты «Работа», «Из рук в руки», журнал «Вся работа» с объявлениями о работе.

**Продолжительность игры:** 45-60 мин.

**Цель игры:** через моделирование наиболее вероятных ситуаций на рынке труда обучить навыкам эффективного поведения.

**Задача:** повышение конкурентоспособности молодёжи на рынке труда.

**Актуальность проблемы:** рыночные отношения в сфере труда, требующие отстаивания своих интересов в процессе трудоустройства в условиях жёсткой конкуренции.

**Ход деловой игры:**

**Вступительное слово 1 ведущего:**

Дорогие зрители! Уважаемые члены жюри!

Вашему вниманию предлагается деловая игра «Технологии поиска работы. Как вести себя на рынке труда».

**2 ведущий:** Вопрос «Как найти работу» волнует людей зрелых, молодых и даже юных. Относительно недавно появились справочные пособия с рекомендациями по этой проблеме. В сегодняшней игре «Технологии поиска



работы. Как вести себя на рынке труда» мы попытаемся смоделировать некоторые ситуации на рынке труда и воспользоваться разумными советами.

В качестве экспертов рынка труда в зале присутствуют члены жюри (представляет членов жюри).

**1 ведущий:** Наша игра будет состоять из 5 этапов. Поэтому жюри следует оценить:

1) качество составления резюме участников игры, его соответствие требованиям;

2) умение разговаривать по телефону;

3) подбор одежды к условиям собеседования;

4) участие в ролевой игре «Навык собеседования».

5) результаты тестирования на соответствие вакантной должности;

**2 ведущий:** Приглашаем на сцену отважных игроков, обладателей пусть небольшого, но очень ценного опыта поиска работы (представление игроков под музыку)

- игрок №1

- игрок №2

- игрок №3

- менеджер по кадрам

Несмотря на то, что в игре участвуют только 4 человека, все, что будет происходить на сцене, – для вас, дорогие студенты!

**1 ведущий:** Приступаем к деловой игре.

Объявлен конкурс на вакантную должность дизайнера в рекламное агентство «Креатив». Возможно выполнение работ по договору со свободным графиком посещения. Приглашаются лица, владеющие навыками дизайна.

Размещены объявления в газеты «Работа», «Вся работа», идет бегущая строка на канале СТС-Астрахань, а также дана заявка в кадровое агентство «Свежие вакансии».

Задача игроков выдержать конкурс и устроиться на работу в рекламное

агентство «Креатив».

**2 ведущий:** Приступаем к I этапу игры: **Составь своё резюме.**

При приеме на работу или ее поиске не обойтись без резюме. Это, своего рода, визитная карточка человека. Чтобы узнать, какие требования предъявляются к этому документу, обратимся к справочнику.

**Помощник №1 (из справочника):** Резюме – это описание себя как профессионала. Кроме автобиографических данных, образования, опыта работы, в нем указываются дополнительные навыки (например, знание иностранного языка, умение водить автомашину, пользоваться персональным компьютером), личные качества и увлечения, наличие полезных навыков, благодаря которым вы можете оказаться в более выгодном положении и получить работу.

**Помощник №2 (из справочника):** Не бойтесь показаться нескромными. Укажите личные качества, которые являются вашими достоинствами и могут привлечь внимание работодателя.

**1 ведущий:** Мы провели анализ объявлений из газетной рубрики «Ищу работу». Ценные, с точки зрения работодателя, качества развешены в зале в виде табличек. Обратите внимание, какие это качества. Желающим получить работу гувернантки или няни следует отметить у себя интеллигентность и образованность, любовь к детям, менеджера – умение работать в команде, ответственность, коммуникабельность, творческий подход к делу, дизайнера – практический интеллект, пространственно-образное мышление, яркое воображение, эстетический вкус, глазомер. Каждая профессия предъявляет к человеку определённые требования.

**2 ведущий:** Наши игроки заранее составили текст резюме.

Жюри следует оценить содержание и стиль изложения резюме.

(Заслушиваются резюме каждого игрока).

**1 ведущий:** Проведём анализ представленных резюме.

Самое большое затруднение у ребят вызвало перечисление личных качеств, без которых резюме было бы неполным.

И, наконец, последние штрихи к составлению резюме. Что советует нам справочник?

**Помощник 1 (из справочника):** Текст печатается на хорошей бумаге красивым, крупным шрифтом. Имеет значение все: грамотность и четкость формулировок.

**Помощник 2 (из справочника):** Выверенный, взвешенный текст резюме дополняет ваш внешний облик и служит «одежкой, по которой встречают».

**2 ведущий:** Я прошу игроков передать резюме экспертам рынка труда – членам жюри. Уважаемые эксперты, пожалуйста, оцените итоги I тура.

**II этап игры, который позволит нам выяснить: умеете ли вы разговаривать по телефону.**

**1 ведущий:** Если вы ищете работу, расскажите об этом друзьям, родственникам, знакомым, дайте объявление в газету. Газета «Работа» печатает объявления бесплатно. В поисках работы невозможно обойтись без телефона. Вот несколько советов по этому поводу.

**Помощник 1 (из справочника):** Заранее составьте вопросы, которые хотите задать по телефону. Если вы звоните из дома, наденьте одежду в деловом стиле. Это организывает и дисциплинирует.

**Помощник 2:** Сядьте прямо, потому что осанка влияет на голос. Набрав номер, поздоровайтесь. Объясните причину звонка. Будьте доброжелательны, но настойчивы.

Ваша цель – добиться приглашения на собеседование.

**2 ведущий:** Предлагаю вашему вниманию телефонные переговоры игроков с работодателем.

**Игрок 1:** «Алле. Здравствуйте».

**Менеджер по кадрам:** «Здравствуйте. Рекламное агентство «Креатив». Менеджер по кадрам Илья».

**Игрок 1:** «Я звоню по объявлению. Вам нужен дизайнер?».

**Менеджер:** «Да. Представьтесь, пожалуйста, и скажите, есть ли у вас

специальное образование и опыт работы».

**Игрок 1:** «Меня зовут Елена.....»

**Менеджер:** «Вы сможете подойти в наше агентство 23 декабря в 9 часов утра на собеседование?».

**Игрок №1:** «Да».

**Менеджер:** «Запишите адрес г. Астрахань, ул. Татищева, дом 4, кабинет 212. Не забудьте взять документы. До встречи».

**Игрок №1:** «До свидания».

**Другие варианты собеседования, например:**

**Игрок 2:** «Добрый день».

**Менеджер по кадрам:** «Добрый. Рекламное агентство «Креатив». Менеджер по кадрам Илья».

**Игрок 2:** «Я хотел бы узнать, нужен ли вам еще дизайнер?».

**Менеджер:** «Да. А откуда вы узнали об этом?».

**Игрок 2:** «По бегущей строке на канале СТС-Астрахань».

**Менеджер:** «У вас есть возможность прислать сейчас ваше резюме по электронной почте?».

**Игрок 2:** «Да. Сейчас».

**Менеджер:** «Вы сможете подойти в наше агентство 23 декабря в 10 часов на собеседование?».

**Игрок 2:** « Да».

**Менеджер:** «Наш адрес г. Астрахань, ул. Татищева, дом 4, кабинет 212. При себе иметь документы. До встречи».

**Игрок 2:** «До свидания».

**1 ведущий:** Каждый из игроков получил приглашение на собеседование и тем самым достиг цели. Есть ли еще какие-то замечания в справочнике?

**Помощник 1:** Если вам трудно говорить по телефону, звоните, звоните и звоните. Опыт нарабатывается тренировкой!

**III этап: Умение подобрать одежду к условиям собеседования.**

**2 ведущий:** Приглашение на собеседование обязывает к тщательному подбору одежды. Чем солиднее учреждение, тем строже должен быть наряд. Мужчины приходят на собеседование в костюме при галстуке.

Женщинам недопустимо являться в пуловере, мини-юбке, сверхмодной или затрапезной одежде. Самое лучшее – строгий костюм, достаточно консервативное платье и умеренная косметика. Никаких крайностей при выборе длины юбки, расцветки и аксессуаров.

**Помощник 1:** Если вы успели побывать в этой организации, ориентируйтесь на тот стиль, который там принят.

**1 ведущий:** жюри оценивает внешний вид игроков по 5 бальной шкале.

#### **IV этап: Проверим навыки участия игроков в собеседовании.**

**1 ведущий:** Собеседование – самый ответственный и волнующий этап поиска работы. Вот несколько советов зрителям и участникам игры.

**Помощник 1:** Не опаздывайте на собеседование. Постучите. Получив приглашение, входите уверенно. Следите за походкой и осанкой. Ведите себя с чувством собственного достоинства.

**Помощник 2:** Услышав вопрос, постарайтесь понять, зачем он задан, и как в ответе подчеркнуть свои сильные стороны.

**Помощник 1:** Считается хорошим тоном задать 2-3 собственных вопроса.

**Помощник 2:** Умейте внушить доверие слушателю, предстать перед ним компетентным, честным и энергичным человеком.

**2 ведущий:** Напоминаю, рекламному агентству «Креатив» требуется дизайнер. Собеседование ведет менеджер по кадрам Илья.

(Ролевая игра начинается с порога импровизированного кабинета. Звучит музыка, пока остальные участники располагаются в зрительном зале).

**1 ведущий:** Спасибо. Еще одному игроку предоставляется возможность пройти собеседование.

**2 ведущий:** Какие рекомендации еще не прозвучали?

**Помощник 1:** Заканчивая беседу, четко договоритесь, когда и как

узнать ее результаты.

**Помощник 2:** Если вам отказали, постарайтесь узнать причину. Проанализируйте свое поведение. Сделайте правильный вывод и готовьтесь к новому собеседованию.

**V этап: Тестирование на соответствие вакантной должности.**

Проводится тестирование на соответствие индивидуальных особенностей игроков требованиям профессии «Дизайнер» (используются тестовые методики: ДДО Климова, психометрическая типология и др.)

Оценка жюри результатов тестирования.

**2 ведущий:** Настал черёд высказаться членам жюри и вручить призы. Ваше мнение о подготовленности участников игры к самостоятельному поиску работы?

Подведение итогов этапов и игры в целом.

**Программа тренинга «Твоя первая работа»**

1. Эффективное позиционирования себя на «рынке» труда относительно своих умений и возможностей.

2. Выработка стратегии по поиску работы.

3. Составление резюме и сопроводительного письма.

4. Подготовка к прохождению собеседования.

5. Успешное прохождение телефонного интервью.

6. Планирование встречи.

7. Успешное прохождение визуального интервью с представителем компании.

8. Успешная самопрезентация.

9. «Правильные» ответы на психологические вопросы работодателя.

10. Успешное прохождение существующих тестов, применяемых работодателем.

11. Успешное прохождение службы безопасности.

12. Грамотное поведение после собеседования.

13. Оценка предложений от работодателей и выбор оптимального решения.

14. Заключение договора с работодателем.

15. Грамотное поведение на испытательном сроке.

16. Как избежать работы в «Недобросовестных» компаниях.

По результатам тренинга студент должен научиться следующее:

1) Создать успешное резюме и сопроводительные письма.

2) Увеличить количество приглашений на собеседование.

3) Грамотно выстраивать разговор с работодателем.

4) Успешно пройти телефонное интервью.

5) «Правильно» отвечать на вопросы работодателя, в т.ч. психологические.

- 6) Отлично провести самопрезентацию.
- 7) Успешно проходить собеседование.
- 8) Успешно проходить применяемые тесты работодателем.
- 9) Успешно проходить службу безопасности.
- 10) Получить большее количество приглашений на работу.
- 11) Грамотно себя вести на испытательном сроке.
- 12) Систематизировать и дополнить уже имеющиеся знания.

Методы, используемые в тренинге: мини-лекции, игры, упражнения.



## Приложение 7

Показатели критерия  $\varphi^*$  - угловое преобразование Фишера при сопоставлении уровней сформированности готовности к трудоустройству на контрольном этапе эксперимента в контрольной и экспериментальной группах

Таблица 1

Показатели низкого уровня сформированности готовности к трудоустройству

Наименование группы	Есть значимы различия	Нет значимых различий
экспериментальная	10%	90%
контрольная	49%	51%

$$\varphi_{\text{Э}} (10\%) = 0,64$$

$$\varphi_{\text{К}} (49\%) = 1,551$$

$$\varphi^* = 7,08$$

Уровень значимости критерия  $\varphi^*$  - угловое преобразование Фишера –  $7,08 > 2,3$ . Показатель значим.

Таблица 2

Показатели среднего уровня сформированности готовности к трудоустройству

Наименование группы	Есть значимы различия	Нет значимых различий
экспериментальная	50%	50%
контрольная	42%	58%

$$\varphi_{\text{Э}} (50\%) = 1,571$$

$$\varphi_{\text{К}} (42\%) = 1,410$$

$$\varphi^* = 1,25$$

Уровень значимости критерия  $\varphi^*$  - угловое преобразование Фишера –  $1,25 < 2,3$ . Показатель не значим.

Таблица 3

Показатели высокого уровня сформированности готовности к трудоустройству

Наименование группы	Есть значимы различия	Нет значимых различий
экспериментальная	40%	60%
контрольная	10%	90%

$$\varphi_{\text{Э}}(40\%) = 1,369$$

$$\varphi_{\text{К}}(10\%) = 0,644$$

$$\varphi^* = 5,6$$

Уровень значимости критерия  $\varphi^*$  - угловое преобразование Фишера –  
 $5,6 > 2,3$ . Показатель значим.